CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO INTEGRATIVO DEL CCNL DELL'8 GIUGNO 2000 DELL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICO – VETERINARIA

In data 10 febbraio 2004, alle ore 11, ha avuto luogo l'incontro per la firma del CCNL integrativo del CCNL dell' area della dirigenza medica e veterinaria del SSN stipulato l'8 giugno 2000, nelle persone di;

Per l'ARAN:

avv. Guido Fantoni (Presidente) _____

Per i rappresentanti sindacali le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Organizzazioni sindacali	**Confederazioni sindacali**
CGIL MEDICI_____	CGIL_____
FED. CISL MEDICI COSIME_____	CISL_____
FED MEDICI aderente alla UIL _____	UIL_____
CIVEMP (SIVEMP – SIMET)_____	
FESMED (Acoi, Anmco, Aogoi, Sumi, Sedi, Femepa, Anmdo)____----------	
UMSPED (Aaroi, Aipac, Snr)_____	
CIMO ASMD_____	CONFEDIR_____
ANAAO ASSOMED_____	COSMED_____
ANPO (ammessa con riserva)_____	

Al temine della riunione le parti sopraindicate, corretti i riferimenti ai precedenti CCNL dell'art. 45, comma 1 lettera c) dove per errore erano stati citati quelli del comparto anzichè della presente area dirigenziale, sottoscrivono il contratto nel testo che segue:

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO INTEGRATIVO DEL CCNL DELL'8 GIUGNO 2000 DELL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICO – VETERINARIA

I N D I C E

TITOLO I – NORME GENERALI
Capo I
Art. 1 Campo di applicazione e finalità

Capo II – DIRITTI SINDACALI
Art. 2 Diritto di assemblea
Art. 3 Contributi sindacali
Art. 4 Patronato sindacale

TITOLO II – DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO
Capo I – Struttura del rapporto di lavoro
Art. 5 Determinazione dei compensi per ferie non godute
Art. 6 Riposo compensativo per le giornate festive lavorate
Art. 7 Lavoro notturno
Art. 8 Indennità per servizio notturno e festivo

Capo II – Cause di sospensione del rapporto di lavoro
Art. 9 Assenze per malattia
Art. 10 Aspettativa
Art. 11 Altre aspettative previste da disposizioni di legge
Art. 12 Tutela dei dirigenti in particolari condizioni psico-fisiche
Art. 13 Tutela dei dirigenti portatori di handicap
Art. 14 Congedi per eventi e cause particolari
Art. 15 Congedi dei genitori

Capo III – Mobilità
Art. 16 Mobilità interna
Art. 17 Passaggio diretto ad altre amministrazioni dei dirigenti in eccedenza

Capo IV – Formazione
Art. 18 Formazione
Art. 19 Congedi per la formazione
Art. 20 Comando finalizzato

Capo V – Disposizioni di particolare interesse
Art. 21 Ricostituzione del rapporto di lavoro
Art. 22 Clausole speciali
Art. 23 Diritti derivanti da invenzione industriale
Art. 24 Mensa
Art. 25 Attività sociali, culturali e ricreative

TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO
Capo I – Istituti particolari
Art. 26 Retribuzione e sue definizioni

Art. 27 Struttura dello stipendio
Art. 28 Lavoro straordinario
Art. 29 Indennità di rischio radiologico
Art. 30 Bilinguismo
Art. 31 Trattenute per scioperi brevi
Art. 32 Trattamento di trasferta
Art. 33 Trattamento di trasferimento
Art. 34 Trattamento di fine rapporto

CAPO II - **Integrazioni ed interpretazioni dei CCNL dell'8 giugno 2000**
Art. 35 Incrementi contrattuali e stipendi tabellari dei dirigenti
Art. 36 Incrementi e stipendi tabellari dei medici a tempo definito e dei veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo
Art. 37 Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa
Art. 38 Clausole integrative ed interpretative del CCNL 8 giugno 2000

TITOLO IV – DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI

Capo I – Disposizioni particolari
Art. 39 Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali

Capo II – Conciliazione ed arbitrato
Art. 40 Tentativo obbligatorio di conciliazione
Art. 41 Procedure di conciliazione in caso di recesso

Capo III – Dirigenza delle Agenzie regionali per la protezione dell'ambiente (ARPA)
Art. 42 Inquadramento dei dirigenti medici e veterinari del SSN nelle A.R.P.A.

Capo IV – Disposizioni finali
Art. 43 Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro
Art. 44 Norme finali
Art. 45 Disapplicazioni

Allegato 1:
SCHEMA DI CODICE DI COMPORTAMENTO DA ADOTTARE NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO INTEGRATIVO DEL CCNL DELL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA STIPULATO L'8 GIUGNO 2000

TITOLO I

NORME GENERALI

Capo I

Art. 1

Campo di applicazione e finalità

1. Il presente contratto si applica a tutta la dirigenza destinataria del CCNL stipulato l'8 giugno 2000 ed ha le seguenti finalità :

a) completare il processo di trasformazione della disciplina del rapporto di lavoro, riconducendo alla disciplina pattizia gli istituti non ancora regolati dai contratti collettivi vigenti;
b) modificare ed integrare la normativa contrattuale vigente considerando gli eventuali mutamenti legislativi.

2. Per quanto riguarda i riferimenti normativi e le abbreviazioni, si richiama l'art. 1 del CCNL dell'8 giugno 2000, precisando che tali riferimenti si intendono comunque comprensivi di tutte le modificazioni ed integrazioni nel frattempo intervenute. In particolare, i riferimenti al d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 sono da intendersi aggiornati in conformità agli articoli del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), nel quale sono confluiti. Nel presente testo, gli articoli del d.lgs. 29/1993 saranno riportati unicamente con il riferimento al d.lgs. 165/2001. La legge 30 dicembre 1971, n. 1204 e successive modificazioni ed integrazioni, l'ultima delle quali introdotta con la legge 8 marzo 2000, n. 53 sono confluite nel d.lgs. 151/2001 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità).

Capo II

Diritti sindacali

Art. 2
Diritto di assemblea

1. I dirigenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali concordati tra le organizzazioni sindacali e le aziende, per n. 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dirigenti o gruppi di essi possono essere indette, con specifico ordine del giorno, su materie di interesse sindacale e del lavoro, singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nell'area della dirigenza medico veterinaria ai sensi dell'art. 1, comma 5 del CCNQ del 27 febbraio 2001 sulle prerogative sindacali.

3. Per quanto non previsto e modificato dal presente articolo, resta ferma la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'art. 2 del CCNQ 7 agosto 1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali.

4. E' disapplicato l'art. 94 del D.P.R. 28 novembre 1990, n. 384.

Art. 3

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 dal dirigente all'azienda ed all'organizzazione sindacale interessata o da quest'ultima direttamente all'azienda.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

3. Il dirigente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando la relativa comunicazione all'azienda di appartenenza ed all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla sua presentazione.

4. Le trattenute operate dalle singole aziende sulle retribuzioni dei dirigenti in base alle deleghe ricevute sono versate con cadenza mensile alle organizzazioni sindacali interessate. Con l'azienda stessa sono, altresì, concordate le modalità che consentano il monitoraggio degli iscritti, dei cancellati o dei trasferiti nel rispetto delle norme vigenti.

5. Le aziende sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante nonché sui versamenti effettuati alle organizzazioni interessate.

6. Con l'entrata in vigore del presente contratto è definitivamente disapplicato l'art. 12 del CCNL 5 dicembre 1996. A tale proposito, le parti, in via di interpretazione autentica, confermano che la disapplicazione del citato art. 12, era stata disposta per mero errore materiale dall'art. 65, comma 1, lettera A del CCNL 8 giugno 2000 come già rilevato e rettificato dall'ARAN a norma dello stesso art. 65, comma 3.

Art. 4

Patronato sindacale

1. I dirigenti in attività o in quiescenza possono farsi rappresentare dai sindacati ammessi alle trattative nazionali, ai sensi dell'art. 43 del D. Lgs. 165/2001 o dall'istituto di patronato sindacale, per l'espletamento delle procedure riguardanti prestazioni assistenziali e previdenziali, davanti ai competenti organi dell'azienda.

2. E' disapplicato l'art. 101 del D.P.R. 384/1990.

TITOLO II

Disciplina del rapporto di lavoro

Capo I

Struttura del rapporto di lavoro

Art. 5

Determinazione dei compensi per ferie non godute

1. Il compenso sostitutivo delle ferie non fruite, nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, è determinato, per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione, prendendo a base di calcolo la retribuzione di cui all'art. 26, comma 2, lett. *c*); trova in ogni caso applicazione la disciplina di cui al comma 3 del medesimo art. 26.

2. Nei casi di mobilità volontaria, il diritto alla fruizione delle ferie maturate e non godute è mantenuto anche con il passaggio alla nuova azienda, salvo diverso accordo tra l' azienda di provenienza ed il dirigente per l'applicazione del comma 1.

Art. 6

Riposo compensativo per le giornate festive lavorate

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

Art. 7

Lavoro notturno

1. Svolgono lavoro notturno i dirigenti tenuti ad operare su turni a copertura delle 24 ore.

2. Per quanto attiene alle limitazioni al lavoro notturno, alla tutela della salute, all'introduzione di nuove forme di lavoro notturno, ai doveri del datore di lavoro, anche con riferimento alle relazioni sindacali si applicano le disposizioni del D. Lgs. 532/1999 e successive modificazioni ed integrazioni. Quanto alla durata della prestazione, rimane salvaguardata l'attuale organizzazione del lavoro dei servizi assistenziali operanti nei turni a copertura delle 24 ore.

3. Salvo che non ricorra l'applicazione dell'art. 29 del CCNL 5 dicembre 1996, che regola il passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica del dirigente, nel caso in cui le sopraggiunte condizioni di salute comunque comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente, ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D. Lgs. 532/1999, è garantita al dirigente l'assegnazione ad altra attività o ad altri turni di servizio da espletarsi nell'ambito della disciplina di appartenenza.

4. Al dirigente che presta lavoro notturno sono corrisposte le indennità di cui all'art. 8.

5. L' articolo si applica dall'entrata in vigore del presente contratto, fatto salvo il comma 4.

Art. 8

Indennità per servizio notturno e festivo

1. Ai dirigenti di cui all'art. 16, comma 1 CCNL 8 giugno 2000, il cui servizio si svolga durante le ore notturne spetta una "indennità notturna" nella misura unica uguale per tutti di £. 4.500 lorde (pari a € 2,32) per ogni ora di servizio prestato tra le ore 22 e le ore 6.

2. Per il servizio prestato nel giorno festivo compete un'indennità di £. 30.000 lorde (pari a € 15,49) se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario, ridotte a £. 15.000 lorde (pari a € 7,75) se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario di servizio, con un minimo di 2 ore. Nell'arco delle 24 ore del giorno festivo non può essere corrisposta più di una indennità festiva per ogni singolo dirigente.

3. Il presente articolo non si applica ai dirigenti di struttura complessa, per i quali, non essendo previsto un orario di servizio, la retribuzione di posizione e di risultato deve tenere conto anche delle eventuali particolari condizioni di lavoro.

4. E' disapplicato l'art. 115 del D.P.R. 384/1990

CAPO II

Cause di sospensione del rapporto di lavoro

Art. 9

Assenze per malattia

1. Dopo il comma 6 dell'art. 24 del CCNL 5 dicembre 1996 è inserito il seguente comma :

"6 bis. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'ufficio medico legale dell'azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV - AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnosky), ai fini del presente articolo sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda Sanitaria Locale o struttura convenzionata. In tali giornate il dirigente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 6, lett. *a*). Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, le aziende favoriscono un'idonea articolazione dell'orario di lavoro, ove prevista, nei confronti dei soggetti interessati. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dirigente ed il beneficio riconosciuto decorre dalla data della domanda di accertamento, ove l'esito sia favorevole".

Art. 10

Aspettativa

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

2. Il dirigente rientrato in servizio non può usufruire di un altro periodo di aspettativa per motivi di famiglia, anche per cause diverse, ovvero delle aspettative di cui al comma 8, lettere *a*) e *b*), se non siano intercorsi almeno quattro mesi di servizio attivo, fatto salvo quanto previsto dal comma 8, lett. *c*).

3. Ai fini del calcolo del triennio di cui al comma 1, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.

4. L'aspettativa di cui al comma 1, fruibile anche frazionatamente, non si cumula con le assenze per malattia previste dagli artt. 24 e 25 del CCNL 5 dicembre 1996 e si ritiene fruibile decorsi 30 giorni dalla domanda, salvo diverso accordo tra le parti.

5. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, tali periodi - pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità - sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettere *a*) e *b*) della legge 8 agosto 1995, n. 335 e successive modificazioni ed integrazioni e nei limiti ivi previsti.

6. L'azienda, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dirigente a riprendere servizio con un preavviso di 10 giorni. Il dirigente, per le stesse motivazioni e negli stessi termini, può riprendere servizio di propria iniziativa.

7. Nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 6, il rapporto è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, con le procedure dell'art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996.

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

a) un periodo massimo di sei mesi se assunto presso la stessa o altra azienda ovvero ente o amministrazione del comparto, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi degli artt. 15 e segg, del d. lgs. 30 dicembre 1992, n. 502;
b) tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto presso la stessa o altra azienda o ente del comparto, ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto, o in organismi della Unione Europea, con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato;

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

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

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

Art. 11

Altre aspettative previste da disposizioni di legge

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

2. I dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 e successive modificazioni, oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398, sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa, fatta salva l'applicazione dell'art. 52, comma 57 della legge 448 del 2001.

3. Il dirigente con rapporto a tempo indeterminato, il cui coniuge o convivente stabile presti servizio all'estero, può chiedere una aspettativa senza assegni per il tempo di permanenza all'estero del coniuge, qualora non sia possibile il suo trasferimento nella località in questione in amministrazione di altro comparto.

4. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 3 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento, con preavviso di almeno 15 giorni, per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dirigente in aspettativa.

5. Il dirigente non può usufruire continuativamente del periodo di aspettativa per motivi di famiglia ovvero per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo e di quelli previsti dai commi 2 e 3 senza avere trascorso un periodo di servizio attivo di almeno 6 mesi. La disposizione non si applica alle altre aspettative previste dal presente articolo, nonché alle assenze di cui al d. lgs. 151/2001.

6. Sono disapplicati gli artt. 47 e 79 del D.P.R. 761/1979. L'articolo decorre dal 31 dicembre 2001 con eccezione del comma 5 che entra in vigore con il presente contratto.

Art. 12

Tutela dei dirigenti in particolari condizioni psico-fisiche

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione ed il recupero dei dirigenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata in base alle leggi nazionali e regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcoolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto :

a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 24, comma 6 del CCNL 5 dicembre 1996 ; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti ;
b) concessione dei permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto ;
c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero ;
d) assegnazione del dirigente a compiti diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

2. I dirigenti i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa di cui all'art. 10, comma 8, lett. *c*), nei limiti massimi ivi previsti.

3. Qualora risulti - su segnalazione della struttura che segue il progetto - che i dirigenti di cui al comma 1 non si sottopongano per loro volontà alle previste terapie, l'azienda dispone, con le modalità previste dalle norme vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.

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

5. E' disapplicato l'art. 89 del D.P.R. 384/1990.

Art. 13

Tutela dei dirigenti portatori di handicap

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione ed il recupero dei dirigenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata in base alle leggi nazionali o regionali vigenti, la condizione di portatore di handicap e che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto :

a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 24, comma 6 del CCNL 5 dicembre 1996 ; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti ;
b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto ;
c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero ;
d) assegnazione del dirigente a compiti diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

2. I dirigenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa di cui all'art. 10, comma 8, lett. *c*) nei limiti massimi ivi previsti.

3. Qualora risulti - su segnalazione della struttura che segue il progetto - che i dirigenti di cui al comma 1 non si sottopongano per loro volontà alle previste terapie, l'azienda dispone, con le modalità previste dalle norme vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa. Il dirigente deve riprendere servizio presso l'azienda nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

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

5. E' disapplicato l'art. 90 del D.P.R. 384/1990.

Art. 14

Congedi per eventi e cause particolari

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

2. Per i casi di decesso del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente stabile, pure previsti nel citato art. 4 della legge 53/2000, trova invece applicazione la generale disciplina dei permessi di lutto, contenuta nel comma 1, seconda alinea dell'art. 23 del CCNL 5 dicembre 1996.

3. Resta confermata la disciplina dei permessi retribuiti contenuta nell'art. 23 del CCNL del 5 dicembre 1996, con la precisazione che il permesso retribuito di quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio può essere richiesto anche entro i trenta giorni successivi all'evento.

Art. 15

Congedi dei genitori

1. Al dirigente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel d. lgs. 151/2001.

2. Oltre a quanto previsto dalla legge di cui al comma 1, ai fini del trattamento economico le parti concordano quanto segue :

a) nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli artt. 2, 16 e 17, comma 1 del d.lgs. 151/2001, alla dirigente o al dirigente - anche nell'ipotesi di cui all'art. 28 del citato decreto - spettano l'intera retribuzione fissa mensile di cui alle tabelle 1 e 2 del CCNL II biennio economico 2000-2001 sottoscritto l'8 giugno 2000, ivi compresa la R.I.A., ove in godimento ;
b) in caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria non goduti prima della data presunta del parto. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha facoltà di rientrare in servizio richiedendo, previa presentazione di un certificato medico attestante la sua idoneità al servizio, la fruizione del restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il periodo ante-parto, qualora non fruito, a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del bambino ;
c) nell'ambito del periodo di astensione facoltativa del lavoro previsto dall'art. 32, comma 1 lett. *a*) del d. lgs. 151/2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri i primi 30 giorni di assenza, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie e sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio. Per tale assenza spetta l'intera retribuzione di cui alla lett. *a*) del presente comma ;
d) successivamente al periodo di astensione di cui alla lett. *a*) e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47, comma 4 del d.lgs. 151/2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti 30 giorni di assenza retribuita per ciascun anno di età del bambino - computati complessivamente per entrambi i genitori - secondo le modalità indicate nella stessa lett. *c*) ;
e) i periodi di assenza di cui alle lettere *c*) e *d*), nel caso di fruizione continuativa comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice ;
f) ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro di cui all'art. 32, comma 1 del d.lgs. 151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma 15 giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di 15 giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione ;
g) in presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui alla lett. *f*), la domanda può essere presentata entro le 48 ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro ;
h) in caso di parto plurimo, i periodi di riposo di cui all'art. 41 del d.lgs. 151/2001 sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'art. 39, comma 1 dello stesso decreto possono essere utilizzate anche dal padre.

3. Ferma restando l'applicazione dell'art. 7 del d.lgs. 151/2001, qualora durante il periodo della gravidanza e per l'intera durata del periodo di allattamento si accerti che l'espletamento dell'attività lavorativa comporta una situazione di danno o di pericolo per la gestazione o la salute della lavoratrice madre, l'azienda provvede al temporaneo impiego della medesima e con il suo consenso in altre attività, nell'ambito di quelle disponibili, che comportino minor aggravio psicofisico.

4. La presente disciplina sostituisce quella contenuta nell'art. 26 del CCNL 5 dicembre 1996, dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

CAPO III

Mobilità

Art. 16

Mobilità interna

1. Nell'attuale sistema degli incarichi dirigenziali, la mobilità all'interno dell'azienda dei dirigenti in servizio può essere conseguenza del conferimento di uno degli incarichi previsti dall'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 in struttura ubicata anche in località diversa da quella della sede di precedente assegnazione, nel rispetto dell'art. 13, commi 9 e 12 dello stesso contratto.

2. La mobilità a domanda si configura come richiesta di un nuovo e diverso incarico, anche se alla dotazione organica della sede prescelta ne corrisponda uno di pari livello a quello rivestito dal richiedente con riguardo alla tipologia e alla graduazione delle funzioni. L'accoglimento della domanda segue, pertanto, le procedure di conferimento degli incarichi previste dall'art. 28 del CCNL 8 giugno 2000.

3. Prescinde dall'incarico attribuito la mobilità interna di urgenza, che avviene, nell'ambito della disciplina di appartenenza, nei casi in cui sia necessario soddisfare le esigenze funzionali delle strutture interessate in presenza di eventi contingenti e non prevedibili, ai quali non si possa far fronte con l'istituto della sostituzione di cui all'art. 18 del CCNL 8 giugno 2000.

4. La mobilità di urgenza, ferma restando la necessità di assicurare in via prioritaria la funzionalità della struttura di provenienza, ha carattere provvisorio, essendo disposta per il tempo strettamente necessario al perdurare delle situazioni di emergenza e non può superare il limite massimo di un mese nell'anno solare salvo consenso del dirigente, espresso sia per la proroga che per la durata. La mobilità di urgenza - ove possibile - è effettuata a rotazione tra tutti i dirigenti, qualsiasi sia l'incarico loro conferito. Agli interessati, se ed in quanto dovuta, spetta l'indennità di trasferta prevista dall'art. 32 per la durata dell'assegnazione provvisoria.

5. Qualora la necessità di provvedere con urgenza riguardi l'espletamento dell'incarico di direttore di dipartimento o di struttura complessa e sempre nei casi in cui non possa farsi ricorso all'art. 18, commi 1 e 2 del CCNL 8 giugno 2000, le aziende possono affidare la struttura temporeanamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico nella stessa o in disciplina equipollente, ai sensi del citato art. 18, comma 8.

6. Nei casi di mobilità interna per effetto di ristrutturazione aziendale, ai fini del mantenimento dell'incarico rivestito o del conferimento di un nuovo incarico, si tiene conto dei principi stabiliti dagli articoli 31, comma 1 del CCNL 5 dicembre 1996 e 39, comma 8 del CCNL 8 giugno 2000, nell'ambito delle procedure da questo definite nell'art. 4, comma 2, lettera F.

7. Nei confronti dei dirigenti sindacali indicati nell'art. 10 del CCNQ del 7 agosto 1998 ed accreditati con le modalità ivi previste, fatta salva la mobilità d'urgenza, la mobilità conseguente al conferimento dell'incarico deve essere esplicitamente accettata dal

dirigente, ai sensi dell'art. 13, comma 12 del CCNL 8 giugno 2000, previo nulla osta della organizzazione sindacale di appartenenza o della corrispondente R.S.A. ove il dirigente ne sia componente, ai sensi dell'art. 18, comma 4 del medesimo CCNQ.

8. Sono disapplicati l'art. 39 del D.P.R. 761/1979 e l'art. 81 del D.P.R. 384/1990. L'articolo si applica dall'entrata in vigore del presente contratto.

Art. 17

Passaggio diretto ad altre amministrazioni dei dirigenti in eccedenza

1. E' confermata la disciplina degli accordi di mobilità di cui all'art. 31 del CCNL del 5 dicembre 1996, che a decorrere dal presente contratto possono essere stipulati anche tra amministrazioni di comparti diversi.

2. In relazione a quanto previsto dall'art. 33 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso articolo, allo scopo di facilitare il passaggio diretto del dirigente dichiarato in eccedenza ad altre aziende del comparto ed evitare il collocamento in disponibilità del dirigente che non sia possibile impiegare diversamente nel proprio ambito, l'azienda interessata comunica a tutte le aziende operanti nell'ambito regionale l'elenco dei dirigenti in eccedenza distinti per disciplina, ai sensi dell'art. 20, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000, per conoscere la loro disponibilità al passaggio diretto di tutti o parte di tali dirigenti.

3. Le aziende del comparto comunicano, entro il termine di 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, l'entità dei posti vacanti nella dotazione organica per i quali, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni, sussiste l'assenso al passaggio diretto dei dirigenti in eccedenza.

4. I posti disponibili sono comunicati ai dirigenti in eccedenza che possono indicare le relative preferenze e chiederne le conseguenti assegnazioni.

5. Analoga richiesta a quella del comma 2 viene rivolta anche agli altri enti o amministrazioni di diverso comparto di cui all'art. 1 del d. lgs. 165/2001 presenti a livello provinciale e regionale, al fine di accertare ulteriori disponibilità di posti per i passaggi diretti. Le predette amministrazioni, qualora interessate, seguono le medesime procedure.

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

CAPO IV

Formazione

Art. 18

Formazione

1. In materia di formazione è tuttora vigente l'art. 33 del CCNL 5 dicembre 1996, che prevede la formazione obbligatoria e facoltativa. In tale ambito rientra la formazione continua, comprendente l'aggiornamento professionale e la formazione permanente, di cui all'art. 16 bis. e segg. del d.lgs. 502/1992, sulla base delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali concordati ai sensi dell'art. 4, comma 2, lett. *C*) del CCNL 8 giugno 2000.

2. Nelle linee di indirizzo saranno privilegiate le strategie e le metodologie coerenti con la necessità di implementare l'attività di formazione in ambito aziendale ed interaziendale previste dall'art. 16 bis e seguenti del d.lgs. 502 del 1992, anche favorendo metodi di formazione che facciano ricorso a mezzi multimediali al fine di ottimizzare le risorse disponibili per il più ampio possibile coinvolgimento di destinatari.

3. Al fine di favorire con ogni possibile strumento il diritto alla formazione e all'aggiornamento professionale del dirigente, sono in particolare previsti, oltre quelli esistenti, gli istituti di cui agli artt. 19 e 20, per i quali è possibile la fruizione di speciali congedi.

4. Alla formazione continua sono destinate annualmente le risorse previste dalla circolare del Ministro della Funzione Pubblica n. 14 del 24 aprile 1995, integrate da eventuali altri fondi stanziati allo scopo sulla base delle vigenti disposizioni nonché le altre risorse di cui all'art. 33 citato al comma 1, qualora confermate dalla contrattazione integrativa sulla base dei criteri fissati nel regolamento aziendale sulla libera professione intramuraria, di cui all'art. 57 del medesimo CCNL del 2000.

Art. 19

Congedi per la formazione

1. Al fine di consentire la sua partecipazione ad attività formative diverse da quelle obbligatorie, il dirigente a tempo indeterminato con anzianità di servizio di almeno 5 anni maturata presso la stessa azienda, ovvero senza soluzione di continuità presso altre aziende ed enti del comparto ai sensi dell'art. 12, comma 3, lett. a) del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico 2000-2001, può chiedere una sospensione del rapporto di lavoro per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativi o frazionati, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

2. Durante il periodo di congedo per la formazione, il dirigente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. I congedi per la formazione sono concessi nella misura complessiva del 10% del personale della presente area dirigenziale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, calcolato sulla base della consistenza dei dirigenti al 31 dicembre di ciascun anno.

3. Per la concessione dei congedi di cui al presente articolo, i dirigenti interessati ed in possesso della prescritta anzianità devono presentare all'azienda o ente una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda va presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.

4. La contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 2, lett. *C*) del CCNL 8 giugno 2000 individua i criteri da adottare nel caso in cui le domande presentate siano eccedenti rispetto alla percentuale.

5. Al fine di contemperare le esigenze organizzative dei servizi ed uffici con l'interesse formativo dei dirigenti, qualora la concessione del progetto possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3, l'azienda può differire motivatamente, comunicandolo per iscritto, la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di 6 mesi. Su richiesta del dirigente, tale periodo può essere più ampio per consentire la utile partecipazione all'attività formativa richiesta.

6. Al dirigente, durante il periodo di congedo si applica l'art. 5, comma 3 della legge 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico e alle modalità di comunicazione all'azienda, si applicano le disposizioni contenute negli artt. 24 e 25 del CCNL 5 dicembre 1996.

7. Il dirigente che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi dei commi 5 e 6 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

8. Per quanto non normato nel presente articolo, la cui applicazione decorre dalla data di entrata in vigore del contratto, si fa riferimento all'art. 5 della legge 53/2000.

Art. 20

Comando finalizzato

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

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

3. In relazione all'interesse dell'azienda che il dirigente compia studi speciali o acquisisca tecniche particolari, indispensabili per il miglior funzionamento dei servizi, alla stessa spetta stabilire se, in quale misura e per quale durata al dirigente possa competere il trattamento economico in godimento.

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

5. Sono disapplicati i commi da 4 a 7 dell'art. 45 del D.P.R. 761/1979, nonché i commi 5 e 7 dell'art. 33 del CCNL 5 dicembre 1996.

CAPO V

Disposizioni di particolare interesse

Art. 21

Ricostituzione del rapporto di lavoro

1. Il dirigente che abbia interrotto il rapporto di lavoro per proprio recesso o per motivi di salute può richiedere alla stessa azienda, entro due anni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, la ricostituzione dello stesso.

2. L'azienda si pronuncia entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento, il dirigente è ricollocato, previa stipulazione del contratto individuale, nella qualifica dirigenziale, posizione economica iniziale. Allo stesso è attribuito il trattamento economico iniziale previsto dalle Tavole 1 e 2 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico, punto 4, con esclusione della retribuzione individuale di anzianità (R.I.A.) a suo tempo eventualmente maturata, fatto salvo quanto previsto dal comma successivo.

3. Nei confronti del dirigente che abbia favorevolmente superato il quinquennio di servizio prima della cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda può conferire un incarico ai sensi dell' art. 27, comma 1, lettere *b*) e *c*) del CCNL 8 giugno 2000, I biennio economico.

4. La stessa facoltà di cui al comma 1 è dato al dirigente, senza limiti temporali, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione al riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei Paesi dell'Unione Europea.

5. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro è, in ogni caso, subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'azienda ed al mantenimento del possesso dei requisiti generali per l'assunzione da parte del richiedente nonché all'accertamento dell'idoneità fisica se la cessazione del rapporto sia stata causata da motivi di salute.

6. Qualora il dirigente riammesso goda già di trattamento pensionistico si applicano le vigenti disposizioni in materia di ricongiunzione e di divieto di cumulo, ove previsto. Allo stesso, fatte salve le indennità percepite agli effetti del trattamento di previdenza per il periodo di servizio prestato prima della ricostituzione del rapporto di lavoro, si applica l'art. 34.

7. E' disapplicato l'art. 59 del D.P.R. 761/1979

Art. 22

Clausole speciali

1. Per ciascun dirigente, l'ufficio del personale dell'azienda di appartenenza conserva in apposito fascicolo tutti gli atti e documenti prodotti dall'azienda o dallo stesso dirigente ed attinenti all'attività da lui svolta e ai fatti più significativi che lo riguardano.

2. Relativamente agli atti e documenti conservati nel fascicolo personale è assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia. Il dirigente, a richiesta, può prendere liberamente visione del proprio fascicolo personale e richiedere copia, a proprie spese, di tutti o parte dei documenti ivi inseriti. Sono esonerate dal pagamento le copie richieste per le procedure concorsuali o di conferimento degli incarichi presso la stessa azienda.

3. Al dirigente cui durante il servizio è fatto obbligo di indossare una divisa o indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo delle prestazioni provvede l'azienda, con oneri a proprio carico. Ai dirigenti addetti a particolari servizi sono, inoltre, forniti tutti gli indumenti e mezzi protettivi contro eventuali rischi ed infezioni, tenendo conto del d. lgs. 626/1994 e delle leggi in materia antinfortunistica e di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

4. L'azienda, con oneri a proprio carico, può disciplinare per speciali esigenze connesse al particolare tipo di mansioni svolte da categorie di dirigenti previamente individuate l'uso di alloggi di servizio.

Art. 23

Diritti derivanti da invenzione industriale

1. Qualora il dirigente, nello svolgimento del rapporto di lavoro, effettui una invenzione industriale, si applicano le disposizioni dell'art. 2590 codice civile e quelle speciali che regolano i diritti di invenzione nell'ambito dell'impresa.

2. In relazione all'importanza dell'invenzione rispetto all'attività istituzionale dell'azienda, la contrattazione integrativa può individuare i criteri ai fini della corresponsione di speciali compensi per la produttività nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione accessoria.

Art. 24

Mensa

1. Le aziende, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, garantire l'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive.

2. Hanno diritto alla mensa tutti i dirigenti, ivi compresi quelli che prestano la propria attività in posizione di comando, nei giorni di effettiva presenza al lavoro, in relazione alla particolare articolazione dell'orario di lavoro.

3. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro e nel rispetto delle articolazioni orarie delle strutture ed unità operative di assegnazione, concordate in azienda, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. B), quarto alinea del CCNL 8 giugno 2000.

4. Il costo del pasto, determinato in sostituzione del servizio mensa, a carico dell'azienda non può superare complessivamente l'importo di £. 10.000 (pari a € 5,16). Il dirigente è tenuto a contribuire in ogni caso nella misura fissa di £. 2.000 (pari a € 1,03) per ogni pasto. Il pasto non è monetizzabile.

5. Sono disapplicati gli artt. 33 del D.P.R. 270/1987 e 134, comma 2 del D.P.R. 384/1990.

Art. 25

Attività sociali, culturali e ricreative

1. Le attività sociali, culturali e ricreative promosse nelle aziende sono gestite da organismi formati a maggioranza da rappresentanti dei dirigenti, in conformità a quanto previsto dall'art. 11 della legge n. 300/1970.

2. Sono disapplicati gli artt. 34 del D.P.R. 270/1987 e 134, comma 3 del D.P.R. 384/1990.

TITOLO III

TRATTAMENTO ECONOMICO

Capo I

Istituti particolari

Art. 26

Retribuzione e sue definizioni

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per la quali la contrattazione integrativa può prevedere diverse modalità temporali di erogazione.

2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:

a) *retribuzione mensile*, costituita dal valore economico tabellare mensile per la qualifica dirigenziale, attualmente previsto dalle Tavole 1 e 2, terza colonna, allegate al CCNL 8 giugno 2000, relativo al II biennio economico 2000-2001;
b) *retribuzione base mensile*, costituita dal valore della retribuzione mensile di cui alla lett. *a*) e dall'indennità integrativa speciale di cui alle citate Tavole 1 e 2;
c) *retribuzione individuale mensile*, costituita da:
- retribuzione base mensile di cui alla lett. *b*);
- indennità di specificità medica;
- retribuzione di posizione comprensiva della maggiorazione di cui all'art. 39, comma 9 del CCNL 8 giugno 2000;
- indennità di esclusività di rapporto;
- altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati, corrisposti per 13 mensilità;
- retribuzione individuale di anzianità;
- indennità di struttura complessa di all'art. 40 del CCNL 8 giugno 2000.

Tutte le voci sopra menzionate sono ricomprese nella retribuzione individuale mensile ove spettanti e nella misura in godimento.

d) *retribuzione globale di fatto annuale*, costituita dall'importo della retribuzione individuale mensile per 12 mensilità di cui alla lett. *c*), alla quale si aggiunge il rateo della tredicesima mensilità per le voci che sono corrisposte anche a tale titolo, nonché l'importo annuo della retribuzione di risultato e delle indennità contrattuali per le condizioni di lavoro percepite nell'anno di riferimento non ricomprese nella precedente lett. *c*) ; sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese per il trattamento di trasferta fuori sede o come equo indennizzo.

3. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 26.

4. La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 156.

5. Le clausole contrattuali indicano di volta in volta a quale base retributiva debba farsi riferimento per calcolare la retribuzione giornaliera ed oraria.

6. Per i dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo, le nozioni di retribuzione di cui al comma 2 comprendono le voci corrispondenti di loro spettanza secondo l'indicazione degli articoli da 43 a 47 del CCNL 8 giugno 2000.

Art. 27

Struttura dello stipendio

1. Al dirigente deve essere consegnata mensilmente una distinta dello stipendio in cui devono essere singolarmente specificati :

a) la denominazione dell'azienda;
b) le generalità ed il codice fiscale e previdenziale del dirigente;
c) il periodo cui la retribuzione si riferisce ;
d) l'importo dei singoli elementi, di cui all'art. 35 del CCNL 8 giugno 2000 ;
e) l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto (ivi comprese quelle sindacali) sia nell'aliquota applicata che nella cifra corrispondente nonchè le trattenute di altra natura preventivamente autorizzate.

2. In conformità alle normative vigenti, resta la possibilità del dirigente di avanzare reclami per eventuali irregolarità riscontrate.

3. L'azienda adotta tutte le misure idonee ad assicurare il rispetto del diritto del lavoratore alla riservatezza su tutti i propri dati personali, ai sensi della legge n. 675/1996.

Art. 28

Lavoro straordinario

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 29

Indennità di rischio radiologico

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

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

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

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

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

6. Alla corresponsione dell'indennità di cui ai commi 1 e 2, si provvede col fondo del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro di cui all'art. 51 del CCNL 8 giugno 2000. Essa è pagata in concomitanza con lo stipendio, e non è cumulabile con l'indennità di cui al D.P.R. 5 maggio 1975, n. 146 e con altre indennità eventualmente previste a titolo di lavoro nocivo o rischioso. E', peraltro, cumulabile con l'indennità di profilassi antitubercolare confluita nel citato fondo dell'art. 51.

7. E' disapplicato l'art. 120 del D.P.R. 384/1990, le cui risorse sono confluite nel fondo di cui all'art. 62 del CCNL 5 dicembre 1996, ora art. 51 del CCNL 8 giugno 2000.

Art. 30

Bilinguismo

1. Ai dirigenti in servizio nelle aziende e negli enti aventi sede nella Regione autonoma a Statuto speciale Valle d'Aosta, nella Province autonome di Trento e Bolzano, nonché nella altre Regioni a Statuto speciale in cui vige istituzionalmente, con carattere di obbligatorietà, il sistema del bilinguismo, è confermata l'apposita indennità di bilinguismo, collegata alla professionalità, nella stessa misura e con le stesse modalità previste per il personale della Regione a Statuto speciale Trentino-Alto Adige.

2. La presente disciplina produce effetti qualora l'istituto non risulti disciplinato da disposizioni speciali.

Art. 31

Trattenute per scioperi brevi

1. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate alla effettiva durata dell'astensione dal lavoro e, comunque, in misura non inferiore a un'ora. In tal caso la trattenuta per ogni ora è pari alla misura oraria della retribuzione che, a decorrere dal presente contratto, è commisurata a quella individuata dall'art. 26, comma 2, lett. c),

Art. 32

Trattamento di trasferta

1. Il presente articolo si applica ai dirigenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 chilometri dalla ordinaria sede di servizio. Nel caso in cui il dirigente venga inviato in trasferta in un luogo compreso tra la località sede di servizio e quella di dimora abituale, la distanza si computa dalla località più vicina a quella della trasferta. Ove la località della trasferta si trovi oltre la località di dimora abituale, le distanze si computano da quest'ultima località.

2. Ai dirigenti di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete :

a) una indennità di trasferta pari a :

- £. 40.000 (pari a € 20,66) per ogni periodo di 24 ore di trasferta;
- un importo determinato proporzionalmente per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore, o per le ore eccedenti le 24 ore in caso di trasferta di durata superiore alle 24 ore;

b) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto; per i viaggi in aereo, la classe di rimborso è individuata in relazione alla durata del viaggio; per i dirigenti autorizzati ad avvalersi del proprio mezzo, si applica l'art. 24, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000;
c) un'indennità supplementare pari al 5% del costo del biglietto aereo e del 10% del costo per treno e nave;
d) il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano o dei taxi nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall'azienda;
e) il compenso per lavoro straordinario - esclusivamente per i dirigenti di cui all'art. 16, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000 - in presenza delle relative autorizzazioni nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata. Si considera, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato.

3. Per le trasferte di durata superiore a 8 ore compete, oltre all'indennità di cui al comma 2 lett. *a)*, il rimborso per un pasto nel limite attuale di £. 43.100 (pari a € 22,26). Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dirigente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo fino a quattro stelle e della spesa, nel limite attuale di complessive £. 85.700 (pari a € 44,26) per i due pasti giornalieri. Le spese vanno debitamente documentate.

4. Nel caso in cui il dirigente fruisca del rimborso di cui al comma 3, spetta l'indennità di cui al comma 2, lett. a), primo alinea, ridotta del 70%. Non è ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera.

5. Nei casi di missione continuativa nella medesima località di durata non inferiore a 30 giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, purché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.

6. I dirigenti che svolgono le attività in particolarissime situazioni operative che non consentono di fruire, durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione hanno diritto alla corresponsione della somma forfettaria di £. 40.000 lorde giornaliere (pari a € 20,66) in luogo dei rimborsi di cui al comma 3.

7. A titolo meramente esemplificativo, tra le attività indicate nel comma 6 sono ricomprese le seguenti:

- attività di protezione civile nelle situazioni di prima urgenza:
- assistenza ed accompagnamento di pazienti ed infermi durante il trasporto di emergenza od in particolari condizioni di sicurezza;
- attività che comportino imbarchi brevi;
- interventi in zone particolarmente disagiate quali lagune, fiumi, boschi e selve.

8. Il dirigente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.

9. Ai soli fini del comma 2, lett. *a*), nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.

10. Le aziende stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto dei materiali e degli strumenti occorrenti ai dirigenti per l'espletamento dell'incarico affidato.

11. Il trattamento di trasferta non viene corrisposto in caso di trasferte di durata inferiore alle 4 ore o svolte come normale servizio di istituto nell'ambito territoriale di competenza dell'azienda.

12. L'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.

13. Per quanto non previsto dai precedenti commi, il trattamento di trasferta, ivi compreso quello relativo alle missioni all'estero, rimane disciplinato dalle leggi 18 dicembre 1973, n. 836, 26 luglio 1978, n. 417, e dal D.P.R. 513/1978 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dalle norme regolamentari vigenti, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 42, comma 2.

14. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci delle singole aziende per tale specifica finalità.

15. Gli incrementi delle voci di cui al comma 2, lett. *a*), primo alinea, ed al comma 6 decorrono dal 31 dicembre 2001.

16. Sono disapplicati l'art. 43 del D.P.R. 761/1979 e l'art. 87 del D.P.R. 384/1990.

Art. 33

Trattamento di trasferimento

1. Al dirigente che è trasferito dall'azienda in altra sede per motivi organizzativi legati alla ristrutturazione aziendale, quando il trasferimento comporti la necessità dello spostamento della propria abitazione in altro comune, deve essere corrisposto il seguente trattamento economico:

- indennità di trasferta per sé e per i familiari;
- rimborso spese di viaggio per sé e per i familiari, nonché di trasporto di mobili e masserizie;
- rimborso forfetario di spese di imballaggio, presa e resa a domicilio, ecc.;
- indennità chilometrica nel caso di trasferimento con autovettura di proprietà per sé ed i familiari;
- indennità di prima sistemazione.

2. Dal 31 dicembre 2001, il dirigente che versa nelle condizioni di cui al comma 1 ha altresì titolo al rimborso delle eventuali spese per anticipata risoluzione del contratto di locazione della propria abitazione, regolarmente registrato.

3. Agli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo si fa fronte, nei limiti delle risorse già previste nei bilanci delle singole aziende per tale specifica finalità, con le risorse dell'art. 1, comma 59 della legge 662/1996 e successive modificazioni ed integrazioni, applicabile alla presente area dirigenziale ai sensi del CCNL integrativo sull'impegno ridotto dei dirigenti, stipulato il 22 febbraio 2001.

4. Per le modalità di erogazione e le misure economiche del trattamento di cui al comma 1 si rinvia a quanto previsto dalle leggi 836/1973, 417/1978 e D.P.R. 513/1978 e successive modificazioni ed integrazioni.

Art. 34

Trattamento di fine rapporto

1. Dal 31 dicembre 2001**,** la retribuzione annua da prendersi a base per la liquidazione del trattamento di fine rapporto di lavoro ricomprende le seguenti voci:

a) stipendio tabellare di cui all'art. 36 CCNL 8 giugno 2000 (quadriennio normativo 1998-2001 e primo biennio economico 1998-1999) e art. 2 CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico;
b) indennità integrativa speciale;
c) tredicesima mensilità;
d) retribuzione individuale di anzianità, ove spettante;
e) eventuali assegni *ad personam*, ove spettanti, sia non riassorbibili che riassorbibili limitatamente alla misura ancora in godimento all'atto della cessazione dal servizio;

f) retribuzione di posizione nella misura prevista dall'ultimo periodo dell'art. 8, comma 3 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico 2000-2001;
g) indennità di specificità medica, nella misura in godimento;
h) indennità di esclusività, nella misura in godimento;
i) indennità di struttura complessa, ove spettante.

2. Per i dirigenti di cui all'art. 44 del CCNL 8 giugno 2000, si fa riferimento al trattamento economico previsto dalla stessa norma al comma 6. Per la retribuzione di posizione si applica il principio di cui al precedente comma 1, lett. *f)*.

Capo II

IntegrazionI ed interpretazioni dei CCNL dell' 8 giugno 2000.

Art. 35

Incrementi contrattuali e stipendio tabellare dei dirigenti

1. Dal 1 gennaio 2001, lo stipendio tabellare attribuito al livello unico dei dirigenti medici e veterinari di cui all' art 2 del CCNL 8 giugno 2000, relativo al II biennio economico 2000 – 2001, comprensivo degli aumenti del luglio 2000, è incrementato di un importo mensile lordo di £. 43.000 (pari a €. 22,21).

2. Dal 1 luglio 2001 è corrisposto un incremento di £. 89.000 (pari a € 45,96) che assorbe il precedente.

3. Lo stipendio tabellare annuo, per dodici mensilità, dei dirigenti di cui al comma 1, dal 1 gennaio 2001 è fissato in £. 38.748.000 (pari a €. 20.011,67) e dal 1 luglio 2001 è stabilito in £. 39.300.000 lorde (pari a €. 20.296,76).

4. L'incremento di cui al comma 1 si applica anche ai dirigenti del ruolo sanitario di cui all'art. 46 del CCNL 8 giugno 2000 relativo al I biennio economico.

5. Il presente articolo sostituisce i commi 2 e 3 dell'art. 2 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico, ad eccezione di quanto riguarda gli incrementi ed i valori di cui alle decorrenze del 1 luglio 2000 che rimangono confermati.

Art. 36

Incrementi e stipendi tabellari dei medici a tempo definito e dei veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo

1. Dal 1 gennaio 2001, lo stipendio tabellare attribuito al livello unico dei dirigenti medici e veterinari di cui all' art 6 del CCNL 8 giugno 2000, relativo al II biennio economico 2000 – 2001 è incrementato dell'importo mensile lordo a fianco di ciascuno indicato:

a) medici : £. 30.000 (pari a € 15,49)

b) veterinari : £. 39.000 (pari a € 20,14).

2. Dal 1 luglio 2001 ai dirigenti del comma 1 sono corrisposti i seguenti incrementi che assorbono quello del comma precedente:

a) medici : £. 63.000 (pari a € 32,54)

b) veterinari : £. 81.000 (pari a € 41,83).

2. Lo stipendio tabellare annuo lordo, per dodici mensilità, dei dirigenti medici e veterinari di cui al comma 1 lett. a) e b), è così stabilito:

Dal 1 gennaio 2001:

dirigenti medici : £. 24.455.000 (pari a € 12.629,95)

dirigenti veterinari : £. 34.029.000 (pari a € 17.574,51);

Dal 1 luglio 2001:

dirigenti medici : £. 24.851.000 (pari a € 12.834, 47)

dirigenti veterinari : £ 34.533.000 (pari a € 17.834, 81)

3. Il trattamento economico omnicomprensivo di £. 11. 289.872 (pari ad € 5.830,73) – previsto dall'art. 6 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico per gli ex medici condotti ed equiparati che non abbiano effettuato l'opzione per il rapporto esclusivo - in godimento da parte degli stessi al 1 gennaio 2001 - è rideterminato dalla stessa data in £. 11. 442.246 (pari a € 5.909, 43) e dal 1 luglio 2001 in £. 11.605.251 (pari a € 5.993,61).

4. Il presente articolo, fermo rimanendo quanto riguarda gli incrementi ed i valori di cui alle decorrenze del 1 luglio 2000 che rimangono confermati, sostituisce tutti gli altri incrementi e corrispondenti valori previsti nell'art. 6 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico.

Art. 37

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

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

Art. 38

Clausole integrative ed interpretative del CCNL 8.6. 2000

1. Nel caso in cui il dirigente esercitante l'attività libero professionale extra moenia sia cessato dal servizio prima del 14 marzo 2000, data di scadenza del termine per l'opzione per il rapporto esclusivo, avendo lo stesso mantenuto il diritto all'opzione, non trovano applicazione le sanzioni economiche e di carriera previste dagli artt. da 45 a 47 del CCNL dell'8 giugno 2000. A tale proposito le parti concordano, tuttavia, che il 50% della retribuzione di posizione - parte variabile – e la retribuzione di risultato lasciata disponibile dal dirigente concorrano pro quota e poi in misura intera per l'anno successivo ad incrementare i risparmi aziendali di cui all'art. 5, comma 7, lettera C) del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico, per il finanziamento dell'indennità di esclusività. La presente clausola ha valore di interpretazione autentica.

2. In via di interpretazione autentica, le parti concordano che l'equiparazione di cui all'art. 3 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico 2000 – 2001, riguarda anche i dirigenti di ex IX livello già a tempo pieno (art. 36 del CCNL dell' 8 giugno 2000, I biennio economico) che alla data del 14 marzo 2000 non abbiano optato per il rapporto di lavoro esclusivo. La riduzione di cui all'art. 47 del citato CCNL del I biennio economico, trova applicazione sulla retribuzione di posizione - parte variabile – così rideterminata nel II biennio economico. La presente clausola entra in vigore dal 1 febbraio 2001 come l'art. 3 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico.

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

4. Ai fini della corretta applicazione dell'art. 18, comma 6, ultimo periodo del CCNL 8 giugno 2000, il dirigente di struttura complessa in distacco sindacale nel corso del periodo di incarico ha titolo a completare il periodo mancante al quinquennio, interrotto per effetto del distacco sindacale, al suo rientro. Le due frazioni di incarico si cumulano.

TITOLO IV

DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI

CAPO I
DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 39

Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali

1. In favore del dirigente che sia stato riconosciuto, con provvedimento formale, invalido o mutilato per causa di servizio è concesso un incremento percentuale nella misura, rispettivamente, del 2,50% e dell'1,25% del trattamento tabellare in godimento alla data di presentazione della relativa domanda, a seconda che l'invalidità sia stata ascritta alle prime sei categorie di menomazione di cui alla tabella A allegata al D.P.R. 23 dicembre 1978, n. 915, ovvero alle ultime due. Il predetto incremento, non riassorbibile, viene corrisposto a titolo di retribuzione individuale di anzianità.

2. Nulla è innovato per quanto riguarda tutta la materia relativa all'accertamento dell'infermità per causa di servizio, al rimborso delle spese di degenza per causa di servizio ed all'equo indennizzo, che rimangono regolate dalle seguenti leggi e loro successive modificazioni ed integrazioni, automaticamente recepite nella disciplina pattizia D.P.R. 3 maggio 1957, n. 686 (Norme di esecuzione del T.U. sullo statuto degli impiegati civili dello Stato approvato con D.P.R. del 27 gennaio 1957, n. 3); legge 27 luglio 1962, n. 1116 (Norme interpretative ed integrative dell'art. 68 del T.U. 3 del 1957); legge 1° novembre 1957, n. 1140 (in materia di spese di degenza e di cura del personale statale per infermità dipendente da causa di servizio) e successivo D.P.C.M. 5 luglio 1965; art. 50 D.P.R. 20 dicembre 1979, n. 761;legge 30 dicembre 1981, n. 834 (tabelle);art. 22, commi da 27 a 31 della legge 23 dicembre 1994, n. 724; art. 1, commi da 119 a 122, della legge 23 dicembre 1996, n. 662. Tali leggi sono, da ultimo, state modificate dal D.P.R. 29 ottobre 2001, n. 461 (Regolamento recante, tra l'altro, la semplificazione dei procedimenti per il riconoscimento delle infermità da causa di servizio e per la concessione dell'equo indennizzo), nel quale, all'art. 20 sono riprodotte le eventuali abrogazioni delle norme citate e disapplicate dallo stesso decreto.

3. Con riferimento alla misura dell'equo indennizzo, le parti concordano, inoltre, quanto segue :

a) per la determinazione dell'equo indennizzo, si considera il trattamento economico tabellare previsto dagli articoli 36 e 43 del CCNL 8 giugno 2000, I biennio economico 1998 – 1999, come aggiornato dagli artt. 2 e 6 del CCNL, stipulato in pari data, riguardante il II biennio economico 2000 - 2001. Per i dirigenti già di 2° livello di struttura complessa che fruiscono della norma transitoria prevista dall'art. 38 del citato CCNL, lo stipendio tabellare è comunque comprensivo dell'assegno personale di cui allo stesso art. 38, comma 1, lett. *b*), limitatamente alla misura di £. 12.432.000 (pari a € 6.420,59), pari alla differenza degli stipendi tabellari tra ex primo ed ex secondo livello dirigenziale alla data del 31 luglio 1999;

b) per la liquidazione dell'equo indennizzo, si fa riferimento in ogni caso al trattamento economico tabellare corrispondente alla posizione di appartenenza del dirigente al momento della presentazione della domanda;
c) l'azienda ha diritto di dedurre dall'importo dell'equo indennizzo, e fino a concorrenza del medesimo, eventuali somme percepite allo stesso titolo dal dirigente per effetto di assicurazione obbligatoria o facoltativa i cui contributi o premi siano stati corrisposti dall'azienda stessa;
d) nel caso che, per effetto di tali assicurazioni, l'indennizzo venga liquidato al dipendente sotto forma di rendita vitalizia, il relativo recupero avverrà capitalizzando la rendita stessa in relazione all'età dell'interessato.

4. Per quanto riguarda la disciplina della tredicesima mensilità, si continua a fare riferimento al d. lgs. C.P.S. 25 ottobre 1946, n. 263 e successive modificazioni ed integrazioni.

5. In materia di congedo per cure agli invalidi si rinvia alle seguenti leggi:

a) legge 30 marzo 1971, n. 118 (Conversione in legge del D. L. 30 gennaio 1971, n. 5 e nuove norme in favore dei mutilati ed invalidi civili);
b) D.P.R. 29 dicembre 1973, n. 1032 (Approvazione delle norme sulle prestazioni previdenziali a favore dei dipendenti civili e militari dello Stato);
c) D. L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni in legge 11 novembre 1983, n. 638;
d) D. Lgs. 23 novembre 1988, n. 509 (Norme per la revisione delle categorie delle minorazioni e malattie invalidanti, nonché dei benefici previsti dalla legislazione vigente per le medesime categorie, ai sensi dell'art. 2, comma 1 della legge 26 luglio 1988, n. 291);
e) D. L. 25 novembre 1989 (Disposizioni urgenti sulla partecipazione alla spesa sanitaria e sul ripiano dei disavanzi delle Unità Sanitarie Locali), convertito con modificazioni dall'art. 1, comma 1 della legge 25 gennaio 1990, n.8;
f) legge 24 dicembre 1993, n. 537.

6. Nei confronti dei dirigenti della presente area continua a trovare applicazione la disciplina degli articoli 1 e 2 della legge 24 maggio 1970, n. 336 e successive modificazioni ed integrazioni; in particolare, il previsto incremento di anzianità pari al 2,50% della nozione di retribuzione di cui all'art. 26, comma 2, lett. *a)*, per ogni biennio considerato, o in percentuale proporzionalmente ridotta, per periodi inferiori al biennio.

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

CAPO II
Conciliazione ed arbitrato

Art. 40

Tentativo obbligatorio di conciliazione

1. Per tutte le controversie individuali è prevista l'attivazione del tentativo obbligatorio di conciliazione.

2. A tal fine, il dirigente può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art. 66 del d. lgs. 165/2001 ovvero di quelle indicate nell'art. 4 del CCNQ del 23 gennaio 2001 e successive proroghe.

3. Ove la conciliazione non riesca, il dirigente può adire l'autorità giudiziaria ordinaria. In alternativa, le parti in causa possono concordare di deferire la controversia ad un arbitro unico a prescindere dalla tipologia di conciliazione prescelta tra quelle indicate nel comma 2. In tal caso si esperiscono le procedure indicate nell'art. 4 e seguenti del CCNQ del 23 gennaio 2001 e successive proroghe.

Art. 41

Procedure di conciliazione in caso di recesso

1. Prima di procedere al recesso l'azienda ha l'obbligo di attivare la procedura dinanzi al Comitato dei Garanti - di cui all'art. 23 del CCNL dell'8 giugno 2000 come integrato dal CCNL di interpretazione autentica stipulato il 24 ottobre 2001 - che deve, pertanto, essere necessariamente istituito.

2. Ove il recesso sia successivamente intimato ai sensi dell'art. 36, commi 1 e 2 del CCNL del 5 dicembre 1996, il dirigente che non ritenga giustificata la motivazione fornita dall'azienda ovvero questa non sia stata indicata contestualmente alla comunicazione del recesso, attiva le procedure di conciliazione dinanzi al collegio di conciliazione o all'arbitro ai sensi dell'art. 40 del presente contratto.

3. La procedura di conciliazione è attivata mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento, che costituisce prova del rispetto dei termini, entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione scritta di licenziamento. La lettera deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti e delle ragioni di diritto poste a fondamento della pretesa.

4. L'avvio della procedura di conciliazione di cui al comma 2 non ha effetto sospensivo del recesso.

5. Nel caso in cui la conciliazione non riesca, si applica l'art. 40, comma 3.

6. Ove la conciliazione riesca e l'azienda assuma l' obbligo di riassunzione del dirigente, il rapporto di lavoro prosegue con le precedenti caratteristiche e senza soluzione di continuità.

7. Ove il collegio di conciliazione o l'arbitro, con motivato giudizio, accolga il ricorso, ritenendo ingiustificato il licenziamento ma non trovi applicazione il comma 6, dispone a carico dell'azienda una indennità supplementare, determinata in relazione alle valutazioni dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo, pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità ed un massimo pari al corrispettivo di 22 mensilità.

8. L'indennità supplementare di cui al comma 7 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

- 7 mensilità in corrispondenza del 51^ anno compiuto;
- 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.

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

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

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

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

CAPO III

Dirigenza delle Agenzie Regionali per la protezione dell'ambiente (ARPA)

Art. 42

Inquadramento dei dirigenti medici e veterinari del SSN nelle A.R.P.A.

1. Ai sensi dell'art. 1, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, le parti prendono atto che i dirigenti medici e veterinari in servizio presso le A.R.P.A. provengono attualmente solo dalle aziende del S.S.N., e non vi è, pertanto, necessità di procedere a tabelle di equiparazione.

2. I dirigenti di cui al comma 1 sono inquadrati negli organici delle A.R.P.A. dalla data del loro trasferimento secondo la posizione giuridica di provenienza, e nei loro confronti trovano totale applicazione, sotto il profilo economico e normativo, le clausole del CCNL 8 giugno 2000, I e II biennio economico e loro successive modificazioni, ivi comprese quelle di salvaguardia previste dall'art. 38 dello stesso contratto per i dirigenti sanitari già di II livello.

3. Ai dirigenti inquadrati, per effetto del presente contratto, presso le A.R.P.A., ivi compresi quelli con incarico di struttura complessa ovvero a quelli assunti dalle agenzie stesse sulla base dei propri regolamenti concorsuali, si applica la disciplina prevista dagli artt. da 26 a 34 del CCNL 8 giugno 2000 per la graduazione delle funzioni, il conferimento, la conferma e la revoca degli incarichi. I criteri contrattuali sono integrati dalle A.R.P.A. con le procedure previste dall'art. 6, comma 1, lettera B) del medesimo contratto.

4. Il servizio svolto dai dirigenti medici presso il S.S.N. è equiparato, ai fini delle procedure selettive e concorsuali, al servizio svolto presso le A.R.P.A.

5. I requisiti generali e speciali previsti nei regolamenti concorsuali delle A.R.P.A. per l'assunzione dei dirigenti di cui alla presente area devono essere coerenti con le vigenti disposizioni in materia di ammissione all'impiego e con quelli previsti dai DD.PP.RR. 483 e 484 del 1997.

6. E' conservato a domanda il regime previdenziale (ivi compresa la previdenza complementare) ed assistenziale di provenienza.

7. Le parti si danno atto che, ove nelle A.R.P.A. transitino medici o veterinari provenienti da altri settori privati o comparti del pubblico impiego, si riuniranno per procedere alle tabelle di equiparazione.

CAPO IV

Disposizioni finali

Art. 43

Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

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

Art. 44

Norme finali

1. Con la presente clausola le parti prendono atto del campo di applicazione della legge 10 agosto 2000, n. 251 che riguarda l' istituzione nel ruolo sanitario della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, di ostetrica e riabilitative nonchè delle professioni tecnico sanitarie e della prevenzione. Le parti prendono anche atto che la medesima legge, negli all'artt. 6 e 7, stabilisce che tali dirigenti siano inseriti nel ruolo sanitario e nell'area III di contrattazione di cui al CCNQ del 25 novembre 1998 riferita alla dirigenza del SSN dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo. Al fine di una corretta organizzazione dei servizi sanitari le parti concordano che, in attesa del regolamento di cui all'art. 6, comma 2 della legge 251 del 2000 o in mancanza di questo, le attribuzioni dei dirigenti di nuova istituzione e la regolazione dei rapporti interni con le professionalità della dirigenza della presente area, dovranno essere definite nell'ambito di un apposito atto di organizzazione aziendale, previa consultazione obbligatoria delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, sulla base dei contenuti professionali del percorso formativo di cui alle disposizioni emanate ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 502 del 1992 e delle attività affidate in concreto a tali dirigenti, evitando sovrapposizioni e duplicazioni di compiti che possano impedire un regolare avvio dei nuovi servizi.

2. Gli artt. 2, 4, 7 comma 4, 8, 9, da 11 a 13, 24, 25, 28, da 30 a 33, 39 decorrono dal 31 dicembre 2001.

3. Tutte le norme non menzionate nel comma 2 decorrono dalla data di entrata in vigore del presente contratto, fatta salva diversa esplicita decorrenza indicata nelle singole clausole nonchè quanto previsto dall'art. 45 comma 3.

Art. 45

Disapplicazioni

1. Dalla data di stipulazione del presente CCNL, ai sensi degli artt. 69, comma 1 e 71 del d. lgs. 165/2001, sono disapplicate tutte le norme contenute:

a) nel D.P.R. 270/1987 che siano state esplicitamente disapplicate dal CCNL 5 dicembre 1996 e successive integrazioni, dal CCNL 8 giugno 2000 e dal presente contratto nei singoli articoli di riferimento. Le disposizioni non menzionate nei suddetti contratti collettivi sono state superate dal D.P.R. 384/1990 di cui alla successiva lettera c) o, data la loro natura transitoria e contingente, hanno cessato di produrre effetti;
b) nel D.P.R. 494/1987, gli articoli 47, 48 e 51, in quanto disapplicati o perché hanno esaurito i loro effetti;
c) nel D.P.R. 384/1990, che siano state esplicitamente disapplicate dal CCNL 5 dicembre 1996 e successive integrazioni, dal CCNL 8 giugno 2000 e dal presente contratto nei singoli articoli di riferimento. Le disposizioni del D.P.R. 384/1990 non menzionate nei suddetti contratti collettivi e nel presente, data la loro natura transitoria e contingente, hanno cessato di produrre i propri effetti ovvero sono state superate dal d.lgs. 502/1992 e successive modificazioni ed integrazioni, e dal d. lgs. 626/1996. Sono, in particolare, disapplicati gli articoli da 93 a 105, in quanto sostituiti dalla disciplina generale del CCNQ 7 agosto 1998, come modificato ed integrato dai CCNQ 25 novembre 1998, 27 gennaio 1999 e 21 febbraio 2001 e dagli articoli da 2 a 4 del presente CCNL;
d) nel D.P.R. 761/1979, ivi compreso il rinvio alle disposizioni del Testo Unico del 3 gennaio 1957 degli impiegati civili dello Stato, espressamente menzionate nei CCNL citati nelle precedenti lettere e nel presente contratto collettivo.

2. Con riferimento all'art. 32, comma 13 del presente contratto, per le missioni all'estero continuano ad essere applicati il R. D. 3 giugno 1926, n. 941, la legge 6 marzo 1958, n. 176, la legge 28 dicembre 1989, n. 425 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché le relative disposizioni regolamentari.

3. Dopo il 31 dicembre 2001, ai sensi dell'art. 69 del d.lgs. 165/2001, gli istituti del rapporto di lavoro disciplinati dalle norme generali e speciali del pubblico impiego ancora vigenti a tale data ed espressamente applicabili anche al personale del Servizio Sanitario Nazionale, qualora non riassunte alla disciplina dei contratti collettivi vigenti ivi compreso il presente, cessano di produrre i propri effetti.

4. Ai sensi del comma 3, le parti si danno atto che eventuali lacune che si dovessero verificare nell'ambito della disciplina del rapporto di lavoro per effetto della generale disapplicazione delle norme di cui ai precedenti commi, ovvero ulteriori eventuali disapplicazioni saranno oggetto di appositi contratti collettivi nazionali integrativi.

SCHEMA DI CODICE DI COMPORTAMENTO DA ADOTTARE NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

Art. 1

Definizione

1. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.

Art. 2

Principi

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:

a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;

b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;

c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;

d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno delle aziende a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurimenti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;

e) viene garantito l'impegno dell'Amministrazione a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere gli Enti possono identificare i soggetti esterni in possesso dei requisiti necessari, oppure individuare al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;

f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;

g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 55 e 56 del Decreto Legislativo

n. 165/2001, viene inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;

h) l'azienda si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

2. Per i dirigenti, il predetto comportamento costituisce elemento negativo di valutazione con le conseguenze previste dai CCNL in vigore.

Art. 3

Procedure da adottare in caso di molestie sessuali

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

3. La Consigliera/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dagli Enti, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

Art. 4

Procedura informale: intervento della consigliera/del consigliere

1. La Consigliera/il Consigliere, ove la dipendente/il dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.

L'intervento della Consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

Art. 5

Denuncia formale

1. Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competenze dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

2. Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla direzione generale dell'azienda.

3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

4.Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

5. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91 e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.

6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

Art. 6

Attività di sensibilizzazione

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

2. L’amministrazione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

3. Sarà cura dell’Amministrazione promuovere, d’intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.

4. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

5. Sarà cura dell’Amministrazione promuovere un’azione di monitoraggio al fine di valutare l’efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consigliera/il Consigliere, d’intesa con il CPO, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un’apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.

6. L’Amministrazione e i soggetti firmatari del Protocollo d’Intesa per l’adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esiti ottenuti con l’adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

DICHIARAZIONE A VERBALE ARAN N. 1

Con riguardo all'art. 39, comma 7, l'ARAN prende atto del dibattito svoltosi al tavolo negoziale circa la richiesta di estendere il beneficio anche ad altre professionalità mediche operanti nelle medesime condizioni lavorative.

DICHIARAZIONE A VERBALE ARAN N. 2

Con riferimento all'art. 29, si conferma che i quindici giorni di ferie aggiuntive sono comprensivi dei sabati, domeniche e altre festività ricadenti nel periodo. Analogamente si procede per i giorni di ferie aggiuntivi previsti dall'art. 39**,** comma 7.

FALS ROMA

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Con riguardo agli artt. 7 e 13, trovano applicazione ulteriori, eventuali benefici previsti dall'art. 53 del d. lgs. 151/2001, anche se non esplicitamente richiamati dagli articoli di riferimento.

Con riguardo all'art. 7, le parti si danno atto che la disciplina ivi prevista è coerente con le prescrizioni del d. lgs. 8 aprile 2003, n. 66.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Con riferimento all'art. 9 sulle assenze per malattia, le parti concordano che l'elenco delle terapie salvavita è meramente indicativo, poiché non è possibile individuarle a priori in modo esaustivo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Con riferimento all'art. 10, comma 9, le parti richiamano quanto previsto dalle vigenti disposizioni per le assunzioni a tempo determinato al fine di procedere alla sostituzione dei dirigenti assenti.

Le parti concordano che le procedure relative alla richiesta di aspettativa (comunicazione, assenso dell'azienda ai fini dell'inizio dell'assenza etc) sono oggetto di appositi atti organizzatori interni che l'azienda adotta informandone le organizzazioni sindacali. In particolare, con riguardo al comma 8 lettera b) tra i contratti di lavoro a termine sono ricompresi quelli relativi all'incarico di direttore generale, sanitario e direttore dei servizi sociali ove previsto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Con riferimento all'art. 16, comma 1, le parti si danno atto che i criteri per il conferimento degli incarichi di cui all'art. 28 potranno essere integrati in modo da comprendere gli effetti della clausola contrattuale.

Con riguardo al comma 6 le parti si danno atto che l'art. 31, comma 1 del CCNL 5 dicembre 1996 è norma permanente degli istituti di mobilità, entrata in vigore il 6 dicembre 1996. Essa si applica in tutti i casi di ristrutturazione e riguarda, i dirigenti dell'area medica che sono, indistintamente, medici, veterinari ed odontoiatri.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Con riguardo all'art. 18 le parti ritengono che le aziende, nell'ambito della loro programmazione annuale o triennale, debbano sviluppare le attività formative nelle discipline proprie della dirigenza sanitaria, tenendo conto che, tra le caratteristiche peculiari di tale attività pianificata per l'accreditamento dell'ECM, per le suddette categorie andrà sviluppata, in quanto prevalente nelle discipline ad accesso pluricategoriale, la produzione di eventi intercategoriali, monodisciplinari, multidisciplinari e di interesse misto ospedale – territorio. La pianificazione dell'attività formativa dovrà tenere conto della necessaria coerenza con gli obiettivi nazionali ai sensi dell'art. 3 del DM. 5 luglio 2000 nonchè degli obiettivi regionali e locali sulla base delle vigenti disposizioni. Con riferimento al comma 4 le parti rammentano, altresì, che la circolare n. 14/1995 del Dipartimento della Funzione pubblica stabilisce a titolo indicativo e compatibilmente con le esigenze di flessibilità dei bilanci, che "costituirebbe un obiettivo auspicabile ed un risultato utile ad un progressivo allineamento ai livelli dei programmi formativi nella pubblica amministrazione dei principali paesi europei" se ciascuna amministrazione destinasse alla formazione del proprio personale uno stanziamento pari ad almeno un punto percentuale del monte retributivo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Con riguardo all'art. 28 relativo al lavoro straordinario le parti concordano sull'attuazione dell'art. 53, comma 2 in caso di attivazione di nuovi servizi ad invarianza della dotazione organica.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

Le parti, con riferimento all'art. 33, concordano che la disposizione contrattuale si riferisce alle sole ipotesi in cui il trasferimento è disposto dall'azienda – anche nel rispetto dell'incarico rivestito – per esigenze di servizio della medesima che non consentano margini negoziali al dirigente, quasi configurandosi come un trasferimento d'ufficio. Le parti sottolineano, pertanto, il carattere eccezionale della disposizione.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8

Le parti, con riferimento all'art. 39, comma 7 concordano sulla necessità che per gli operatori esposti all'azione dei gas anestetici le aziende garantiscano il mantenimento e/o l'istallazione di opportuni impianti di decontaminazione delle camere operatorie nonchè all'esecuzione di visite e controlli periodici del personale addetto, ai sensi di quanto previsto dal dlgs. 626/1994 in tema di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 9

Con riguardo all'art. 38, comma 4 le parti concordano che il periodo di distacco sindacale , pur essendo considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio non è comunque servizio istituzionale, in quanto svolto quale controparte.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 10

Per quanto concerne l'art. 45, le disapplicazioni si riferiscono alle norme di legge ed alle disposizioni relative al pubblico impiego di competenza della fonte negoziale e non riguardano, pertanto, norme di inquadramento della dirigenza anche aventi carattere speciale quali ad esempio quelle contenute nella legge n. 207/1985.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 11

Con riferimento all'art. 24, comma 3 del CCNL dell'8 giugno 2000, le parti si danno atto che le aziende possono effettuare la trattenuta ivi prevista solo dopo l'entrata in vigore degli adempimenti previsti dai lavori della commissione paritetica istituita ai sensi della citata disposizione.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 12

Con riguardo alle flessibilità' del rapporto di lavoro introdotte dai CCNL vigenti ed in particolare con riferimento alla possibilità di stipulare contratti a termine ai sensi del dlgs 368/2001, le parti ritengono che le aziende abbiano ampi margini per evitare il ricorso a forme contrattuali quali le collaborazione continuate e coordinate o altri rapporti libero professionali eventualmente attivate per lo svolgimento di attività istituzionali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 13

Le parti si danno atto che per la lotta al Mobbing sarà adottato uno specifico codice di comportamento da allegare al CCNL del quadriennio 2002 - 2005.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 14

Con riferimento alla dichiarazione congiunta n. 8 del CCNL 8 giugno 2000 le parti ribadiscono l'obbligo delle aziende di fornire i mezzi per lo svolgimento dell'attività di servizio al personale che lo espleta fuori sede e nel prendere atto di non poter risolvere,

nel presente contratto, il problema della ridefinizione del compenso per l'utilizzo del mezzo privato per compiti di servizio con riguardo al personale veterinario, si impegnano a trovare idonea soluzione nel CCNL del quadriennio 2002-2005 dopo verifica dell'eccezionalità delle condizioni lavorative di detto personale e limitatamente ai servizi prestati nei centri rurali non urbani e con oneri a carico del CCNL.

NOTA A VERBALE

DICHIARAZIONE di FEDERAZIONE MEDICI aderente UIL fpl.

Questa federazione dissente sugli art. 10, 16, 28, 39, 40, 41 del ccnl integrativo del CCNL 98/ 01.
In particolare esprime il suo dissenso sulla pseudo garanzia costituita dal neo collegio di conciliazione; sulla discrezionalità dell'amministrazione aziendale sulla concessione dei periodi di aspettativa per esigenze personali e di famiglia; sulle ferie aggiuntive di otto gg continuativi e comprensivi festivi e pre, solo per gli anestesisti esposti ai gas, laddove ritiene che la norma debba essere estesa a tutto il personale di camera operatoria fino al superamento reale di ogni attuale rischio.

La segreteria nazionale di FEDERAZIONE MEDICI

Roma, 10.02.2004

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti, inoltre, prendono atto che la chiusura anticipata del CCNL, avvenuta per quest'Area negoziale l' 8 giugno 2000, ha comportato il mantenimento di stipendio tabellare, ora rideterminato a £ 39.300.000 annui (€ 20.296,76), in modo difforme rispetto alla costituzione dei tabellari dei dirigenti collocati nell'area negoziale I, Regioni e Autonomie locali e dirigenza scolastica; le parti sottoscriventi rivendicano, pertanto, anche per quest'Area negoziale la medesima costituzione del trattamento tabellare per il prossimo quadriennio

FEDERAZIONE MEDICI - UIL: firmato
CIMO - ASMI: firmato
CIVEMP SIMET: firmato
CISL MEDICI: firmato
CGIL -MEDICI: firmato
UMSPED: firmato
FESMED: firmato
ANPO: firmato
ANAAO - ASSOMED: firmato

Roma, 10.02.2004

DICHIARAZIONE A VERBALE

Per quanto concerne il comma 7 dell'art. 39, in occasione della prossima tornata contrattuale, le OO.SS. si impegnano ad affrontare la questione di applicare, quanto in esso previsto per i medici anestesisti, a tutti i medici e veterinari appartenenti alle specialità chirurgiche ed esposti ai gas anestetici.

FESMED: firmato
ANAAO - ASSOMED: firmato
ANPO: firmato
CIMO - ASMI: firmato
CISL MEDICI: firmato
CGIL -MEDICI: firmato
CIVEMP: firmato
FEDERAZIONE MEDICI - UIL: firmato

Roma, 10.02.2004

FVMS ROMA