

**CONTRATTO DELL'AREA DELLA DIRIGENZA  
SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA  
DEL COMPARTO SANITA'**

**PREMESSA**

1. Il presente contratto è strumento indispensabile per realizzare gli obiettivi della riforma avviata con la legge n. 421/1992, con il D.Lgs. 502/1992. Esso è diretto al perseguimento delle seguenti finalità fondamentali:

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

2. Il presente contratto tiene, altresì, conto della peculiarità del Servizio Sanitario Nazionale che, pur caratterizzato dalla specificità del ruolo sanitario, richiede un alto coinvolgimento dell'intera dirigenza, chiamata ad affrontare il processo di aziendalizzazione attraverso sistemi di gestione totalmente innovativi.

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

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

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

- ◊ attuazione della direzione per obiettivi e della metodologia budgetaria (art. 14 D.Lgs. 29/1993);
- ◊ individuazione degli uffici dirigenziali (art. 31 D.Lgs. 29/1993);
- ◊ conseguente rilevazione dei carichi di lavoro e ridefinizione dotazioni organiche (artt. 30 e 31 del D.Lgs. 29/1993, nonché art. 3 commi 5 e 6 L. 537/1993 come modificati dalla L. 724/1994);
- ◊ graduazione delle funzioni dirigenziali (art. 29 del D.Lgs. 29/1993);
- ◊ definizione di criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali (art. 19 D.Lgs. 29/1993);
- ◊ attribuzione degli incarichi di direzione (art. 22 del D.Lgs. 29/1993);
- ◊ istituzione dei Servizi di Controllo Interno o Nuclei di Valutazione ed attivazione delle procedure di verifica dei risultati (art. 20 del D.Lgs. 29/1993 ed art. 3 del D.Lgs. n. 502 del 1992).

**PARTE PRIMA**

**TITOLO I**

**Disposizioni generali**

**CAPO I**

**ART. 1**  
**Campo di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutti i Dirigenti del ruolo sanitario - esclusi medici, veterinari ed odontoiatri - professionale, tecnico ed amministrativo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, dipendenti dalle aziende, enti ed amministrazioni del comparto di cui all'art. 7 del D.P.C.M. 30 dicembre 1993, n. 593, ivi comprese le Residenze sanitarie assistenziali (R.S.A) pubbliche. Le istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza (I.P.A.B.) che svolgono prevalente attività sanitaria sono individuate dalle Regioni.
2. Ai sensi dell'art. 26 del D.Lgs. 29/93 appartengono alla qualifica unica di Dirigente:
  - a) per il ruolo professionale: procuratori legali, avvocati, ingegneri, architetti, geologi già collocati nelle posizioni funzionali ricomprese tra il IX e l'XI livello;
  - b) per il ruolo tecnico: sociologi, analisti, statistici già collocati nelle posizioni funzionali dal IX all'XI livello;
  - c) per il ruolo amministrativo: vice direttori amministrativi, direttori amministrativi e direttori amministrativi capo servizio, già collocati nelle posizioni funzionali dal IX all'XI livello.
3. Ai sensi degli artt. 15 e 18 del D.Lgs. n. 502 del 1992 appartengono alla qualifica di Dirigente del ruolo sanitario:
  - a) di I livello:
    - farmacisti, biologi, chimici, fisici e psicologi già collocati nelle posizioni funzionali di IX e X livello;
  - b) di II livello:
    - farmacisti, biologi, chimici, fisici e psicologi già collocati nella posizione funzionale di XI livello.
4. Al fine di semplificare la stesura del presente contratto, con il termine "Dirigente" si intende far riferimento, ove non diversamente indicato, a tutti i Dirigenti della qualifica unica dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo nonché ai Dirigenti di primo livello e di secondo livello del ruolo sanitario.
5. I riferimenti ai decreti legislativi 30 dicembre 1992, n. 502 e 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni sono riportati nel testo del presente contratto rispettivamente come "D.Lgs. n. 502 del 1992" e "D.Lgs. n. 29 del 1993".
6. Il riferimento alle aziende, amministrazioni, istituti ed enti del Servizio sanitario nazionale di cui all'art. 7 del D.P.C.M. 30 dicembre 1993, n. 593 è riportato nel testo del presente contratto come "aziende ed enti".
7. Nel testo del presente contratto con il termine di "articolarzioni aziendali" si fa riferimento a quelle direttamente individuate nel D.Lgs. n. 502 del 1992 (Dipartimento, Distretto, Presidio Ospedaliero) ovvero in altri provvedimenti normativi o regolamentari di livello nazionale, mentre con i termini "unità operativa", "struttura organizzativa" o "servizi" si indicano genericamente articolazioni interne delle Aziende così come individuate dai rispettivi ordinamenti e dalle leggi regionali di organizzazione.
8. Entro il 31.12.1996 si procederà mediante apposita contrattazione, a definire compiutamente la tipologia degli enti rientranti nel campo di applicazione del presente contratto con riguardo ai Dirigenti delle Agenzie regionali e delle province autonome istituite ai sensi dell'art. 3 del D.L. 496/1993 convertito nella L. 61/1994.

**ART. 2**

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

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 1994 - 31 dicembre 1997 per la parte normativa ed il periodo 1 gennaio 1994 - 31 dicembre 1995 per la parte economica.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 51, commi 1 e 2 del D. Lgs. n. 29 del 1993. Essa viene portata a conoscenza delle aziende ed enti da parte dell'A.Ra.N. con idonea pubblicità di carattere generale.
3. Le aziende ed enti destinatari del presente contratto danno attuazione agli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico entro 30 giorni dalla data in cui ne hanno avuto conoscenza ai sensi del comma 2.
4. Qualora non ne sia stata data disdetta da una delle parti, notificata con lettera raccomandata almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza, il presente contratto si intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza delle parti economiche del presente contratto, o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai Dirigenti sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura dell'art. 52, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 29 del 1993.
7. In sede di stipula del CCNL per il rinnovo biennale della parte economica, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettivamente intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'Accordo di cui al comma precedente.

**TITOLO II**

**SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

**CAPO I**

**Disposizioni Generali**

**ART. 3**

**Obiettivi e strumenti**

1. Le relazioni sindacali tra le aziende e gli enti e le rappresentanze sindacali dei Dirigenti, di cui agli [artt. 10 e 11](#) sono dirette a consentire un ampio e tempestivo coinvolgimento della categoria nelle decisioni riguardanti gli assetti organizzativi e l'attribuzione delle responsabilità dirigenziali, al fine di incrementare ed elevare l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa e dei servizi sanitari erogati alla collettività.
2. In considerazione del ruolo attivo e responsabile attribuito a ciascun Dirigente dalle leggi, dal contratto collettivo e dalla specifica professionalità della categoria nonché dalle peculiarità delle funzioni dirigenziali, il sistema di relazioni sindacali riconosciuto dai successivi articoli alle rappresentanze sindacali dei Dirigenti di cui agli [artt.10 e 11](#) è strumento indispensabile per il coinvolgimento della categoria.
3. In coerenza con i commi 1 e 2, le relazioni sindacali della dirigenza si articolano nei seguenti modelli relazionali:

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

## **Capo II**

### **Contrattazione decentrata**

#### **ART. 4**

#### **Tempi e procedure per la stipulazione ù od il rinnovo del contratto collettivo decentrato**

1. La richiesta di apertura delle trattative per il rinnovo del contratto collettivo decentrato, concernente le specifiche materie indicate nell'[art. 5](#), è inviata almeno tre mesi prima della scadenza del precedente contratto.
2. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto decentrato, le parti non assumono iniziative unilaterali né danno luogo ad azioni conflittuali.
3. L'azienda o ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alla trattativa decentrata entro 15 giorni dalla data in cui ha avuto conoscenza della stipulazione del presente contratto ai sensi dell'[art. 2](#), comma 2 nonché a convocare la delegazione sindacale di cui all'[art.11](#) per l'avvio del negoziato entro 15 giorni.
4. La contrattazione decentrata deve riferirsi solo agli istituti contrattuali rimessi a tale livello.
5. Il contratto decentrato diventa efficace con la definitiva sottoscrizione che si intende avvenuta a seguito del perfezionamento delle procedure previste dall'articolo 51, terzo comma, del D.Lgs. n. 29 del 1993. Nelle aziende ed enti l'autorizzazione alla sottoscrizione non è richiesta ove il contratto sia stipulato direttamente dall'organo di vertice che abbia tutti i poteri di gestione secondo i rispettivi ordinamenti.
6. I contratti decentrati devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione.

#### **ART. 5**

#### **Materie di contrattazione**

1. La contrattazione collettiva decentrata riguarda le materie e gli istituti di cui al comma 2, secondo le clausole di rinvio del presente articolo ed in conformità ai criteri e procedure indicati nell'[art. 4](#), garantendo il rispetto delle disponibilità finanziarie fissate a livello nazionale, fatto salvo quanto previsto dall'[art. 4](#), comma 8 del D.Lgs. 502 del 1992, modificato dall'[art.10](#) comma 1 della L. 23.12.94 n. 724, in tema di avanzi di amministrazione, nonché

dall'art. 13 del medesimo D.Lgs. 502.

2. La contrattazione decentrata si svolge sulle seguenti materie:

- a) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge 146 del 1990, secondo quanto previsto dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali relativi all'area dirigenziale;
- b) criteri generali per la definizione della percentuale di risorse da destinare alla realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda o ente e da affidare alle articolazioni aziendali individuate dal D.Lgs. n. 502 del 1992 (Dipartimenti, Distretti, Presidi Ospedalieri), dalle Leggi regionali di organizzazione e dai regolamenti aziendali, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai Dirigenti;
- c) criteri generali per la distribuzione delle risorse aggiuntive ai sensi della precedente lettera;
- d) criteri generali sulle modalità di attribuzione ai Dirigenti della retribuzione collegata ai risultati ed agli obiettivi e programmi assegnati secondo gli incarichi conferiti;
- e) spostamento di quote di risorse tra i fondi di cui agli [artt. 58, 60 e 61](#) e per le I.P.A.B. [59, 60 e 65](#);
- f) linee di indirizzo generale per l'attività di formazione e aggiornamento dei Dirigenti;
- g) pari opportunità, anche per le finalità della legge 10.4.1991 n. 125; in tale materia sono confermate tutte le disposizioni dell'art. 40 del D.P.R. n. 270/1987 e dell'art. 23 del D.P.R. n. 384/1990;
- h) mobilità di cui all'art. 35, comma 8 del D.Lgs. n. 29 del 1993 e all'[art.30](#);
- i) criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D.Lgs 626/1994 e nei limiti stabiliti dall'eventuale accordo quadro relativo all'attuazione dello stesso decreto.
- l) implicazioni relative all'applicazione delle lettere h) ed i) dell'art. 6 nonché delle innovazioni organizzative e tecnologiche sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei Dirigenti.

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

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

### **CAPO III** **Diritti di informazione**

#### **Art. 6** **Informazione preventiva**

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

- a) affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
- b) articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;

- c) sistemi di valutazione dell'attività dei Dirigenti;
- d) modalità di formazione dei fondi per la retribuzione di posizione e per le condizioni di lavoro;
- e) articolazione dell'orario e dei piani per assicurare l'emergenza;
- f) programmi di formazione e di aggiornamento dei Dirigenti;
- g) misure per favorire le pari opportunità;
- h) piani di ristrutturazione e riconversione delle strutture sanitarie;
- i) sperimentazioni gestionali;
- l) tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro;
- m) criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro.

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

#### **ART. 7**

#### **Esame a seguito di informazione preventiva**

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

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

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

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

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

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

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

#### **ART. 8**

### **Informazione successiva**

1. Nelle aziende sanitarie ed ospedaliere ovvero negli enti nei quali siano in servizio almeno 5 Dirigenti, su richiesta delle rappresentanze sindacali di cui agli artt.10 e 11 e con le modalità indicate nell'art.7, comma 3, sono fornite adeguate informazioni sui provvedimenti e sugli atti di gestione adottati riguardanti l'organizzazione del lavoro, la costituzione, la modificazione e l'estinzione dei rapporti di lavoro della dirigenza, l'utilizzazione dei fondi per la retribuzione di posizione e di risultato.
2. Le informazioni vanno fornite in tempi congrui e nelle forme opportune, tenuto conto prioritariamente dell'esigenza di continuità dell'azione amministrativa.

## **Capo IV Partecipazione e rappresentanza**

### **ART. 9 Forme di partecipazione**

1. Nelle aziende sanitarie ed ospedaliere o negli enti ove prestino servizio almeno 10 Dirigenti, su richiesta delle rappresentanze sindacali di cui agli artt.10 e 11, senza oneri per le medesime, possono essere istituite Commissioni bilaterali composte da uno stesso numero di Dirigenti responsabili degli uffici e strutture sanitarie di livello più elevato e di rappresentanti sindacali dei Dirigenti. Il numero dei componenti e le modalità di designazione saranno definiti da ciascuna azienda o ente.
2. Tali Commissioni, che non hanno carattere negoziale, svolgono i seguenti compiti:
  - a) verifica dell'eventuale esistenza di elementi normativi, organizzativi o gestionali che si ripercuotono negativamente sull'erogazione dei servizi sanitari, sull'azione amministrativa e sui rapporti con i cittadini e con gli utenti;
  - b) formulazione di proposte di soluzione di eventuali problemi agli organi competenti dell'azienda o ente, anche al fine di elaborare programmi, progetti, direttive, regolamenti ovvero provvedimenti che abbiano particolare riguardo alla semplificazione dei procedimenti amministrativi.
3. Presso ciascuna Regione può essere costituita una Conferenza permanente con rappresentanti delle Regioni, dei Direttori Generali delle aziende o dell'organo di governo degli enti secondo i rispettivi ordinamenti e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, nell'ambito della quale, almeno una volta all'anno sono verificati gli effetti derivanti dall'applicazione del presente contratto, con particolare riguardo agli istituti concernenti l'affidamento degli incarichi, l'attribuzione della retribuzione di posizione e di risultato, le politiche della formazione e dell'occupazione, la qualità dei servizi prestati in connessione con i risultati di produttività raggiunti e l'andamento della mobilità con particolare riferimento ai casi di esubero dei dirigenti allo scopo di verificare ed elaborare proposte utili ai fini dell'art. 3, comma 5 lettera g) del d.lgs 502 del 1992. Sono confermate le disposizioni di cui all'art. 69 del D.P.R. 384/1990
4. Il sistema delle relazioni sindacali regionali prevederà gli argomenti e le modalità di confronto con le OO.SS. regionali su materie aventi riflessi sugli istituti disciplinati dal presente contratto, in particolare su quelli a contenuto economico e sull'aggiornamento professionale, secondo i protocolli definiti in ciascuna Regione con le medesime OO.SS. I protocolli eventualmente sottoscritti saranno inviati dalle OO.SS. all'A.Ra.N., ai fini del comma 5.
5. È costituita una Conferenza nazionale con rappresentanti dell'A.Ra.N., della Conferenza permanente per i rapporti Stato - Regioni e delle organizzazioni sindacali dell'area della dirigenza che hanno stipulato il presente contratto, nell'ambito della quale almeno una volta l'anno, sono verificati gli effetti derivanti dall'applicazione del presente contratto con particolare riguardo agli istituti concernenti l'affidamento degli incarichi, l'attribuzione della retribuzione di posizione e di risultato rispetto ai modelli organizzativi adottati a livello aziendale o di ente, le politiche della formazione nonché l'andamento della mobilità degli esuberanti. In particolare nella predetta sede saranno verificate le conseguenze sui bilanci delle aziende e degli enti dell'attivazione del sistema a tariffa, ai fini dell'eventuale revisione dei fondi per la retribuzione di risultato, in connessione ai recuperi di produttività

accertati, relativi ai flussi di mobilità sanitaria, determinandone limiti e modalità.

**ART. 10**  
**Rappresentanze sindacali dei Dirigenti nei luoghi di lavoro**

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

- a) le rappresentanze sindacali individuate ai sensi dell'art. 19 della L. n. 300 del 1970;
- b) le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.), ascritte all'area della dirigenza e costituite ai sensi dei protocolli di intesa A.Ra.N. - Confederazioni sindacali del 20 aprile, 14 e 16 giugno e 22 settembre 1994, ovvero le rappresentanze di cui al precedente punto a) sino alla costituzione delle R.S.U. Resta ferma l'applicabilità dell'art. 19 della L. n. 300 del 1970 per le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

2. Data la particolare composizione della delegazione trattante di livello nazionale dell'area della dirigenza - costituita anche da organizzazioni sindacali di categoria che non hanno partecipato alla formulazione dei protocolli di intesa di cui al comma 1 lettera b) - le parti si danno atto dell'opportunità di pervenire, entro il 31 dicembre 1996, alla definizione di specifici protocolli di intesa tra A.Ra.N ed organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto per la costituzione di R.S.U dell'area dirigenziale destinataria del contratto stesso.

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

**ART. 11**  
**Composizione delle delegazioni**

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

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

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

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

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

**ART. 12**  
**Contributi sindacali**



1. I Dirigenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'azienda o ente a cura del Dirigente o dell'organizzazione sindacale interessata.
2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.
3. Il Dirigente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando la relativa comunicazione all'azienda o ente di appartenenza ed all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla sua presentazione.
4. Le trattenute operate dalle singole aziende o enti sulle retribuzioni dei Dirigenti in base alle deleghe ricevute, sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con l'azienda o ente stessi.
5. Le aziende o enti sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante nonché sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

## **CAPO V**

### **Procedure di raffreddamento dei conflitti**

#### **ART. 13**

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

1. In attuazione dell'art. 53 del D.Lgs. n. 29 del 1993, quando insorgano controversie sull'interpretazione del contratto collettivo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. L'A.Ra.N. si attiva autonomamente o su richiesta della Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Province autonome.
4. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51 del D. Lgs. n.29 del 1993, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo nazionale.
5. Con analoghe modalità si procede, tra le parti che lo hanno sottoscritto, quando insorgano controversie sull'interpretazione del contratto decentrato, nelle materie di cui all'[art.5](#). L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51, terzo comma, del D. Lgs. n. 29 del 1993, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.
6. Gli accordi di interpretazione autentica di cui ai precedenti commi producono gli effetti previsti dall'art. 53, comma 2 del D.lgs. n.29 del 1993.

## **TITOLO III**

### **RAPPORTO DI LAVORO**

#### **CAPO I**

#### **Costituzione del rapporto di lavoro**

**ART. 14**  
**Il contratto individuale di lavoro**

1. Il rapporto di lavoro dei Dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, nonché di quelli del ruolo sanitario di I e II livello è costituito e regolato da contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, le normative comunitarie e il presente contratto.
2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:
  - a) tipologia del rapporto;
  - b) data di inizio del rapporto di lavoro e data finale nei contratti a tempo determinato;
  - c) qualifica di assunzione, ruolo di appartenenza ed eventuale professione e disciplina di appartenenza nonché relativo trattamento economico;
  - d) per i Dirigenti di II livello l'incarico conferito ed il trattamento economico complessivo con specifico riferimento a quello degli [artt. 53 e 56](#);
  - e) durata del periodo di prova, ove prevista;
  - f) sede di prima destinazione per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo e per i dirigenti di I livello del ruolo sanitario.
3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. È, in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura concorsuale che ne costituisce il presupposto o, per i Dirigenti di secondo livello del ruolo sanitario, quella per il conferimento dell'incarico, ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. n. 502 del 1992. Sono fatti salvi gli effetti economici derivanti dal rapporto di lavoro prestato fino al momento della risoluzione.
4. L'azienda o l'ente, prima di procedere all'assunzione mediante il contratto individuale, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente e dal bando di concorso o dall'avviso di cui all'art. 15, comma 3 del D.Lgs. 502 del 1992, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Nello stesso termine l'interessato, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, salvo quanto previsto dall'art.16, comma 12, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 58 del D.Lgs. n. 29 del 1993. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova azienda o ente.
5. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 4, l'azienda o l'ente comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.
6. La presente disposizione entra in vigore dopo la stipulazione del presente CCNL. Da tale data, per i candidati da assumere, il contratto individuale di cui al comma 1, sostituisce i provvedimenti di nomina e ne produce i medesimi effetti. Dalla stessa data sono disapplicati l'art. 18 del D.M. 30.1.1982 e l'art. 18, comma 1 punto f) del D.Lgs. n. 502 del 1992 e, in quanto applicabile, il D.P.C.M. del 21.4.1994 n. 439 per la parte afferente ai provvedimenti di nomina.

**ART. 15**  
**Periodo di prova**

1. Il Dirigente assunto in servizio, è soggetto ad un periodo di prova di 6 mesi. Possono essere esonerati dal periodo di prova i Dirigenti che lo abbiano già superato nella medesima qualifica, professione e disciplina presso altra azienda o ente del comparto. Possono altresì essere esonerati dalla prova per la medesima qualifica, professione e disciplina, ove previste, i Dirigenti, provenienti da altra azienda od ente del comparto, la cui qualifica è stata unificata ai sensi degli artt. 18 del D.Lgs. n. 502 del 1992 e 26 del D.Lgs. n. 29 del 1993.

2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.
3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti ai sensi dell'art. 72 del D.Lgs. n. 29 del 1993. In caso di malattia il Dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari alla durata del periodo di prova, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 24, comma 1.
4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i Dirigenti non in prova.
5. Decorso la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'azienda o dell'ente deve essere motivato.
6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il Dirigente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
7. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, compreso il recesso previsto dal comma 5, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio; spetta altresì al Dirigente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio ed i ratei di tredicesima mensilità.
8. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.
9. Al Dirigente proveniente dalla stessa o da altra azienda o ente del comparto, durante il periodo di prova, è concessa una aspettativa per motivi personali senza diritto alla retribuzione, ai sensi dell'art. 27, e in caso di mancato superamento della stessa rientra nella qualifica e professione di provenienza.
10. Le disposizioni della presente norma, salvo quanto previsto dall'art. 27, comma 5, non si applicano al Dirigente del ruolo sanitario di secondo livello dirigenziale, il quale non è assunto per pubblico concorso ma direttamente per incarico ai sensi dell'art. 15, comma 3, 2° periodo e seguenti del D. Lgs. n. 502 del 1992.

#### **ART. 16**

##### **Assunzioni a tempo determinato**

(Il presente articolo non è stato ammesso al visto della Corte dei conti )  
**dichiarazione congiunta delle parti**

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

#### **CAPO II**

##### **STRUTTURA DEL RAPPORTO**

#### **ART. 17**

##### **Orario di lavoro**

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

2. L'orario di lavoro dei dirigenti di cui al comma 1 è confermato in 38 ore settimanali, al fine di assicurare il mantenimento del livello di efficienza raggiunto dai servizi sanitari ed amministrativi e per favorire lo svolgimento delle attività gestionali correlate all'incarico affidato nonché quelle di didattica, ricerca ed aggiornamento.

3. Con le procedure richiamate nel comma 1 sono individuati in sede aziendale i particolari servizi ove sia necessario assicurare la presenza dei Dirigenti del ruolo sanitario nell'arco delle 24 ore e per tutti i giorni della settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari e dei turni di guardia, ai sensi dell'art. 18. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne, la presenza dei predetti Dirigenti è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario.

4. Nello svolgimento dell'orario di lavoro previsto per i Dirigenti del comma 1, due ore dell'orario settimanale sono destinate ad attività quali l'aggiornamento professionale, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata, ecc., tra le quali non rientra in ogni caso, per il ruolo sanitario l'attività assistenziale. Tale riserva di ore non rientra nei normali turni di lavoro, non può essere oggetto di separata ed aggiuntiva retribuzione. Essa va utilizzata di norma con cadenza settimanale ma, anche per particolari necessità di servizio, può essere cumulata in ragione di anno per impieghi come sopra specificati ovvero, infine, utilizzata anche per l'aggiornamento facoltativo, in aggiunta alle assenze di cui all'art. 22, comma 1, primo alinea, al medesimo titolo. Va resa in ogni caso compatibile con le esigenze funzionali della struttura di appartenenza e non può in alcun modo comportare una mera riduzione dell'orario di lavoro.

#### **ART. 18** **Servizio di guardia**

1. Nelle ore notturne e nei giorni festivi le emergenze dei servizi dell'art. 17, comma 3, sono assicurate, secondo le procedure di cui agli artt. 6 e 7, mediante i servizi di guardia o di pronta disponibilità dei dirigenti del ruolo sanitario, stabiliti, ove previsto, per disciplina.

2. Il servizio di guardia è svolto durante il normale orario di lavoro e può essere assicurato anche con ricorso ad ore di lavoro straordinario compensate con il fondo di cui all'art. 60 o con recupero orario.

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

#### **ART. 19** **Pronta disponibilità**

1. Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del Dirigente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere il presidio nel tempo stabilito con le procedure di cui agli artt. 6 e 7, nell'ambito del piano annuale adottato dall'azienda o ente per affrontare le situazioni di emergenza in relazione alla dotazione organica ed agli aspetti organizzativi delle strutture.

2. Sulla base del piano di cui al comma 1, sono tenuti al servizio di pronta disponibilità esclusivamente i Dirigenti in servizio presso unità operative con attività continua e nel numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali. Con le procedure degli artt. 6 e 7, in sede aziendale, possono essere individuate altre unità operative per le quali, sulla base dei piani per le emergenze di cui al comma 1, sia opportuno prevedere il servizio di pronta disponibilità.

3. Il servizio di pronta disponibilità va limitato ai soli periodi notturni e festivi ed è organizzato utilizzando di norma Dirigenti della stessa unità operativa.

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

5. La pronta disponibilità dà diritto ad una indennità per ogni dodici ore. Qualora il turno sia articolato in orari di minore durata - che comunque non possono essere inferiori a quattro ore - l'indennità è corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10%. In caso di chiamata, l'attività prestata viene computata come lavoro straordinario o compensata come recupero orario.
6. Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in un giorno festivo spetta un giorno di riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.
7. Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con il fondo dell'[art. 60](#).

## **ART. 20** **Ferie e festività**

1. Il Dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito pari a 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. n. 937/1977. In tale periodo al Dirigente spetta la retribuzione di cui alla nelle tabelle allegato n. 3.
2. Il periodo di ferie per coloro che accedono alla qualifica di Dirigente dopo la stipulazione del presente contratto - fatti salvi coloro che risultino essere già dipendenti del comparto - è di 30 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dal comma 1. Dopo tre anni di servizio agli stessi Dirigenti spettano i giorni di ferie previsti nel comma 1.
3. Nel caso che presso la struttura cui il Dirigente è preposto o assegnato l'orario settimanale di lavoro sia articolato su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 1 e 2 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. n. 937/ 1977.
4. Al Dirigente sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/1977.
5. La ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il Dirigente presta servizio è considerata giorno festivo purché ricadente in giorno lavorativo.
6. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
7. Il Dirigente che è stato assente ai sensi dell'art. 22 conserva il diritto alle ferie.
8. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 13. Esse sono fruite, anche frazionatamente, nel corso di ciascun anno solare in periodi programmati dallo stesso Dirigente nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'azienda o ente; in relazione alle esigenze connesse all'incarico affidato alla sua responsabilità, al Dirigente è consentito, di norma, il godimento di almeno 15 giorni. continuativi di ferie nel periodo dal 1 giugno al 30 settembre.
9. In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità di servizio, il Dirigente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di eventuale ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio; il Dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate e documentate per il periodo di ferie non goduto.
10. Le ferie sono sospese da malattie che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. L'azienda o ente, cui è inviata la relativa certificazione medica, deve essere tempestivamente informata.
11. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

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

13. Fermo restando il disposto del comma 8, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruito per esigenze di servizio o per cause indipendenti dalla volontà del Dirigente, l'azienda o ente di appartenenza procede al pagamento sostitutivo delle stesse. Analogamente si procede nel caso che l'azienda o ente receda dal rapporto ai sensi dell'[art. 35](#).

### **ART. 21** **Riposo settimanale**

1. In relazione all'assetto organizzativo dell'azienda o ente e all'orario di lavoro di cui all'[art.17](#), il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale. I riposi settimanali spettanti a ciascun Dirigente sono fissati in numero di 52 all'anno. In tale numero non sono conteggiate le domeniche ricorrenti durante i periodi di assenza per motivi diversi dalle ferie.

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

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

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

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

### **CAPO III** **interruzioni e sospensioni della prestazione**

#### **ART. 22** **Assenze retribuite**

1. Il Dirigente può assentarsi nei seguenti casi:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero partecipazione a congressi, convegni, corsi di aggiornamento, perfezionamento o specializzazione professionale facoltativi connessi all'attività di servizio: giorni otto all'anno;
- lutti per coniuge, convivente, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: giorni tre consecutivi per evento;
- particolari motivi personali e familiari, compresa la nascita di figli: 3 giorni all'anno.

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

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

4. Durante i predetti periodi di assenza al Dirigente spetta l'intera retribuzione secondo quanto indicato nella nelle tabelle allegato n. 3.

5. I permessi previsti dall'[art. 33](#), commi 2 e 3, della legge 104/1992, non sono computati ai fini del

raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.

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

7. Le aziende ed enti favoriscono la partecipazione dei Dirigenti alle attività delle Associazioni di volontariato di cui alla L. n. 266/1991 ed al regolamento approvato con D.P.R. n. 613/1994 per le attività di protezione civile.

8. Il presente istituto sostituisce la precedente disciplina legislativa e contrattuale del congedo straordinario, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

### **ART. 23** **Assenze per malattia**

1. Il Dirigente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, l'assenza in corso si somma alle assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti.

2. Al Dirigente che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo previsto dal comma 1, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi, ovvero di essere sottoposto all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

3. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, o nel caso che il Dirigente, a seguito dell'accertamento di cui al comma 2, sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'azienda o ente può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al Dirigente medesimo l'indennità sostitutiva del preavviso.

4. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

5. Restano ferme le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

6. Il trattamento economico spettante al Dirigente che si assenti per malattia è il seguente:

a) intera retribuzione, secondo quanto indicato nelle tabelle allegato n. 3, per i primi 9 mesi di assenza;

b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;

c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;

d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.

7. L'assenza per malattia deve essere tempestivamente comunicata all'azienda o ente, alla quale va inviata la relativa certificazione medica.

8. L'azienda o ente può disporre il controllo della malattia, nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

9. Il Dirigente che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

10. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il Dirigente è tenuto a darne comunicazione all'azienda o ente. In tal caso il risarcimento del danno da mancato guadagno effettivamente liquidato da parte del terzo responsabile - qualora comprensivo anche della normale retribuzione - è versato dal Dirigente

all'azienda o ente fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza, ai sensi del comma 6, lettere "a", "b" e "c", compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'azienda o ente, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

11. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del contratto, nonché a quelle che pur iniziate in precedenza siano ancora in corso alla stessa data. In ogni caso, in sede di prima applicazione, il triennio di riferimento previsto dal comma 1 è quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto.

#### **ART. 24**

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

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il Dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque non oltre il periodo complessivo previsto dall'art. 23, commi 1 e 2. In tale periodo al Dirigente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 23, comma 6, lettera a).
2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dal comma 3 dell'art. 23. Nel caso in cui l'azienda o ente decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al Dirigente non spetta alcuna retribuzione.
3. Nulla è innovato per quanto riguarda il procedimento previsto dalle vigenti disposizioni per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità e per la corresponsione dell'equo indennizzo.

#### **ART. 25**

##### **Astensione obbligatoria e facoltativa per maternità**

1. Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro, ai sensi degli artt. 4 e 5 della L. n. 1204/1971 spetta l'intera retribuzione, secondo quanto indicato nelle tabelle allegato n. 3.
2. Nei confronti delle lavoratrici madri, nei primi tre mesi di gravidanza e per tutta la durata del periodo di allattamento se naturale, qualora sia accertata una situazione di danno o pericolo per la salute della lavoratrice, fatte salve le disposizioni di legge in materia, si provvede al provvisorio mutamento di attività delle Dirigenti interessate che comporti minor aggravio psicofisico.
3. Nel periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro previsto per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, dall'art. 7, comma 1, della legge 1204/1971, integrata dalla L. n. 903/1977, della durata massima di sei mesi, i primi trenta giorni, fruibili anche frazionatamente, sono considerati assenze retribuite per le quali spetta l'intera retribuzione, compresa quella di cui al comma 1. Il restante periodo di cinque mesi di astensione facoltativa rimane disciplinato, ai fini giuridici ed economici, dagli artt. 7, comma 3, e 15, comma 2, della L. n. 1204/1971. Successivamente sino al compimento del terzo anno, nei casi previsti dall'art. 7, comma 2, della L. n. 1204/1971 la lavoratrice madre o in alternativa il lavoratore padre hanno diritto ad un massimo di trenta giorni di assenza retribuita per ciascun anno di età del bambino.
4. Le assenze di cui al comma 3 possono essere fruite cumulativamente nell'anno solare con quelle previste dall'art. 22, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio. Durante i predetti periodi al Dirigente spetta, altresì, l'intera retribuzione di cui al comma 1.
5. Nulla è innovato nell'applicazione della L. n. 903/1977 in caso di adozione o affidamento del bambino con riferimento alla materia regolata dal presente articolo, salvo quanto dallo stesso modificato.

#### **ART. 26**



### **Servizio militare**

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

### **ART. 27 Aspettativa**

1. Al Dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che ne faccia formale e motivata richiesta possono essere concessi periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per un massimo di dodici mesi nel triennio.
2. I periodi di aspettativa di cui al comma 1, fruiti anche frazionatamente, non si cumulano con le assenze per malattia previste dagli [artt. 23 e 24](#).
3. L'azienda o l'ente, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il Dirigente a riprendere servizio nel termine appositamente prefissato.
4. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del Dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 3.
5. L'aspettativa di cui al comma 1 è concessa, a richiesta, per un periodo massimo di sei mesi, anche al Dirigente del ruolo sanitario al quale sia stato conferito un incarico di II livello a rapporto quinquennale, ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. n. 502 del 1992, presso la stessa od altra azienda od ente.

### **ART. 28 Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica**

1. Nei confronti del Dirigente dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo nonché del I livello del ruolo sanitario, riconosciuto fisicamente inidoneo in via permanente allo svolgimento delle funzioni attribuitegli, l'azienda o ente esperisce ogni utile tentativo, compatibilmente con le proprie strutture organizzative, per recuperarlo al servizio attivo.
2. A tal fine l'azienda od ente deve accertare, per il tramite del Collegio Medico Legale dell'Azienda Sanitaria Locale competente per territorio, quali attività il Dirigente di cui al comma 1 sia in grado di svolgere.
3. Qualora non si rinvengano nell'ambito del ruolo di appartenenza incarichi ai quali il citato Dirigente possa essere adibito, il medesimo, a domanda, può essere assegnato ad un incarico dirigenziale di graduazione inferiore a quello di provenienza, compatibile con lo stato di salute.
4. Per i Dirigenti di II livello dirigenziale del ruolo sanitario, che si trovino nelle condizioni di cui ai commi 1, 2 e 3,

si applicano, a domanda, le disposizioni previste dall'[art. 57](#), comma 11 in caso di mancato rinnovo dell'incarico.

5. Qualora per i Dirigenti di cui al 1 comma e per quelli di II livello del ruolo sanitario non sussistano le condizioni per procedere alla nuova assegnazione prevista dai commi 3 e 4, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro di cui all'[art. 23](#).

#### **ART. 29**

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

1. Il Dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio. Analogamente si procede nei casi previsti dall'[art. 15](#), commi 1, 2, 3 e 4, della L. n. 55/1990, come sostituito dall'articolo 1, comma 1, della L. n. 16/1992.
2. Il Dirigente rinvitato a giudizio, per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o rientranti nella previsione dell'[art. 35](#), comma 2, qualora non sia soggetto a misura restrittiva della libertà personale o questa abbia cessato i suoi effetti, con atto scritto e motivato, può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, fino alla sentenza definitiva per fatti gravi che rendano incompatibile la continuazione della presenza in servizio
3. La sospensione disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale ultimo termine il Dirigente è riammesso in servizio.
4. Al Dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo è corrisposta una indennità alimentare pari al 50 per cento della retribuzione prevista dalla nelle tabelle allegato n. 3).
5. In caso di sentenza definitiva di assoluzione perché il fatto non sussiste o l'imputato non lo ha commesso, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità alimentare, è conguagliato con quanto dovuto al Dirigente se fosse rimasto in servizio. Il Dirigente cui sia stato applicato l'[art. 35](#), è reintegrato con diritto al trattamento economico cui avrebbe avuto titolo se fosse rimasto in servizio con esclusione della retribuzione di risultato.

#### **CAPO IV** **mobilità**

#### **ART. 30** **Accordi di mobilità**

1. Al fine di evitare le dichiarazioni di eccedenza, le aziende ed enti in tutti i casi di ristrutturazione della dotazione organica, esperiscono ogni utile tentativo per la ricollocazione dei dirigenti. Ove sia prevista l'appartenenza ad una disciplina, la ricollocazione potrà avvenire, oltre che nell'ambito delle discipline ad essa equipollenti secondo le vigenti disposizioni - anche in discipline diverse di cui gli interessati possiedano i requisiti previsti per l'accesso mediante pubblico concorso, ai sensi dell'[art. 15](#) del d.lgs. 502 del 1992. La ricollocazione può, altresì, operare mediante il conferimento degli incarichi dirigenziali di cui agli [artt. 54](#), comma 1 lettera b) e [55](#) per lo svolgimento dei quali non sia richiesto il possesso di una particolare specializzazione. Tale ultima disposizione si applica anche ai dirigenti di II livello con riguardo agli incarichi dell'[art. 54](#), comma 1, lettera a).
2. Fatta in ogni caso salva l'applicazione del comma 1, ai sensi dell'[art. 35](#), comma 8 del D.Lgs. n. 29 del 1993, al fine di salvaguardare l'occupazione, tra le aziende e gli enti del Servizio Sanitario Nazionale e le organizzazioni sindacali, possono essere stipulati accordi per disciplinare la mobilità dei Dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo nonché dei Dirigenti di I livello del ruolo sanitario, tra le stesse aziende ed enti, anche di diversa Regione.
3. Gli accordi di mobilità di cui al comma 1, possono essere stipulati:

- per prevenire la dichiarazione di eccedenza, favorendo la mobilità volontaria;
- dopo tale evento, per evitare i trasferimenti di ufficio o la dichiarazione di messa in disponibilità.

4. A decorrere dalla data della richiesta scritta di una delle parti di cui al comma 2, intesa ad avviare la stipulazione degli accordi citati, i procedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità sono sospesi per 60 giorni. La mobilità a seguito degli accordi stipulati resta comunque possibile anche dopo tale termine, sino all'adozione definitiva dei provvedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità da parte dell'azienda o ente.

5. Per la stipulazione degli accordi di mobilità di cui al comma 2, la delegazione di parte pubblica è composta dai titolari del potere di rappresentanza delle aziende o enti nonché dai rappresentanti dei titolari dei rispettivi uffici interessati. La delegazione di parte sindacale di ciascuna azienda o ente è composta dalle organizzazioni sindacali individuate dall'[art.11](#) anche se gli accordi di mobilità sono stipulati tra aziende ed enti di diversa regione.

6. Gli accordi di mobilità stipulati ai sensi dei commi precedenti, devono contenere le seguenti indicazioni minime:

- a) le aziende e gli enti riceventi ed i posti di Dirigente messi a disposizione dalle medesime, con l'indicazione della disciplina, ove prevista;
- b) le aziende e gli enti cedenti e le qualifiche dei Dirigenti eventualmente interessati alla mobilità in previsione della dichiarazione di eccedenza o già dichiarati in esubero;
- c) i requisiti richiesti ai Dirigenti in relazione al posto da ricoprire nelle aziende ed enti riceventi, ivi compresa la disciplina ove prevista od altra ad essa equipollente secondo le vigenti disposizioni. In caso di passaggio alle aziende sanitarie ed ospedaliere di Dirigenti provenienti dalle I.P.A.B., è richiesto il possesso dei requisiti previsti per l'accesso ai pubblici concorsi previsti dagli artt. 26 del D.Lgs. n. 29 del 1993 e 15 del D.Lgs. n. 502 del 1992, eccettuato il limite di età;
- d) il termine di scadenza del bando di mobilità;
- e) le forme di pubblicità da dare all'accordo medesimo.

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

7. Gli accordi di mobilità sono sottoscritti dai titolari del potere di rappresentanza delle aziende e degli enti interessati e dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 5 e sono sottoposti al controllo preventivo dei competenti organi, ai sensi dell'art. 51, comma 3 del D.Lgs. n. 29 del 1993, da effettuarsi nei termini e con le modalità previste dalla stessa norma.

8. La mobilità diviene efficace nei confronti dei Dirigenti a seguito di adesione scritta degli stessi, da inviare entro quindici giorni all'azienda o ente di appartenenza ed a quelli di destinazione, unitamente al proprio curriculum.

9. Il Dirigente è trasferito entro il quindicesimo giorno successivo.

10. Il rapporto di lavoro continua senza interruzioni con l'azienda o ente di destinazione e al Dirigente sono garantite la continuità della posizione pensionistica e previdenziale nonché la posizione retributiva maturata in base alle vigenti disposizioni.

11. Ove si tratti di Dirigenti di I livello del ruolo sanitario, dichiarati in esubero ai sensi delle vigenti disposizioni, la mobilità esterna può riguardare anche posti di disciplina diversa da quella di appartenenza di cui l'interessato possiede i requisiti previsti per l'accesso mediante pubblico concorso, ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. n. 502 del 1992 ovvero il conferimento degli incarichi dirigenziali di cui agli [artt. 54](#), comma 1 lett. b) e 55, per lo svolgimento dei quali non sia richiesto il possesso di una particolare specializzazione.

12. La mobilità disciplinata dalla presente norma, fatto salvo quanto previsto dall'art. 31, non si applica nei confronti dei Dirigenti di II livello del ruolo sanitario, in quanto per il passaggio dei medesimi ad altra azienda od ente occorre il conferimento dell'incarico di cui all'art. 15 del D.Lgs. n. 502 del 1992.

13. Le aziende ed enti che intendono stipulare accordi di mobilità possono avvalersi dell'attività di

rappresentanza ed assistenza dell'A.Ra.N., ai sensi dell'art. 50, comma 7 del D.Lgs. n. 29 del 1993.

### **ART. 31**

#### **Mobilità ordinaria per i Dirigenti in esubero**

1. Le parti concordano che - salvo quanto disposto dall'art. 30 nonché dagli [artt. 36](#), comma 16 e [38](#), comma 10 - sino all'attuazione dell'art. 3, comma 5, lett. g) del D.Lgs. n. 502 del 1992, le vigenti procedure della mobilità volontaria da esperire per tutti i Dirigenti in esubero, anche a seguito delle disattivazioni o delle riconversioni di cui all'art. 3, comma 3 della L. n. 724 del 1994, sono quelle disciplinate dall'art. 12, comma 2, lett. B) del D.P.R. 384/1990, attuate le quali si applica la mobilità d'ufficio di cui alla sopracitata norma della L. n. 724/1994.
2. Tra i motivi rientranti nella fattispecie prevista dall'[art. 35](#) comma 1, non sono ricompresi i casi di esubero di Dirigenti - inclusi quelli rientranti nelle tipologie indicate al comma 1 - in relazione alle quali devono essere esperite le procedure di mobilità previste dal medesimo comma 1, dall'art. 30 e, infine, dall'art. 3 commi da 47 a 52 della L. n. 537 del 1993.
3. Le parti concordano, altresì, che nell'attuazione dell'art. 3, comma 5, lett. g) del d.lgs 502/1992 particolare attenzione sia dedicata alla normativa riguardante la ricollocazione dei dirigenti dichiarati in esubero per la soluzione delle problematiche derivanti specialmente dai vincoli connessi all'incardinamento nelle discipline - ove previste - tenuto conto della necessità di esperire ogni utile tentativo di ricollocazione dei dirigenti medesimi come stabilito anche nell'art. 30.

### **CAPO V**

#### **istituti di peculiare interesse**

### **ART. 32**

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

1. La formazione e l'aggiornamento professionale del Dirigente sono assunti dalle aziende ed enti come metodo permanente per la valorizzazione della capacità ed attitudini personali e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità affidate, al fine di promuovere lo sviluppo del sistema sanitario.
2. L'azienda o l'ente definisce annualmente la quota di risorse da destinare ad iniziative di formazione dei Dirigenti ai sensi della circolare del Ministro della funzione pubblica n. 14 del 24.4.1995, costituendo un apposito fondo, nel quale - per i dirigenti del ruolo sanitario - confluiscono anche le quote eventualmente accantonate ai sensi dell'[art. 66](#), comma 6.
3. L'azienda o l'ente, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e nel rispetto dei criteri generali definiti nell'[art. 5](#), realizza iniziative di formazione e di aggiornamento professionale obbligatorio anche avvalendosi della collaborazione di altri soggetti pubblici o privati specializzati nel settore. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la cultura manageriale e la capacità dei Dirigenti di gestire iniziative di miglioramento e di innovazione dei servizi, destinate a caratterizzare le strutture sanitarie del comparto in termini di dinamismo, competitività e qualità dei servizi erogati.
4. La partecipazione alle iniziative di formazione o di aggiornamento professionale obbligatorio, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'azienda o ente con i Dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti. Essa può comprendere la ricerca finalizzata, in base a programmi approvati, sulla base della normativa vigente, dalle aziende o enti, anche in relazione agli indirizzi nazionali e regionali. In ogni caso la partecipazione alle iniziative di formazione deve essere prioritariamente garantita ai dirigenti dichiarati in esubero, al fine di favorirne la ricollocazione nell'ambito degli incarichi dirigenziali di cui all'[art. 54](#), comma 1 lettera b) e [55](#).
5. È confermato l'istituto del comando finalizzato previsto dall'art. art. 45 del dpr 20.12.1979 n. 761, con la precisazione che esso è disposto dall'azienda o ente, cui spetta di stabilire se ed in quale misura e per quale durata al Dirigente compete la retribuzione di cui agli [artt. 53](#), [54](#) e [55](#) con esclusione comunque delle indennità

correlate ad effettiva presenza in servizio o alla retribuzione di risultato.

6. L'aggiornamento facoltativo comprende documentate iniziative, selezionate dai Dirigenti interessati ed effettuate con il ricorso all'[art. 22](#) senza oneri per l'azienda o ente. L'eventuale concorso alle spese da parte dell'azienda o ente è, in tal caso, strettamente subordinato all'effettiva connessione delle iniziative con l'attività di servizio.

7. Nell'aggiornamento tecnicoscintifico facoltativo rientra anche l'istituto del comando finalizzato di cui all'[art. 45](#) del D.P.R. 761 del 1979, così come modificato dal comma 5.

8. La partecipazione dei Dirigenti all'attività didattica si realizza nelle seguenti aree di applicazione:

- a) corsi di specializzazione e di insegnamento previsti dall'[art. 6](#), commi 2 e 3, del D.Lgs. 30.12.1992 n. 502;
- b) corsi di formazione professionale postbase previsti dai decreti ministeriali che hanno individuato i profili professionali di cui al citato [art. 6](#), comma 3;
- c) corsi di aggiornamento professionale obbligatorio del personale del comparto, organizzati dalle aziende o enti del Servizio sanitario nazionale;
- d) formazione di base e riqualificazione del personale.

9. Le attività di cui al comma 8, previa apposita selezione secondo l'ordinamento di ciascuna azienda o ente e nel rispetto dei protocolli previsti dalla normativa citata al precedente punto a), sono riservate, di norma, ai Dirigenti delle medesime aziende o enti in base alle materie di rispettiva competenza, con l'eventuale integrazione di docenti esterni.

## **CAPO VI**

### **Estinzione del rapporto di lavoro**

#### **ART. 33**

#### **Cause di cessazione del rapporto di lavoro**

1. Superato il periodo di prova, la cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati dagli [artt. 23](#), [24](#), [26](#) e [27](#), ha luogo:

- a) per compimento del limite massimo di età nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge, anche nei confronti dei Dirigenti di II livello del ruolo sanitario, cui è conferito l'incarico di cui all'[art. 15](#) del D.Lgs. n. 502 del 1992;
- b) per recesso del Dirigente;
- c) per recesso dell'azienda o ente;
- d) per decesso del Dirigente.

#### **ART. 34**

#### **Obblighi delle parti**

1. Nel caso di cui alla lettera a) dell'[art. 33](#), la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età. L'azienda o ente comunica, comunque, per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.

2. Nel caso di recesso del Dirigente, questi deve darne comunicazione scritta all'azienda o ente rispettando i termini di preavviso.

**ART. 35**  
**Recesso dell'azienda o ente**

1. Nel caso di recesso dell'azienda o ente, ai sensi dell'art. 2118 c.c., quest'ultima deve comunicarlo per iscritto all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso.
2. In caso di recesso per giusta causa si applica l'art. 2119 del codice civile. La giusta causa consiste in fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da non consentire la prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro.
3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2, l'azienda o ente, prima di recedere dal rapporto di lavoro, contesta per iscritto l'eventuale addebito all'interessato convocandolo, non prima che siano trascorsi cinque giorni dal ricevimento della contestazione, per sentirlo a sua difesa. Il Dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un procuratore di sua fiducia. Se l'azienda o ente lo ritenga necessario, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del Dirigente per un periodo non superiore a trenta giorni mantenendo la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio.
4. La responsabilità particolarmente grave e reiterata, accertata secondo le procedure previste dall'art. 57, costituisce giusta causa di recesso. L'annullamento della procedura di accertamento della responsabilità del Dirigente, disciplinata dall'art. 57, comma 5 e seguenti, fa venire meno gli effetti del recesso.
5. Il Dirigente non è soggetto alle sanzioni disciplinari conservative previste dall'art. 7, commi 4 e 5, della L. n. 300/1970.
6. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nei confronti di tutti i Dirigenti di II livello del ruolo sanitario. Rimane fermo il disposto dell'art. 15 del D.Lgs. n. 502 del 1992, riguardante la verifica complessiva, al termine del quinquennio, dell'espletamento dell'incarico conferito, ai fini del rinnovo dell'incarico stesso; in tal caso il mancato rinnovo produce gli effetti di cui al citato art. 15.
7. In relazione alla specificità delle professioni ricomprese nel ruolo sanitario ed al possibile conflitto tra direttive aziendali e deontologia professionale, le parti concordano di costituire una Commissione, composta da rappresentanti dell'A.Ra.N. e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto da istituirsi entro il 31 ottobre 1996, allo scopo di proporre eventuali soluzioni di integrazione della normativa contrattuale sulla risoluzione del rapporto di lavoro anche alla luce di eventuali casi di recesso nei quali si siano verificati i conflitti di cui sopra. La commissione concluderà i propri lavori entro il 15 dicembre 1997.

**ART. 36**  
**Collegio di conciliazione**

1. Ferma restando, in ogni caso, la possibilità di ricorso al giudice competente avverso gli atti applicativi dell'art. 35 commi 1 e 2, il Dirigente può attivare le procedure di conciliazione disciplinate nel presente articolo e previste ed attuate ai sensi dell'art. 59, comma 7 del D.Lgs. n. 29 del 1993.
2. Il Dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione fornita dall'azienda o ente ovvero nel caso in cui tale motivazione non sia stata indicata contestualmente alla comunicazione del recesso, può ricorrere al Collegio previsto dal comma 4.
3. Il ricorso deve essere inoltrato a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento, che costituisce prova del rispetto dei termini, entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione scritta di licenziamento. Il ricorso al collegio non ha effetto sospensivo del recesso dell'azienda o ente.

4. Il Collegio di conciliazione è composto da tre membri. Il Dirigente ricorrente e l'azienda o ente designano un componente ciascuno ed i due componenti così designati nominano di comune accordo, entro cinque giorni dalla loro designazione, il terzo componente, con funzioni di Presidente.
5. Il Dirigente interessato provvede alla designazione del proprio componente nell'atto di ricorso. L'azienda o ente comunica per iscritto al ricorrente la designazione del proprio componente entro cinque giorni dal ricevimento del ricorso.
6. In caso di mancato accordo o, comunque, di non rispetto dei termini previsti nei commi 4 e 5 per la designazione dei componenti, essi vengono designati, su richiesta di una delle parti, dal Presidente del Tribunale nella cui circoscrizione ha sede legale l'azienda o l'ente.
7. Il Collegio, presenti le parti in causa o, eventualmente, i loro rappresentanti, deve esperire preliminarmente un tentativo di conciliazione per verificare la sussistenza delle condizioni per la revoca del recesso.
8. Ove si pervenga alla conciliazione e in tale sede l'azienda o l'ente si obblighino a riassumere il Dirigente, il rapporto di lavoro prosegue senza soluzione di continuità. In caso contrario, il Collegio, sentite le parti in causa, emette la propria decisione, alla quale l'azienda o ente sono tenuti a conformarsi anche nel caso di cui al comma 15.
9. La procedura per la conciliazione e per l'emissione del lodo deve esaurirsi entro 60 giorni dalla data della costituzione del Collegio.
10. Ove il Collegio, con motivato giudizio, accolga il ricorso, dispone a carico dell'azienda o ente una indennità supplementare, determinata in relazione alle valutazioni dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo, pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità ed un massimo pari al corrispettivo di 22 mensilità.
11. L'indennità supplementare di cui al comma 10 è automaticamente aumentata, ove l'età del Dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:
  - 7 mensilità in corrispondenza del 51<sup>o</sup> anno compiuto;
  - 6 mensilità in corrispondenza del 50<sup>o</sup> e 52<sup>o</sup> anno compiuto;
  - 5 mensilità in corrispondenza del 49<sup>o</sup> e 53<sup>o</sup> anno compiuto;
  - 4 mensilità in corrispondenza del 48<sup>o</sup> e 54<sup>o</sup> anno compiuto;
  - 3 mensilità in corrispondenza del 47<sup>o</sup> e 55<sup>o</sup> anno compiuto;
  - 2 mensilità in corrispondenza del 46<sup>o</sup> e 56<sup>o</sup> anno compiuto.
12. Nelle mensilità di cui ai commi 10 e 11 la retribuzione da prendere a base è quella prevista dalla nelle tabelle allegato n. 3.
13. In caso di accoglimento del ricorso, l'azienda o ente non può assumere altro Dirigente nel posto precedentemente coperto dal ricorrente, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute dal Collegio ai sensi dei commi 10 e 11.
14. Le spese relative alla partecipazione del Presidente al Collegio sono a carico della parte soccombente.
15. In fase di prima applicazione del presente contratto e, comunque, non oltre il 15 dicembre 1997, il Collegio dispone la reintegrazione del Dirigente nel posto di lavoro, senza la tutela risarcitoria di cui ai commi 10 e 11, nei seguenti casi:
  - a) qualora accerti che il recesso è dovuto alle cause di nullità di cui all'art.37, comma 1, lett. a);
  - b) qualora accerti che il recesso è ingiustificato.
16. Nel caso di recesso ritenuto ingiustificato dal Collegio di conciliazione per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla pronuncia del Collegio, il Dirigente può avvalersi della disciplina di cui all'art.38, comma 10, senza obbligo di preavviso. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra azienda od ente il Dirigente ha diritto ad un numero di mensilità risarcitorie pari al solo periodo non lavorato.

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

**ART. 37**  
**Nullità del recesso**

1. Il recesso è nullo in tutti i casi in cui lo prevedano il codice civile e le vigenti disposizioni di legge e, in particolare:

a) se è dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, di sesso, di razza o di lingua;

b) se è intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 del codice civile, salvo quanto previsto dagli [artt. 23 e 24](#).

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

**ART. 38**  
**Termini di Preavviso**

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corrisponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

a) 8 mesi per Dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni;

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

2. In caso di dimissioni del Dirigente il termine di cui al comma 1 è di tre mesi.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1, è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'azienda o ente ha diritto di trattenere su quanto dalla stessa eventualmente dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato.

5. È in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolverlo sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso con il consenso dell'altra parte.

6. Durante il periodo di preavviso non è consentita la fruizione delle ferie. Pertanto, in caso di preavviso lavorato, si da luogo al pagamento dell'indennità sostitutiva.

7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

8. In caso di decesso del Dirigente, l'azienda o ente corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c. nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturate e non godute.



9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione prevista dalla nelle tabelle allegato n. 3.

10. Qualora il Dirigente, anche al di fuori delle ipotesi disciplinate dall'art. 12 del D.P.R. 384/1990, presenti domanda di trasferimento ad altra azienda od ente del comparto che vi abbia dato formale assenso, il nulla osta dell'azienda od ente di appartenenza è sostituito dal preavviso di cui al comma 2 del presente articolo; per il ruolo sanitario il presente comma si applica esclusivamente nei confronti dei Dirigenti di I livello.

## **PARTE SECONDA**

### **TITOLO I Trattamento Economico**

#### **CAPO I struttura della retribuzione**

#### **ART. 39 Struttura della retribuzione dei Dirigenti**

1. La struttura della retribuzione della qualifica unica di Dirigente dei ruoli di cui all'[art. 1](#) comma 2 e dei Dirigenti di I e II livello del ruolo sanitario, previsti dal comma 3 del medesimo [articolo](#), si compone delle seguenti voci:

- 1) stipendio tabellare;
- 2) indennità integrativa speciale;
- 3) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- 4) retribuzione di posizione;
- 5) specifico trattamento economico per l'incarico quinquennale ai Dirigenti di II livello del ruolo sanitario, ove attribuito;
- 6) retribuzione di risultato;
- 7) retribuzione per particolari condizioni di lavoro, ove spettante;
- 8) assegni per il nucleo familiare, ove spettanti.

#### **ART. 40 Incrementi contrattuali**

1. Dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 ai Dirigenti del ruolo sanitario è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassume l'indennità di vacanza contrattuale:

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

2. Dal 1° dicembre 1995 ai Dirigenti indicati al comma 1 è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato che riassume quello previsto dal medesimo comma:

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

3. Dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 ai Dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassume l'indennità di vacanza contrattuale:

ex IX livello: L. 104.000  
ex X livello: L. 136.000  
ex XI livello: L. 174.000

4. Dal 1° dicembre 1995 ai Dirigenti indicati al comma 3 è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato che riassume quello previsto dal medesimo comma:

ex IX livello: L. 181.000  
ex X livello: L. 237.000  
ex XI livello: L. 305.000

5. Gli incrementi contrattuali degli ingegneri, architetti e geologi di cui all'art. 45, comma 2 del D.P.R. 384/1990, corrispondono a quelli previsti per l'ex X livello dai commi 3 e 4.

6. Gli incrementi contrattuali comprendono il 6% sugli stipendi tabellari previsti per i vari ex livelli dall'art. 41 del D.P.R. 384/1990, sull'elemento distinto della retribuzione (EDR), sull'indennità integrativa speciale in godimento nonché sull'intero importo delle indennità previste dagli artt. 44 e 45 del D.P.R. 384/1990.

#### **ART. 41**

### **Stipendio tabellare dei Dirigenti di I e II livello del ruolo sanitario e della qualifica unica dirigenziale dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo**

1. A decorrere dal 1 dicembre 1995, salvo quanto previsto in via transitoria dall'art.42, lo stipendio tabellare annuo, per dodici mensilità, della qualifica unica dirigenziale dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo e del I livello dirigenziale del ruolo sanitario, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui alla legge 438/1992, è stabilito in L. 32.977.000.

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

#### **ART. 42**

### **Norma transitoria per i Dirigenti già appartenenti al IX livello dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo**

1. A decorrere dal 1 dicembre 1995, lo stipendio tabellare annuo dei Dirigenti già di IX livello, con più di cinque anni di anzianità, appartenenti ai ruoli sottoindicati, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui alla L. n. 438/1992, è stabilito come di seguito indicato:

#### **I - per i Dirigenti del ruolo amministrativo, in L. 27.643.000 che ricomprendono:**

- a) lo stipendio tabellare dell'ex IX livello di appartenenza, ai sensi dell'art. 41 del D.P.R. 384/1990 che comprende gli incrementi di cui all'art. 40, commi 3 e 4;
- b) l'intero ammontare dell'indennità di direzione di cui all'art. 44 del D.P.R. 384/1990, come rideterminata dall'art. 48 del decreto medesimo;

c) il conglobamento di un importo pari a n. 65 ore annue di lavoro straordinario feriale diurno nella misura spettante all'ex IX livello, alle tariffe di cui al D.P.R. 384/1990, incrementato del 6%.

**II - per i Dirigenti dei ruoli tecnico e professionale, il L. 27.643.000 che ricomprendono:**

a) lo stipendio tabellare dell'ex IX livello di appartenenza, ai sensi dell'art. 41 del D.P.R. 384/1990, che comprende gli incrementi di cui all'art. 40, commi 3 e 4;

b) l'intero ammontare dell'indennità tecnico professionale di cui all'art. 45 del D.P.R. 384/1990, come rideterminata dall'art. 48, comma 1 secondo alinea, del decreto medesimo;

c) conglobamento di un importo pari a n. 65 ore annue di lavoro straordinario feriale diurno nella misura spettante all'ex IX livello, alle tariffe di cui al D.P.R. 384/1990, incrementato del 6%.

**III - per i Dirigenti di I livello del ruolo sanitario, in L. 27.643.000 che ricomprendono:**

a) lo stipendio tabellare dell'ex IX livello di appartenenza, ai sensi dell'art. 41 del D.P.R. 384/1990, che comprende gli incrementi di cui all'art.40, commi 1 e 2;

b) un importo pari al 74,2% dell'ammontare complessivo delle indennità di cui all'art. 45 del D.P.R. 384/1990, come rideterminate dall'art. 48 del decreto medesimo;

2. Lo stipendio tabellare annuo dei Dirigenti dei quattro ruoli con meno di cinque anni di anzianità al 1 dicembre 1995 è determinato in L. 26.091.000, con le modalità stabilite dal comma 1; in tale stipendio tabellare sono ricomprese per intero le indennità previste dagli artt. 44 e 45 del D.P.R. 384/1990 con l'incremento del 6%, salvo che per il ruolo sanitario per il quale il conglobamento delle indennità ex art. 45, avviene solo nella misura del 69,4% con il relativo incremento.

3. L'art. 48 del D.P.R. 384/1990 trova tuttora applicazione nei confronti di tutti i Dirigenti con meno di cinque anni di servizio indicati nel comma 2, con la precisazione che la maggiorazione delle indennità ivi previste - che scatta al compimento del quinto anno di servizio previo giudizio favorevole - si somma nella misura di 12/13 allo stipendio tabellare fissato nello stesso comma 2 per raggiungere lo stipendio tabellare dei Dirigenti con più di cinque anni, secondo lo scaglionamento previsto per questi ultimi.

4. Lo stipendio tabellare dei Dirigenti di cui ai commi 1 e 2 è incrementato nel modo seguente, ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 583/1996:

– dal 1 gennaio 1996 di L. 1.726.000 annue;

– dal 1 luglio 1997 di L. 5.334.000 annue, che ricomprendono il precedente incremento.

5. Dal 1.7.1997 lo stipendio tabellare dei Dirigenti con più di cinque anni di anzianità destinatari del presente articolo raggiungerà quello previsto nell'art.41. Tale stipendio è automaticamente raggiunto anche dai Dirigenti con anzianità inferiore ai cinque anni con l'applicazione dell'art. 48 del D.P.R. 384/1990.

6. Lo stipendio tabellare dei Dirigenti assunti dopo la stipulazione del presente contratto corrisponde a quello in atto goduto dai Dirigenti di cui al comma 2 e segue la dinamica prevista per i medesimi dai commi 3 e 4.

**ART. 43**

**Norma transitoria per i Dirigenti già appartenenti al X livello dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo**

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

**I - per i Dirigenti del ruolo amministrativo, in L. 32.977.000 e ricomprende:**

- a) lo stipendio tabellare dell'ex X livello, ai sensi dell'art. 41 del D.P.R. 384/1990 che comprende gli incrementi di cui all'art. 40, commi 3 e 4 nonché la quota dell'indennità integrativa speciale eccedente rispetto a quella determinata nell'art. 46;
- b) un importo pari al 55% dell'indennità di direzione di cui all'art. 44 del citato dpr;

**II - per i Dirigenti dei ruoli tecnico e professionale, in L. 32.977.000 e ricomprende:**

- a) lo stipendio tabellare dell'ex X livello, ai sensi dell'art. 41 del D.P.R. 384/1990 che comprende gli incrementi di cui all'art. 40, commi 3 e 4 nonché la quota dell'indennità integrativa speciale eccedente rispetto a quella determinata nell'art. 46;
- b) un importo pari al 55% dell'indennità tecnico professionale di cui all'art. 45 del citato D.P.R.;

Per gli ingegneri, architetti e geologi già appartenenti alla posizione funzionale di IX livello, ma destinatari dell'art. 45, comma 2 del D.P.R. 384/1990, lo stipendio tabellare, dal 1 dicembre 1995, è fissato in L. 32.977.000 e ricomprende:

- a) lo stipendio tabellare dell'ex IX livello dell'art. 41 del D.P.R. 384/1990 che comprende gli incrementi di cui all'art. 40, commi 3 e 4 nonché l'importo di L. 7.140.000, incrementato del 6%;
- b) un importo pari al 83,7% dell'indennità tecnico professionale prevista dall'art. 48, comma 1, secondo alinea, lett. A) del D.P.R. 384/1990;

**III - per i Dirigenti di I livello del ruolo sanitario già appartenenti al X livello, in L. 32.977.000 e ricomprende:**

- a) lo stipendio tabellare dell'ex X livello, ai sensi dell'art. 41 del D.P.R. 384/1990, che comprende gli incrementi di cui all'art. 40, commi 1 e 2 nonché la quota dell'indennità integrativa speciale eccedente rispetto a quella determinata nell'art. 46;
- b) un importo pari al 42,4% dell'ammontare complessivo delle indennità di cui all'art. 45, comma 1, lett. A) secondo alinea del D.P.R. 384/1990.

**ART. 44**

**Norma transitoria per i Dirigenti già appartenenti all'XI livello**

**dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo**

1. Per i Dirigenti appartenenti all'ex XI livello dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, a decorrere dal 1 dicembre 1995 lo stipendio tabellare annuo a regime è di L. 32.977.000.

2. In prima applicazione il trattamento economico stipendiale dei Dirigenti di cui al comma 1, a decorrere dal 1° dicembre 1995 è così articolato:

a) stipendio tabellare nella misura stabilita all'[art. 41](#);

b) maturato economico pensionabile e non riassorbibile di L. 5.393.000, pari al maggior importo del trattamento economico tabellare in godimento al 1° dicembre 1995 - rispetto allo stipendio tabellare previsto nella lett. a) - ottenuto dalla sommatoria delle seguenti voci:

– stipendio tabellare ex art. 41 del D.P.R. 384/1990, comprensivo dell'elemento distinto della retribuzione di cui all'art. 7 della L. 438/1992;

– incrementi contrattuali di cui all'[art. 40](#) commi, 3 e 4;

– differenza tra l'importo dell'indennità integrativa speciale in godimento e quella già spettante all'ex IX livello.

**ART. 45**

**Norma transitoria per i dirigenti già appartenenti all'XI livello del ruolo sanitario**

1. A decorrere dal 1 dicembre 1995, lo stipendio tabellare annuo dei Dirigenti già appartenenti all'XI livello del ruolo sanitario, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui alla legge 438/1992, è quello stabilito dall'[art. 41](#), comma 2 e ricomprende:

a) lo stipendio tabellare dell'art. 41 del D.P.R. 384/1990 comprensivo degli incrementi mensili lordi di cui all'[art. 40](#) commi 1 e 2;

b) un importo pari al 47, 7% dell'indennità di cui all'art. 45 del citato D.P.R. 384/1990.

**ART. 46**

**Indennità integrativa speciale**

1. La misura dell'indennità integrativa speciale spettante ai Dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo nonché ai Dirigenti di I livello del ruolo sanitario è stabilita nell'importo corrispondente a quello del personale già appartenente all'ex IX livello, pari a L. 13.908.000.

2. La misura dell'indennità di cui al primo comma per i Dirigenti di II livello del ruolo sanitario corrisponde a quella in atto goduta, pari a L. 14.862.000.

3. Ai dirigenti dei commi 1 e 2 assunti dopo l'entrata in vigore del presente contratto, l'indennità integrativa speciale compete nelle misure rispettivamente indicate nei medesimi commi.

**CAPO II**

**norme particolari per i dirigenti delle i.p.a.b. aventi finalità sanitarie**

**ART. 47**

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

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

2. Per i Dirigenti in servizio presso I.P.A.B. che tuttora applicano la disciplina del D.P.R. 3 agosto 1990, n. 333, fermo restando quanto previsto dall'art. 39 in ordine alla struttura della retribuzione della qualifica unica dirigenziale, il trattamento economico stipendiale è così determinato:

– dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 ai Dirigenti della ex prima qualifica dirigenziale viene corrisposto un incremento stipendiale mensile lordo di L. 136.000 che riassorbe l'indennità di vacanza contrattuale; per gli stessi Dirigenti, a decorrere dal 1° dicembre 1995, il predetto incremento mensile lordo è rideterminato in L. 237.000.

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

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

a) lo stipendio tabellare già spettante alla ex prima qualifica come previsto dall'articolo 43 del D.P.R. 333/1990, incrementato ai sensi del comma 2;

b) un importo pari allo 0,35 della indennità di funzione della ex prima qualifica dirigenziale di cui all'articolo 38 del D.P.R. 333/1990.

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

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

#### **ART. 48**

#### **Norma transitoria per il personale dirigenziale delle I.P.A.B. aventi finalità sanitarie**

1. Il trattamento economico stipendiale dei Dirigenti della ex seconda qualifica dirigenziale, derivante dall'applicazione dell'art. 47, comma 3 a decorrere dal 1° dicembre 1995 è così determinato:

a) stipendio tabellare nella misura stabilita all'art. 47, comma 3;

b) maturato economico annuo, pensionabile e non riassorbibile di L. 5.007.000, pari al maggior importo, rispetto allo stipendio tabellare di cui alla lett. a), del trattamento economico tabellare in godimento al 1° dicembre 1995 ottenuto dalla sommatoria delle seguenti voci:

– stipendio tabellare ex art. 43 D.P.R. 333/1990 comprensivo dell'elemento distinto della retribuzione di cui all'art. 7 della L. n. 438/1992;

– incrementi contrattuali di cui all'art. 47, comma 2;

– differenza tra l'importo dell'indennità integrativa speciale in godimento e quella della ex prima qualifica dirigenziale.

2. Ai Dirigenti professionisti legali che ne abbiano già beneficiato è conservato, negli attuali importi, nell'ambito della retribuzione individuale di anzianità, il compenso riconosciuto dall'art. 69, comma 1, del DPR 268/1987.

### **CAPO III** **effetti dei nuovi stipendi**

#### **ART. 49** **Effetti nuovi stipendi**

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione della Parte Seconda - Titolo I - Capi I e II, hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento ordinario di quiescenza - normale e privilegiato - sull'indennità premio di servizio, sull'indennità alimentare di cui all'art. 29, comma 4, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. I benefici economici - ivi compresa l'indennità di vacanza contrattuale - risultanti dall'applicazione della Parte Seconda - Titolo I - Capi I e II hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei Dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica, alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate dal presente comma. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso e di quella prevista dall'art. 2122 del c.c. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

3. Ai sensi e per gli effetti dei commi 1 e 2, la retribuzione di posizione - per la parte indicata nell'art. 53, comma 4 e tabella allegato n. 2 - essendo costituita dalle indennità fisse e ricorrenti previste dagli artt. 44, 45 e 48 del D.P.R. 384/1990, nella quota non utilizzata per la ricostruzione dello stipendio tabellare nonché dall'art. 47 dello stesso decreto - mantiene la natura delle predette indennità ed è, pertanto, utile ai fini pensionistici e dell'indennità premio di servizio, così come già previsto dalle vigenti disposizioni per le indennità che vi hanno dato origine.

4. Analogamente al comma 3, la retribuzione di posizione dei Dirigenti in servizio presso le IPAB indicate nell'art. 47, comma 2 - che, ai sensi dell'art. 53, è costituita dalla parte dell'indennità di funzione già prevista dall'art. 38 del dpr 333/90 nella quota non utilizzata per la ricostruzione dello stipendio tabellare - mantiene la natura di predetta indennità. Come tale, è utile ai fini pensionistici e dell'indennità premio di fine servizio secondo quanto previsto per la citata indennità di funzione dalle vigenti disposizioni.

### **TITOLO II** **incarichi dirigenziali e retribuzione di posizione**

#### **CAPO I** **Incarichi dirigenziali e valutazioni dei dirigenti** **ai fini della retribuzione di posizione**

#### **ART. 50** **Graduazione delle funzioni dei Dirigenti** **ai fini della determinazione della retribuzione di posizione**

1. Le aziende od enti, in relazione alle articolazioni aziendali individuate dal D.Lgs. 502/92, dalle leggi regionali di organizzazione e dagli eventuali atti di indirizzo e coordinamento del Ministero della Sanità, determinano la graduazione delle funzioni dirigenziali cui è correlato il trattamento economico di posizione, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 29 del 1993.

2. L'individuazione viene effettuata nel rispetto di quanto previsto dall'[art.5](#), comma 2 e sulla base dei seguenti criteri e parametri di massima che le aziende ed enti possono integrare con riferimento alla loro specifica situazione organizzativa e nel rispetto delle leggi regionali di cui al comma 1:

- complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna, con particolare riguardo ai Dipartimenti;
- grado di autonomia in relazione anche ad eventuale struttura sovraordinata;
- grado di autonomia negli interventi e nelle attività professionali;
- affidamento e gestione di budget;
- consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato;
- importanza e delicatezza della funzione esplicitata da espresse e specifiche norme di legge;
- svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione, vigilanza, verifica di attività direzionali;
- grado di competenza specialistico - funzionale o professionale;
- grado di responsabilità negli interventi e nelle decisioni degli altri Dirigenti dell'unità operativa appartenenti alla medesima professione;
- grado di autonomia nella direzione della cura per i profili sanitari ove ciò sia previsto dalle leggi che regolano il relativo ordinamento professionale;
- utilizzazione, nell'ambito della struttura, di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'azienda od ente;
- affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell'azienda od ente;
- produzione di entrate proprie destinate al finanziamento generale dell'azienda od ente;
- rilevanza degli incarichi di cui all'[art. 54](#) e [55](#), interna all'unità operativa ovvero a livello aziendale;
- ampiezza del bacino di utenza per le unità operative caratterizzate da tale elemento e reale capacità di soddisfacimento della domanda di servizi espressa;
- valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali, purché collegata oggettivamente con uno o più dei precedenti criteri.

3. Le aziende ed enti, in base alle risultanze della graduazione di cui al comma precedente, attribuiscono ad ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto organizzativo un valore economico secondo i parametri di riferimento di cui agli [artt. 54](#) e [55](#) previa informazione alle rappresentanze sindacali di cui agli [artt. 10](#) e [11](#), seguita, su richiesta da un incontro. A parità di struttura organizzativa e corrispondenza delle funzioni, alle posizioni è attribuita la stessa valenza economica.

4. La graduazione delle funzioni relativa agli incarichi di II livello dirigenziale è effettuata dalle aziende ed enti con le modalità indicate nel comma 2, in modo oggettivo e, cioè, indipendentemente dalla circostanza che i predetti Dirigenti esercitino o meno l'opzione per il rapporto ad incarico quinquennale rinnovabile. Essa ha effetto solo sulla determinazione del trattamento economico relativo alla retribuzione di posizione secondo la disciplina del presente Capo.

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



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

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

#### **ART. 51**

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

1. A ciascun Dirigente sono conferiti incarichi di direzione di struttura ovvero di funzioni ispettive e di consulenza, di studio e ricerca, ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs. 29 del 1993 o di natura professionale in relazione alle attività svolte.
2. Gli incarichi nella qualifica unica di Dirigente del ruolo professionale, tecnico ed amministrativo sono affidati, a ciascun Dirigente, dalle aziende od enti, con atto scritto e motivato nel rispetto dei principi e procedure previsti dagli artt. 19 e 26 del D.Lgs. n. 29 del 1993. Gli obiettivi e le risorse sono attribuiti ai sensi dell'[art. 62](#), commi 4, 5 e 6. Nel caso di strutture articolate l'affidamento degli incarichi avviene su proposta del Dirigente di più elevato livello. Analogamente si procede per gli incarichi per il primo livello dirigenziale del ruolo sanitario che sono affidati nel rispetto delle procedure stabilite dagli artt. 15, comma 2, penultimo periodo del D.Lgs. n. 502 del 1992 e 19 del D.Lgs. n. 29 del 1993.
3. Le aziende o enti formulano in via preventiva i criteri per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali nel rispetto dei principi stabiliti dalle disposizioni citate nei commi 1 e 2. Tali criteri, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali di cui agli [artt.10](#) e [11](#), seguita, su richiesta, da un incontro.
4. Nel conferimento ai Dirigenti del comma 2 degli incarichi di cui agli [artt. 54](#), comma 1 lettera b) e [55](#) in applicazione del presente contratto, le aziende o enti tengono conto - rispetto agli incarichi da conferire - della professionalità e dell'esperienza già acquisite dai Dirigenti in servizio sia in relazione alle posizioni organizzative precedentemente ricoperte dagli stessi sia ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 384/1990, con particolare riferimento per i Dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo all'art. 26 comma 2-quinquies del D.Lgs. n. 29 del 1993.
5. La revoca dell'incarico in seguito all'accertamento dei risultati negativi di gestione o della inosservanza delle direttive impartite ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 29 del 1993 avviene con atto scritto e motivato dopo l'espletamento delle procedure di cui all'[art. 57](#).
6. Per il conferimento degli incarichi del II livello dirigenziale del ruolo sanitario si provvede secondo la disciplina dell'art. 52.

#### **ART. 52**

#### **Affidamento e revoca degli incarichi ai Dirigenti di II livello del ruolo sanitario**

1. Dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 502 del 1992, per i Dirigenti di II livello il conferimento dell'incarico quinquennale rinnovabile costituisce modalità di accesso alla qualifica stessa e risulta, pertanto, compiutamente disciplinato - per tale aspetto - dall'art. 15 del medesimo decreto. Per i dirigenti di II livello, ai quali l'incarico è conferito dopo l'entrata in vigore del presente contratto, la tipologia dell'incarico, le modalità di revoca, la retribuzione di posizione e lo specifico trattamento economico di cui all'[art. 56](#), sono disciplinati dal contratto individuale previsto dall'[art. 14](#).
2. Per i dirigenti di II livello, assunti dopo l'entrata in vigore del d.lgs. n. 502 del 1992 o che abbiano optato prima

del presente contratto, si applica il comma 1 con le modalità previste dall'[art. 56](#)

3. Per i Dirigenti di II livello in servizio alla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 502 del 1992, il passaggio al rapporto ad incarico quinquennale rinnovabile avviene dopo l'opzione. A tal fine la prima attuazione dell'[art. 15](#), comma 4 del decreto stesso con riferimento all'opzione, deve intendersi coincidente con l'applicazione del presente contratto, fatte salve le opzioni già esercitate. Per i medesimi Dirigenti l'opzione per il rapporto ad incarico quinquennale rinnovabile rende necessaria la stipulazione del contratto individuale con le caratteristiche di cui al comma 1, alla quale si perviene dopo l'attuazione delle modalità di cui ai seguenti commi.

4. Ai Dirigenti di II livello di cui ai commi 1, 2 e 3, indipendentemente dall'opzione, sono conferibili solo gli incarichi di direzione di struttura di cui all'[art. 54](#), comma 1 lettera a), e fatto salvo quanto previsto dall'[art. 57](#) commi 10 e 11. A tal fine le aziende ed enti formulano, in via preventiva, i criteri per l'affidamento e la revoca degli incarichi nel rispetto dei principi, criteri e procedure previsti dagli artt. 19 e 22, comma 1 del D.Lgs. n. 29 del 1993, tenuto conto, per gli incarichi da conferire, della professionalità ed esperienza acquisite dai Dirigenti di II livello in servizio, anche in relazione alle posizioni organizzative già ricoperte dagli stessi. Tali criteri, prima della definitiva determinazione sono oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali di cui agli [artt. 10 e 11](#), seguita, su richiesta, da un incontro.

5. Il conferimento degli incarichi di direzione di struttura di cui all'[art. 54](#), comma 1 lett. a) ai dirigenti di II livello avviene con atto scritto e motivato. Gli obiettivi e le risorse sono attribuiti ai sensi dell'[art. 62](#), comma 4.

6. La revoca dell'incarico per i Dirigenti che non hanno optato può avvenire in seguito all'accertamento dei risultati negativi di gestione o della inosservanza delle direttive impartite, con atto scritto e motivato secondo le procedure e con gli effetti indicati nell'[art. 57](#).

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

### **ART. 53**

#### **La retribuzione di posizione della dirigenza**

1. La retribuzione di posizione è una componente del trattamento economico dei Dirigenti, che, in relazione alla graduazione delle funzioni prevista dall'[art. 50](#), comma 3, è collegata all'incarico agli stessi conferito dall'azienda o ente.

2. Nel quadro della riforma della dirigenza, la retribuzione di posizione caratterizza le attività organizzativo-gestionali nonché professionali proprie della funzione dirigenziale cui è affidato il conseguimento dei fini istituzionali aziendali previsti dall'[art. 1](#) del D.Lgs. n. 502 del 1992. Per il ruolo sanitario tali funzioni sono altresì caratterizzate dalla peculiarità delle professioni in esso rappresentate.

3. La retribuzione di posizione di cui al comma 1 è composta di una parte fissa e di una parte variabile, la cui somma complessiva corrisponde al valore economico degli incarichi attribuiti in base alla graduazione delle funzioni, ai sensi dell'[art. 24](#) del d.lgs. 29 del 1993. Essa compete per tredici mensilità.

4. Ai sensi dell'[art. 72](#), comma 3 del D.Lgs. 29/1993, la componente fissa della citata retribuzione, dal 1 dicembre 1995, è costituita dalla somma delle quote delle indennità previste dal D.P.R. 384/1990 agli artt. 44 e 45 residue dopo la ristrutturazione degli stipendi tabellari di cui agli artt. 41, 42 e 43 nonché dall'indennità ex [art. 47](#) dello stesso decreto, ove goduta. Tale parte della retribuzione di posizione essendo costituita - anche in quota residua - da indennità che erano fisse e ricorrenti, ne mantiene le caratteristiche ed è, pertanto, utile ai fini del trattamento di quiescenza e di previdenza con le stesse modalità già stabilite dalle vigenti disposizioni per le indennità che vi hanno dato origine.

5. La componente fissa della retribuzione di posizione è garantita - nella misura in atto goduta, in caso di trasferimento o per vincita di concorso o di incarico ai sensi dell'[art. 15](#) del D.Lgs. n. 502 del 1992, avvenuto dopo l'entrata in vigore del presente contratto. Le aziende o enti di nuova destinazione sono tenuti a garantire le predette somme nei limiti individuali in godimento, attraverso il fondo per la retribuzione di posizione di cui all'[art. 58](#).

6. Per le caratteristiche descritte al comma 4, la componente fissa della retribuzione di cui al presente articolo è mantenuta anche nei casi previsti dall'[art. 57](#), comma 7, lettere a) e b) e commi 10 e 11, operando gli effetti della valutazione negativa solo sulla parte variabile della medesima retribuzione di posizione, individuata ai sensi dei commi 7 e 8 e relativa tabella allegato n. 2.
7. La componente variabile della retribuzione di posizione, salvo quanto previsto dal comma 8 e relativa tabella, è determinata in sede aziendale sulla base della graduazione delle funzioni in conformità degli incarichi di cui agli artt. 54 e 55.
8. Dal 1 dicembre 1995 e sino al conferimento degli incarichi di cui al comma 7, per tutti i Dirigenti in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto, la retribuzione di posizione è costituita dai valori indicati per le due componenti - fissa e variabile - nella tabella allegato n. 2 del presente contratto.
9. Per coloro che accedono per la prima volta alle qualifiche dirigenziali del Servizio Sanitario Nazionale dopo l'entrata in vigore del presente contratto, la componente della retribuzione di posizione di cui al comma 4, corrisponde ai valori indicati per ciascun ruolo nella tabella allegato n. 2.
10. I commi precedenti trovano applicazione anche per i Dirigenti delle I.P.A.B. aventi finalità sanitarie, di cui all'[art. 49](#), commi 1 e 2, in quanto compatibili.
11. Alla corresponsione della retribuzione di posizione nelle sue componenti - fissa e variabile - si provvede con i fondi di cui agli [artt. 58 e 59](#).

#### **ART. 54**

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

1. Le aziende ed enti, nel prevedere le singole strutture organizzative e i relativi uffici dirigenziali ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 29 del 1993, definiscono la retribuzione di posizione per i Dirigenti cui sia affidata la direzione di struttura, in relazione ai criteri e parametri definiti nell'[art. 50](#) e nei limiti delle disponibilità dei fondi di cui agli [artt. 58 e 59](#), nell'ambito delle seguenti fasce di valori annui:
- a) da un minimo di L. 9.500.000 fino a un massimo di L. 70.000.000, per le posizioni dirigenziali di strutture complesse, caratterizzate cioè dalla presenza contestuale di più criteri e parametri di elevata consistenza, tra quelli individuati dall'[art.50](#), ovvero da leggi regionali di organizzazione (a titolo meramente esemplificativo si possono citare: il Dipartimento, il Distretto, il Presidio ospedaliero, le Unità Operative complesse come sopra indicato, i Servizi di Controllo Interno, i servizi che richiedono, per la loro direzione, un'elevata competenza specialistico - professionale tra cui i Presidi multizonali di prevenzione, etc.);
- b) da un minimo di L. 8.000.000 fino a un massimo di L. 60.000.000, per le posizioni dirigenziali articolazioni interne delle strutture di cui al punto a), ovvero di posizioni dirigenziali di unità operative semplici rispetto a quelle indicate nel punto a) - (a titolo meramente esemplificativo si possono citare i settori o moduli organizzativi di cui all'art. 47 del D.P.R. 384/90, con particolare riguardo a quelli che hanno valenza dipartimentale etc.).
2. Ad ogni Dirigente è riconosciuta una retribuzione di posizione comunque non inferiore, a titolo personale, a quella prevista dall'art. 53, comma 8 e relativa tabella allegato n. 2, secondo la posizione funzionale di provenienza. Tale retribuzione dovrà essere coerente con gli incarichi rientranti nelle tipologie rapportabili a quelle indicate a titolo esemplificativo nelle lettere a) e b) del comma 1, fatta salva la sua più favorevole rideterminazione in sede aziendale ai sensi dell'art. 53, comma 7, per l'attribuzione di incarichi di maggiore responsabilità.
3. Le modalità di affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali sono quelle previste dagli [artt. 51 e 52](#).
4. Per i Dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, nel conferimento degli incarichi si deve tener conto della posizione funzionale posseduta dai medesimi prima della unificazione della qualifica dirigenziale.

5. Nel rispetto dell'art. 26 comma 2-quinquies del D.Lgs. 29/1993, ai Dirigenti di più elevato livello dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo - già appartenenti all'ex XI livello - è attribuita la stessa valenza economica degli incarichi affidati ai Dirigenti di II livello del ruolo sanitario ai sensi del comma 1 lettera a) del presente articolo.

#### **ART. 55**

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

1. Le Aziende ed Enti, nel prevedere, nelle singole strutture organizzative, le relative posizioni dirigenziali, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. 29/1993, individuano i corrispondenti incarichi dirigenziali non comportanti direzione di struttura, determinandone la graduazione e la relativa retribuzione di posizione nell'ambito delle fasce di valori annui di cui al comma 3.
2. Tali incarichi possono essere di consulenza, studio e ricerca, nonché di funzioni ispettive o di verifica e controllo, ovvero incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione.
3. La retribuzione di posizione di cui al comma 1 è ricompresa nell'ambito delle seguenti fasce:
  - a) da un minimo di £. 7.000.000 fino ad un massimo di £. 55.000.000 per le posizioni dirigenziali inerenti gli incarichi di cui ai commi 1 e 2 comportanti attività o compiti di rilevanza aziendale, attinenti ai criteri e parametri previsti nell'art. 50 comma 2 o di rilevante competenza professionale o specialistico - funzionale ( a titolo meramente esemplificativo si individuano attività quali il controllo di gestione, l'ufficio relazioni con il pubblico, la progettazione, nonché i moduli previsti dall'art. 47 del DPR 384/90 cui siano correlate le attività di cui al comma 2 ma non le attività di direzione di struttura);
  - b) dal valore minimo individuato per ciascun ruolo dalla tabella allegato n. 2 ad un massimo di £. 35.000.000 per le posizioni dirigenziali i cui incarichi abbiano rilevanza all'interno della struttura di appartenenza ovvero richiedano competenza professionale o specialistico - funzionale di base.
4. Ad ogni Dirigente è riconosciuta una retribuzione di posizione comunque non inferiore, a titolo personale, a quella prevista dall'art. 53, comma 8 e relativa tabella allegato n. 2, secondo la posizione funzionale di provenienza. Tale retribuzione dovrà essere coerente con gli incarichi rientranti nelle tipologie rapportabili a quelle indicate a titolo esemplificativo nelle lettere a) e b) del comma 3, fatta salva la sua più favorevole rideterminazione in sede aziendale ai sensi dell'art. 53, comma 7, per l'attribuzione di incarichi di maggiore responsabilità.
5. Le modalità di affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali sono quelle previste dall'art. 51
6. Al Dirigente dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, assunti dopo l'entrata in vigore del contratto, il conferimento degli incarichi di cui all'art. 54, comma 1 lettere a) e b) o del comma 3 del presente articolo, avviene dopo il superamento del periodo di prova nel rispetto dell'art. 51, comma 4. Analogamente avviene per il dirigente di I livello del ruolo sanitario limitatamente agli incarichi di cui all'art. 54, comma 1 lettera b) o del comma 3 del presente articolo.

#### **ART. 56**

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

1. Ai dirigenti di II livello con rapporto ad incarico quinquennale - oltre alla retribuzione di posizione, compete, ai

sensi dell'art. 15 del d.lgs. 502 del 1992, uno specifico trattamento economico che è ricompreso tra il 5 % ed il 35 % del valore massimo della retribuzione di posizione prevista dall'art. 54, comma 1 lettera a).

2. Ai fini del presente articolo, le aziende ed enti, effettuata la graduazione delle funzioni, definiscono la retribuzione di posizione che, ai sensi degli artt. 50, comma 3 e 55, comma 1 e seguenti, può essere attribuita in concreto ai dirigenti di II livello, informandone gli stessi contestualmente all'atto del conferimento degli incarichi di direzione di struttura di cui all'art. 54, comma 1 lett. a).

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

4. L'entità dello specifico trattamento del comma 3 viene determinata con la stipulazione del contratto individuale - che dovrà avere le medesime caratteristiche descritte all'art. 52, comma 1 - con decorrenza dalla medesima data che non potrà comunque essere anteriore all'1 gennaio 1997. Il termine per la verifica quinquennale decorre comunque dall'inizio del rapporto ad incarico.

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

6. L'esercizio dell'opzione comporta la stipulazione del contratto individuale di cui agli artt. 14 e 52, comma 1.

7. La retribuzione di posizione dei dirigenti di II livello che non optino o, comunque sino all'accoglimento dell'opzione, è quella fissata negli artt. 53 e 54, comma 1, lettera a).

8. All'applicazione del presente articolo si provvede nei limiti del fondo previsto dall'art. 58.

## **ART. 57** **Valutazione dei Dirigenti**

1. Per la valutazione dei risultati conseguiti dai Dirigenti, in relazione allo svolgimento degli incarichi agli stessi affidati ai sensi degli artt. 54 e 55, le aziende o enti definiscono sistemi e meccanismi di valutazione gestiti attraverso i servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione istituiti ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 29/1993 e dell'art. 3 comma 6 del D.Lgs. 502 del 1992.

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

3. Nella valutazione dei risultati conseguiti dai Dirigenti cui sono affidati incarichi ai sensi dell'art. 54, gli organismi di cui al comma 1 dovranno comunque considerare l'operato dei Dirigenti in correlazione con gli obiettivi da perseguire secondo le direttive ricevute; in caso di incarico con affidamento di budget, la correlazione deve tener conto delle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente disponibili.

4. Nella valutazione dei risultati conseguiti dai Dirigenti cui siano stati affidati incarichi ai sensi dell'art. 55, gli organismi di cui al comma 1 dovranno considerare l'operato dei Dirigenti in relazione all'osservanza delle direttive e, solo qualora agli incarichi stessi sia stata correlata anche attività di gestione finanziaria, tecnica o amministrativa, la valutazione riguarderà anche i risultati della stessa ai sensi del comma 3.

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

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

7. L'accertamento dell'inosservanza delle direttive ed i risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa con le procedure di cui all'art. 20 del D.Lgs. 29/1993, in ragione della gravità dello scostamento,

possono determinare:

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

8. In caso di accertamento di responsabilità particolarmente grave e reiterata si applica l'[art.35](#), commi 4 e 6.

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

10. Al Dirigente di II livello di cui all'[art. 52](#), commi 1, 2 e 3 che non abbia superato positivamente la valutazione prevista dal presente articolo, ove non ricorrano le condizioni del comma 7 lett. b) e 8, è affidato un incarico dirigenziale di valore inferiore anche ricompreso tra quelli dell'[art. 55](#), fatto salvo quanto previsto dall'[art. 53](#), comma 6.

11. I Dirigenti di II livello di cui all'[art. 52](#) commi 1, 2 e 3 che, comunque, al termine del quinquennio non superino positivamente la verifica ai sensi dell'[art. 15](#) del D.Lgs. n. 502 del 1992, rimangono collocati nel medesimo livello con il trattamento economico definito dagli [artt. 45](#) e [53](#), commi 4 e 6. Contestualmente l'azienda o ente congela un posto di I livello dirigenziale.

## **CAPO II**

### **finanziamento della retribuzione di posizione e della specificità del ruolo sanitario**

#### **ART. 58**

#### **Finanziamento della retribuzione di posizione per i Dirigenti nonché dello specifico trattamento economico dei dirigenti di II livello del ruolo sanitario**

1. Al finanziamento della retribuzione di posizione dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo e dei dirigenti di I e II livello del ruolo sanitario secondo la disciplina prevista negli [artt. 54](#) e [55](#) nonché dell'attribuzione dello specifico trattamento economico ai dirigenti di II livello del ruolo sanitario ai sensi dell'[art. 56](#), si provvede mediante l'utilizzo dei fondi di cui ai commi 2 e 3, costituiti a decorrere dal 1 dicembre 1995 ed a valere sulla competenza 1996, senza alcun pregiudizio sugli aumenti del biennio successivo.

2. Il fondo per la retribuzione di posizione dei Dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo è formato:

a) dall'ammontare delle risorse destinate nell'anno 1993:

- alle indennità previste dagli [artt. 44, 45](#) e [48](#) del D.P.R. 384/1990, residue dopo l'applicazione degli [artt. 42, 43](#) e [44](#) del presente contratto;
- alle indennità di cui all'[art. 46](#) del D.P.R. 384/1990 (partecipazione all'Ufficio di Direzione, Coordinamento) riferite ai Dirigenti dei ruoli sopraindicati;
- alle indennità dell'[art. 47](#) del D.P.R. 384/1990 nella percentuale spettante ai vari ruoli.

b) di una somma pari allo 0,25 % del monte salari, al netto dei contributi a carico dell'azienda o ente, calcolato con riferimento all'anno 1993 e al solo personale con qualifica di Dirigente del ruolo amministrativo, e ad una somma pari allo 0,20% del monte salari dei dirigenti dei ruoli professionale e tecnico, individuato al medesimo modo. Tali incrementi per l'anno 1995 riguardano due dodicesimi (mese di dicembre e 13<sup>^</sup> mensilità). Lo stesso fondo, quindi, in ragione d'anno, al 1 gennaio 1996 è

incrementato, rispettivamente, di una somma pari all'1,60% e all'1,31% del monte salari dei ruoli citati.

3. A decorrere dal 1 gennaio 1997 il fondo di cui al comma 2 è incrementato:

- di un importo pari a 30 minuti di plus orario settimanale, calcolati sulla base del trattamento economico previsto dall'art. 61, commi 6 e 7 del D.P.R. 384/1990 con riferimento alle tre ex posizioni funzionali di provenienza di ciascun dirigente dei ruoli citati;
- di un importo pari a 65 ore annue procapite di lavoro straordinario diurno feriale secondo le tariffe fissate dall'art. 10 del DPR 384/1990, riferito ai soli Dirigenti dei ruoli citati già appartenenti agli ex X ed XI livello.

In corrispondenza dei predetti incrementi vengono proporzionalmente ridotti i fondi degli artt. 60 e 61. Dal 1 gennaio 1997 l'istituto del lavoro straordinario per i dirigenti di cui al secondo alinea e per quelli indicati nell'art. 42, comma 1, punti I e II, è abrogato.

4. Il fondo per la retribuzione di posizione dei Dirigenti del ruolo sanitario è formato:

a) dall'ammontare delle risorse destinate nell'anno 1993:

- alle indennità previste dagli artt. 45 e 48 del D.P.R. 384/1990, residue dopo l'applicazione degli artt. 42, 43 e 44 del presente contratto;
- all'indennità di partecipazione all'Ufficio di Direzione, di cui all'art. 46 del D.P.R. 384/1990, per i Dirigenti per i quali era prevista;
- alle indennità dell'art. 47 del D.P.R. 384/1990 nella percentuale spettante.

b) di una somma pari allo 0,22 % del monte salari, al netto dei contributi a carico dell'azienda o ente, calcolato con riferimento all'anno 1993 e al solo personale con qualifica di Dirigente del ruolo sanitario, limitatamente a due dodicesimi per l'anno 1995 (mese di dicembre e 13<sup>^</sup> mensilità). Lo stesso fondo, quindi, in ragione d'anno, dall'1.1.1996 è incrementato, rispettivamente di una somma pari all'1,46% del medesimo monte salari.

5. A decorrere dal 1 gennaio 1997 il fondo di cui al comma 4 è incrementato:

- di un importo pari a 60 minuti di plus orario settimanale, calcolati sulla base del trattamento economico previsto dall'art. 61, commi 6 e 7 del D.P.R. 384/1990 con riferimento alle tre ex posizioni funzionali di provenienza di ciascun dirigente. Per i dirigenti di II livello dieci minuti dell'importo trasferito sono comunque finalizzati, con quello del terzo alinea, al finanziamento - almeno nella misura minima - dello specifico trattamento economico previsto dall'art. 56;
- di un importo pari a 15 ore annue procapite di lavoro straordinario diurno feriale secondo le tariffe fissate dall'art. 10 del DPR 384/1990 per i dirigenti già appartenenti al IX e X livello;
- di un importo pari a n. 65 ore annue procapite di lavoro straordinario diurno feriale secondo le tariffe fissate dall'art. 10 del DPR 384/1990 per i dirigenti di II livello. Detto trasferimento opera in relazione alla gradualità delle opzioni.

In corrispondenza degli incrementi citati vengono proporzionalmente ridotti i fondi degli artt. 60 e 61. Dall'1 gennaio 1997 l'istituto del lavoro straordinario per i Dirigenti di II livello del ruolo sanitario è abrogato e per quelli di I livello ridotto della quota utilizzata nel presente comma, secondo alinea.

6. Dal 1 gennaio 1997, i fondi dei commi 3 e 4 possono, altresì, essere proporzionalmente incrementati con le risorse del fondo di cui all'art. 61, nella misura, condizioni e modalità indicate dal medesimo articolo, comma 2, lettera a) secondo periodo.

7. Il fondo annuale per la retribuzione di posizione deve essere integralmente utilizzato. Eventuali risorse che a

consultivo risultassero ancora disponibili nel citato fondo annuale sono temporaneamente utilizzate nel fondo per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e quindi riassegnate al fondo per la retribuzione di posizione a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

8. Nel periodo di vigenza del presente contratto, le aziende e gli enti che, in attuazione degli artt. 30 e 31 del D. Lgs. 29/93, rideterminino, con atto formale, la dotazione organica dei posti di funzione dirigenziale in numero superiore a quello preso a base del calcolo di cui alla lettera a) del comma 1, nel finanziare la predetta dotazione organica dovranno tenere conto del valore delle posizioni organizzative di nuova istituzione per incrementare con l'atto deliberativo, in misura congrua, il fondo di cui al presente articolo. Qualora il personale dirigente nel 1995 risulti, comunque, superiore a quello preso come base di calcolo nel 1993, i fondi dei commi 2 e 4 sono formati dall'ammontare delle risorse delle rispettive lettere a) calcolate per l'anno 1995, alle quali si aggiunge l'incremento di cui alle lettere b) dei commi citati, calcolato con riferimento al monte salari del 1993.

9. I fondi per la retribuzione di posizione di cui ai commi 2 e 4 sono utilizzati per garantire gli effetti degli artt. 53, comma 8, e 56.

### **ART. 59**

#### **Finanziamento della retribuzione di posizione dei Dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie**

1. Al finanziamento della retribuzione di posizione dei Dirigenti in servizio a tempo indeterminato presso le I.P.A.B. indicate nell'art. 47, comma 2 si provvede mediante la costituzione di un apposito fondo, a decorrere dal 1 dicembre 1995 ed a valere sulle competenze 1996, senza alcun pregiudizio sugli aumenti del biennio successivo, Il fondo è formato nel modo seguente:

a) dall'ammontare delle risorse destinate alle indennità di funzione di cui all'art. 38 del D.P.R. 333/1990 per la I e la II qualifica dirigenziale, ivi compresa la quota relativa alla tredicesima mensilità sull'indennità stessa, nell'anno 1993, detratto lo 0,35 utilizzato per la ristrutturazione della retribuzione dei Dirigenti già appartenenti alla 1<sup>a</sup> qualifica dirigenziale; tali risorse sono calcolate in relazione al personale con qualifica dirigenziale risultante alla data del 31.08.1993 secondo i criteri di cui al comma 19 dell'art. 3 della legge 537/1993, tenendo conto di quanto stabilito al comma 6 del medesimo articolo;

b) da una somma corrispondente al 6% calcolata sull'importo di cui alla lett. a);

c) da una somma pari all'1,4 % del monte salari, al netto dei contributi a carico dell'amministrazione, calcolato con riferimento all'anno 1993 e al solo personale con qualifica di Dirigente;

2. Nel periodo di vigenza del presente contratto, gli enti che, in attuazione degli artt. 30 e 31 del D.Lgs. 29/93, abbiano rideterminato, con atto formale esecutivo ai sensi di legge, la dotazione organica dei posti di funzione dirigenziale in numero superiore a quello preso a base del calcolo di cui alla lettera a) del comma 1, incrementano il fondo di cui al comma 2 in misura congrua, con oneri a loro carico, tenuto conto del valore delle posizioni organizzative di nuova istituzione purché effettivamente ricoperte. Nei loro confronti trova, altresì, applicazione l'art. 58, comma 8, ultimo periodo.

3. Il valore complessivo del fondo, calcolato ai sensi del comma 1, lettere a), b), e c), non può essere comunque inferiore al valore complessivo, incrementato del 6 %, dell'indennità di funzione, per la parte eccedente lo 0,2 della quota di pertinenza della prima qualifica dirigenziale, in godimento ai Dirigenti in servizio al momento dell'entrata in vigore del presente contratto.

4. Il fondo annuale di cui al comma 1 deve essere integralmente utilizzato. Eventuali risorse che a consultivo risultassero ancora disponibili nel citato fondo annuale sono temporaneamente utilizzate nel fondo per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e riassegnate al fondo per la retribuzione di posizione a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

5. In prima applicazione del presente contratto la retribuzione di posizione dei dirigenti è costituita dalla somma residua dopo la ristrutturazione della retribuzione e la componente variabile della stessa è rideterminata dalle I.P.A.B. secondo le procedure dell'art. 50 e seguenti.



**TITOLO III**

**Disciplina del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro**

**ART. 60**

**Costituzione del fondo**

1. Per la corresponsione degli emolumenti connessi a determinate condizioni lavorative, dal 1.12.1995 è istituito un fondo, che è formato nel suo ammontare dalla somma spesa per l'anno 1993 per il pagamento al personale destinatario del presente contratto:

- della indennità di pronta disponibilità di cui all'art. 18 del D.P.R. 270/1987, come modificato dall'art. 68, ultimo comma del D.P.R. 384/1990;
- dell'indennità per servizio notturno e festivo di cui all'art. 52 del D.P.R. 384/1990;
- dell'indennità di rischio da radiazioni di cui all'art. 54 del D.P.R. 384/1990;
- dei compensi di cui all'art. 26, comma 15 del D.P.R. 270/1987.
- dell'indennità di bilinguismo di cui all'art. 52 del D.P.R. 270/1987 e 46, comma 1, del D.P.R. 384/1990;
- dell'indennità di profilassi antitubercolare di cui all'art. 59 del D.P.R. 270/1987.
- dell'indennità di polizia giudiziaria di cui all'art. 46, comma 2 del DPR 384/1990.

A tale somma si aggiunge un importo corrispondente al valore di 50 ore di lavoro straordinario spettante nell'anno di riferimento ai Dirigenti di I livello del ruolo sanitario. Tale importo, per l'anno 1997 è decurtato delle somme corrispondenti alle ore di lavoro straordinario portate ad incremento dei fondi previsti dall'art. 58 per le varie categorie di dirigenti ovvero utilizzate nell'art. 42.

2. Il fondo, nel quale confluiscono le risorse previste dalle norme citate nel comma 1, è tuttora finalizzato alla remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti, collegati alla natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza o per fronteggiare particolari situazioni di lavoro ecc.

3. I compensi spettanti per i servizi di guardia e di pronta disponibilità sono disciplinati dagli artt. 18 e 19. Per quanto attiene i compensi per lavoro straordinario e le indennità per servizio notturno e festivo si applicano le disposizioni di cui agli artt. 10 e 52 del D.P.R. 384 /1990.

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

- alla attribuzione dell'indennità di rischio radiologico di cui all'art. 5 della legge 24.12. 1994, n. 724, ai soggetti ivi previsti. L'indennità stessa, nella misura individuata dall'art. 5, comma 4 della citata legge 724/1994, è corrisposta in base alle vigenti disposizioni;
- alla remunerazione dell'attività didattica svolta fuori dell'orario di lavoro, in via forfetaria, con un compenso di L. 50.000 lorde, relativo all'impegno per la preparazione delle lezioni ed alla correzione degli elaborati nonché per la partecipazione alle attività degli organi didattici. Se l'attività in questione è svolta durante l'orario di lavoro, il compenso di cui sopra spetta nella misura del 20% per l'impegno nella preparazione delle lezioni e correzione degli elaborati in quanto svolti fuori dell'orario di lavoro;
- alla corresponsione, ove spettanti, dell'indennità di bilinguismo, di polizia giudiziaria e di profilassi antitubercolare nelle misure indicate dalle norme citate nel comma 1.

5. Qualora il fondo annuale di cui al comma 1, a consuntivo, non risulti integralmente utilizzato, le risorse ancora disponibili nel citato fondo annuale sono temporaneamente utilizzate nel fondo per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e riassegnate al fondo di cui al presente articolo a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

6. In sede di contrattazione decentrata, in base ai modelli organizzativi adottati dall'azienda o ente ai sensi degli artt. 17, 18 e 19, il fondo annuale di cui al comma 1 può essere destinato in parte al fondo di cui all'art. 58 ovvero finalizzato a rideterminare l'importo dell'indennità di pronta disponibilità tuttora fissato dall'art. 51, comma 2, del D.P.R. 384/1990. Il trasferimento effettuato a favore del fondo di cui all'art. 58 è irreversibile.

7. Tali disposizioni, dall'entrata in vigore del presente contratto, si applicano in quanto compatibili anche alle IPAB aventi finalità sanitarie.

#### **TITOLO IV** **Retribuzione di risultato**

##### **ART. 61** **Finanziamento della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale per i Dirigenti del Servizio Sanitario Nazionale**

1. Le risorse finanziarie di cui al presente articolo sono annualmente destinate a costituire una componente retributiva correlata ai risultati raggiunti e finalizzata anche a costituire un premio per il conseguimento di livelli di particolare qualità della prestazione dei Dirigenti.

2. Al finanziamento della retribuzione di cui al comma 1, si provvede secondo la disciplina prevista negli artt. 62, 63 e 64 mediante l'utilizzo dei seguenti fondi:

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

Il fondo è costituito, nel suo ammontare, dalla somma complessiva dei fondi di produttività sub 1 e sub 2 di cui agli articoli 57 e seguenti del D.P.R. 384/90 - ripartita secondo le quote storiche spettanti a ciascun ruolo - determinata per l'anno 1993 e decurtata dalla percentuale prevista dall'art. 8, comma 3 della legge n. 537/93. Il fondo è incrementabile con le eventuali risorse aggiuntive di cui all'art. 5, comma 2. Dal 1 gennaio 1997, il fondo è decurtato degli importi utilizzati nei fondi previsti dall'art. 58, commi 2 e 4 e dalla medesima data, le aziende ed enti possono, altresì, utilizzare una ulteriore quota del fondo citato sino ad un massimo del 15%, per incrementare, proporzionalmente, i fondi di cui all'art. 58, commi 2 e 4. In tal caso il fondo della presente lettera è ridotto in misura corrispondente e proporzionale alle risorse utilizzate. Le decurtazioni citate avvengono a condizione del mantenimento dei livelli organizzativi, assistenziali e di produttività ottenuti con l'applicazione del precedente istituto delle incentivazioni.

b) fondo per i premi per la qualità della prestazione individuale:

Il fondo è costituito, a decorrere dal 31.12.1995 ed a valere sulla competenza 1996 senza alcun pregiudizio sugli aumenti del biennio successivo, da una somma pari allo 0,2% del monte salari, nonché dalle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati raggiunti da particolari categorie di Dirigenti quali, ad esempio, quelle di cui all'art. 64 comma 1, all'art. 18 della legge n. 109/1994 ed ai proventi relativi ai diritti di rogito, ove la materia sia stata disciplina di leggi regionali. Le risorse sono destinate annualmente a costituire una componente della retribuzione dei Dirigenti, quale premio per il conseguimento di livelli di particolare qualità della loro prestazione con riferimento alla maggiore efficienza delle aziende ed enti, anche con riguardo alla qualità dei servizi.

##### **ART. 62** **La produttività per i Dirigenti del Servizio Sanitario Nazionale**

1. La retribuzione di risultato dei Dirigenti è strettamente correlata alla realizzazione dei programmi e progetti

aventi come obiettivo il raggiungimento dei risultati prestazionali prefissati e il rispetto della disponibilità complessiva di spesa assegnata alle singole strutture, sulla base della metodologia della negoziazione per budget ai sensi degli articoli 5, comma 4 e seguenti del D.Lgs. n. 502 del 1992 e 14 e 20, comma 1 e 2 del D.Lgs. n. 29 del 1993.

2. Il fondo di cui all'art.61 è pertanto destinato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda o dell'ente, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali, tra i quali, con riferimento anche alle disposizioni della legge 23 dicembre 1994, n. 724, sono particolarmente qualificanti:

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

3. Nel passaggio al nuovo sistema di retribuzione per risultati dovranno, comunque, essere garantiti i livelli organizzativi, assistenziali e di produttività ottenuti con l'applicazione dell'istituto di incentivazione sub 1 di cui all'art. 57 del D.P.R. 384/1990, lett. a). La retribuzione di risultato compensa anche l'eventuale superamento dell'orario di lavoro di cui all'art. 17 per il raggiungimento dell'obiettivo assegnato.

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

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

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

6. Gli obiettivi, preventivamente illustrati dal Dirigente responsabile dell'articolazione aziendale a tutti i Dirigenti dell'unità operativa, sono assegnati formalmente secondo la tipologia degli incarichi conferiti a ciascun di essi ai sensi degli artt.53 e 54 con l'indicazione dell'incentivo economico connesso in attuazione dell'art. 5, comma 2, lettera c).

7. L'erogazione dell'incentivo di cui al comma 6 è strettamente connessa ai risultati conseguiti in relazione alla realizzazione degli obiettivi assegnati. Detti risultati sono oggetto di valutazione da parte del competente servizio

per il controllo interno o del nucleo di valutazione di cui all'[art. 56](#), che ne definisce parametri e standard di riferimento.

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

9. Ferma rimanendo la formazione del fondo con le regole stabilite all'[art.61](#) nei confronti delle aziende ed enti che non hanno ancora attivato la metodologia di budget citata al comma 1, è consentita, sino al 31 dicembre 1996 e, comunque, non oltre il 30 giugno 1997, la gestione dell'istituto incentivante secondo le norme previste dall'[art 57](#), comma 6, lett. b) del D.P.R. 384/1990, nel rispetto, in particolare, dei principi di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5.

10. Le IPAB aventi finalità sanitarie di cui all'[art. 47](#), comma 2, utilizzano il fondo previsto dall'[art. 65](#), secondo le modalità del presente articolo fatta salva la quota di cui all'[art. 63](#), comma 2 da destinare ai premi per la qualità della prestazione individuale.

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

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

### **ART. 63**

#### **Premio per la qualità della prestazione individuale**

1. L'azienda o ente attribuisce la retribuzione di risultato di cui agli artt. 61, comma 2, lett. b) e 65 nell'ambito del più ampio processo di valutazione previsto dall'[art.57](#), sulla base del grado di raggiungimento di predefiniti obiettivi e/o livelli di prestazione.

2. Le risorse del fondo di cui agli artt. 61, comma 2 lett. b), e le risorse di cui agli artt. 62 comma 10 e 65, sono attribuite, con cadenza annuale e, comunque non oltre il 31 dicembre, di ogni anno nella forma di premi di qualità della prestazione individuale a non più del 7% dei Dirigenti in servizio, esclusi i Dirigenti che beneficiano dell'[art.64](#).

3. I principali fattori di valutazione, variamente combinati ed integrati secondo le caratteristiche delle metodologie valutative adottate da ciascuna azienda o ente e ponderati per le diverse posizioni di incarico dirigenziale, sono:

a) capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte, con flessibilità alle esigenze del servizio e temperando i diversi impegni;

b) grado di conseguimento degli obiettivi assegnati;

c) capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro nonché mediante la gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro;

d) capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi;

e) capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, i conseguenti processi formativi e la selezione, a tal fine, del personale;

f) capacità dimostrata nell'assolvere compiti inerenti ad attività di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione;

g) qualità dell'apporto personale specifico;

h) contributo all'integrazione tra le diverse aree, strutture e servizi dirigenziali e all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze e cambiamenti di modalità operative, ed al mantenimento dei livelli quantitativi di prestazioni erogate.

i) impegno orario.

4. Le decisioni inerenti l'attribuzione del premio per la particolare qualità della prestazione devono essere rese pubbliche. A richiesta del singolo Dirigente o delle Organizzazioni sindacali deve essere evidenziata la motivazione delle decisioni adottate:

5. I risultati generali dell'applicazione del presente articolo sono comunicati alle OO.SS. che possono chiedere un incontro al riguardo con la direzione generale dell'azienda o ente.

#### **ART. 64**

#### **Onorari e compensi di natura professionale**

1. Ai Dirigenti avvocati e procuratori appartenenti al ruolo professionale spettano i compensi di natura professionale previsti dal regio decreto 27 novembre 1933, n. 1578, recuperati a seguito di condanna della parte avversa soccombente.

2. Le aziende ed enti che hanno alle loro dipendenze Dirigenti legali appartenenti al ruolo professionale adottano secondo il proprio ordinamento le misure procedurali e organizzative necessarie all'applicazione di quanto previsto dal comma 1, nel rispetto dei seguenti principi:

a) gli onorari che devono essere corrisposti sono quelli recuperati a seguito di condanna alle spese della parte avversa soccombente e sono corrisposti dopo l'avvenuta acquisizione delle relative somme nel bilancio dell'azienda o ente;

b) gli onorari spettano esclusivamente ai Dirigenti appartenenti al ruolo professionale che svolgono funzioni legali;

c) la ripartizione degli onorari tra i Dirigenti del ruolo professionale legale è definita dall'azienda o ente;

d) l'azienda o ente stabilisce una quota non inferiore al 5 % degli onorari da trattenere a copertura forfetaria delle spese generali.

3. Nella determinazione della retribuzione di risultato di cui all'art. 62, le risorse finanziarie derivanti dal comma 1 del presente articolo, nonché quelle previste dall'art. 61, comma 2, punto b) sono destinate ad incentivare le prestazioni dei Dirigenti che le hanno effettuate i quali non beneficiano, di conseguenza, del premio per la prestazione individuale.

#### **ART. 65**

#### **Finanziamento della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale per i Dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie**

1. Al finanziamento della retribuzione di risultato dei Dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie di cui all'art. 47, comma 2, a decorrere dal 31 dicembre 1995 ed a valere per il 1996, senza alcun pregiudizio per gli aumenti del biennio successivo, si provvede mediante la costituzione di un fondo che, in prima applicazione del presente contratto, è formato:

– da una quota non inferiore al 4% e non superiore all'8% del Fondo di cui all'art. 61; dalle risorse aggiuntive indicate nel comma 3.

– le risorse che specifiche disposizioni finalizzano all'espletamento di particolari funzioni, quali, ad esempio, quella dell'art. 45, comma 8, del DPR n. 333 del 1990.

– le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o risultati raggiunti dal personale per la quota di pertinenza di particolari categorie di Dirigenti, quale, ad esempio, quelle di cui all'art. 69, comma 2, del DPR n. 268 del 1987 e all'art. 18 della legge n. 109/1994.

2. Possono avvalersi delle facoltà di cui al comma 1 secondo alinea le IPAB non dissestate e non strutturalmente deficitarie secondo le vigenti disposizioni e che abbiano realizzato le seguenti innovazioni:

a) attuazione dei principi di razionalizzazione di cui al titolo I del D.Lgs. 29 del 1993;

b) ridefinizione delle strutture organizzative e delle funzioni dirigenziali;

c) istituzione e attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione.

3. Le IPAB che si trovino nelle condizioni indicate nel comma 2 possono incrementare, dal 31 dicembre 1995, con oneri a proprio carico, il Fondo di cui al comma 1, nel limite massimo di una somma pari allo 0,5% della quota del monte salari annuo riferito al 1993 e relativo ai Dirigenti, al netto dei contributi a carico dell'Amministrazione. Tale somma può essere incrementata di un'ulteriore somma pari allo 0,2 % del medesimo monte salari, qualora siano accertati risparmi di gestione almeno quantitativamente corrispondenti secondo i criteri indicati al comma 5.

4. I risparmi di gestione consistono nei minori oneri relativi al personale dirigenziale derivanti dagli adempimenti organizzativi indicati al comma 5 che non incidano sulla gestione e sulla qualità dei servizi resi agli utenti.

5. I risparmi di gestione sono determinati a consuntivo sulla base della differenza tra la spesa per il personale dirigenziale, al netto della spesa per l'indennità di funzione, al 31 agosto 1995 e quella al 31.8.1993, entrambe rapportate ad anno e calcolate secondo i criteri di cui al comma 19 dell'art. 3 della legge 537/1993, tenendo conto di quanto stabilito al comma 6 del medesimo articolo.

6. Le amministrazioni devono attestare attraverso i servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione che detti risparmi non abbiano prodotto effetti negativi sull'estensione e sulla qualità dei servizi resi agli utenti e non siano dovuti all'affidamento di attività all'esterno.

## **PARTE TERZA**

### **TITOLO I la libera professione**

#### **ART. 66 Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti del ruolo sanitario**

1. In applicazione dell'art. 4, comma 11bis del d.lgs. 502/1992 e nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia, a tutti i dirigenti del ruolo sanitario è consentito lo svolgimento dell'attività libero professionale all'interno dei locali dell'azienda o ente, sia in regime ambulatoriale o di diagnostica strumentale e di laboratorio che in costanza di ricovero.

2. L'esercizio dell'attività professionale intra muraria non deve essere in contrasto con le finalità istituzionali dell'azienda o ente e lo svolgimento deve essere organizzato in modo tale da garantire l'integrale assolvimento dei compiti di istituto e da assicurare la piena funzionalità dei servizi.

3. L'esercizio dell'attività libero professionale si svolge nelle seguenti forme:

- a) libera professione individuale, caratterizzata dalla scelta diretta - da parte dell'utente - del singolo professionista cui viene richiesta la prestazione.;
- b) attività libero professionale svolta in équipe, caratterizzata dalla richiesta di prestazioni a pagamento da parte dell'utente, singolo o associato anche attraverso forme di rappresentanza, all'équipe, che vi provvede nei limiti delle disponibilità orarie concordate.
- c) attività professionali autonome rese su richiesta ed in favore dell'azienda per l'erogazione di prestazioni alla stessa commissionate da utenti singoli o associati anche attraverso forme di rappresentanza;
- d) attività di consulenza secondo la disciplina dell'art. 67.

4. La libera professione individuale e di équipe di cui al comma 3, lettere a) e b) riguarda le attività in regime ambulatoriale, di diagnostica strumentale e di laboratorio. L'attività professionale autonoma di cui alla lettera c) del medesimo comma riguarda le stesse attività nonché le prestazioni, comprese quelle farmaceutiche, collegate alla attività libero professionale erogata in regime di ricovero,

5. Tra le attività del comma 3, lettera c) rientrano anche le attività di laboratorio, farmaceutiche e quelle strumentali o non, complementari o di supporto alle attività professionali di cui al comma 3, lett. a) e b), individuate dall'azienda o ente secondo le modalità definite nel CCNL di riferimento del relativo personale.

6. L'azienda o ente, nella fissazione delle tariffe, individua la quota percentuale destinata a se stessa. Un'ulteriore quota della tariffa - da concordare in azienda ai sensi dell'art. 5, comma 1 lettera f) comunque non inferiore al 5% - può essere destinata alle attività di formazione ed aggiornamento professionale ai sensi dell'art. 33.

7. Le parti, allo scopo di fornire alle aziende linee guida uniformi in materia rinviano all'allegato n. 5.

#### **ART. 67** **Prestazioni di consulenza**

1. L'attività di consulenza dei dirigenti della presente area negoziale, per lo svolgimento di compiti inerenti i fini istituzionali, all'interno dell'azienda o ente costituisce particolare incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 55.

2. La consulenza può essere, altresì, esercitata al di fuori dell'azienda o ente medesimo nei seguenti casi:

A) In servizi sanitari di altra azienda o ente del comparto, mediante apposita convenzione tra le istituzioni interessate che disciplini:

- i limiti orari minimi e massimi dell'impegno, comprensivi anche dei tempi di raggiungimento delle sedi di servizio, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;
- il compenso e le modalità, ove l'attività abbia luogo fuori dell'orario di lavoro;

Il compenso deve affluire all'azienda o ente di appartenenza che provvede ad attribuirne il 95% al dipendente avente diritto quale prestatore della consulenza, entro quindici giorni dall'introito.

B) Presso istituzioni pubbliche non sanitarie, mediante apposita convenzione tra i soggetti istituzionali che attestino che l'attività non è in contrasto con le finalità ed i compiti istituzionali del Servizio Sanitario Nazionale e disciplini:

- la durata della convenzione;

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

Il compenso deve affluire all'azienda o ente di appartenenza che provvede ad attribuirne il 95% al dipendente avente diritto quale prestatore della consulenza entro quindici giorni dall'introito.

## **PARTE QUARTA**

### **TITOLO I norme finali e transitorie**

#### **ART. 68 Disposizioni particolari**

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vengono portati a termine secondo le norme e le procedure vigenti alla data del loro inizio.
2. Ai Dirigenti destinatari dell'art. 4, comma 21 della legge 24 dicembre 1993, n. 537, che - assegnato presso un'azienda o ente - opti per l'inquadramento nei ruoli di questi ultimi, si applica l'art. 14, commi 1 e 4 del D.P.R. 384/1990, alle condizioni ivi stabilite.
3. Nulla è innovato per i dipendenti del servizio sanitario nazionale operanti nel distretto speciale del comune di Campione d'Italia purché ivi effettivamente residenti.
4. Ai Dirigenti in servizio presso le Agenzie regionale e delle province autonome di cui all'[art. 1](#), comma 8 in attesa della stipulazione dell'accordo di cui all'art. 1, comma 2 continuano ad applicarsi i contratti del comparto degli enti di provenienza. Sono disapplicate le norme di leggi regionali che attribuiscono a soggetti diversi dall'A.Ra.N. la possibilità di stipulare accordi per la definizione del comparto di appartenenza del predetto personale. Con il medesimo accordo sarà effettuata la verifica del comparto di appartenenza del personale addetto ai servizi sociali integrati gestiti dalle aziende sanitarie.
5. Ai Dirigenti che usufruiscono dei distacchi sindacali di cui all'art. 2 del D.P.C.M 27 ottobre 1984 n. 770 compete la retribuzione di cui all'[art. 39](#), punti da 1 a 3 e punto 8 ove spettante nonché la retribuzione di posizione corrispondente all'incarico attribuito al momento del distacco od altra di pari valenza in caso di rideterminazione degli incarichi successiva al distacco, comunque non inferiore a quella della tabella allegato n. 2, goduta dal dirigente. Non compete la retribuzione di risultato, quella connessa alle particolari condizioni di lavoro e, per i dirigenti di II livello del ruolo sanitario con rapporto ad incarico quinquennale, lo specifico trattamento economico di cui all'[art. 56](#).
6. Ai Dirigenti comandati presso altre aziende o enti del comparto ovvero presso altre pubbliche amministrazioni, ai sensi delle disposizioni vigenti, spetta, nel rispetto dell'art. 3, comma 63 della L.537/1993, una retribuzione di posizione corrispondente all'incarico rivestito presso l'azienda o ente di provenienza ovvero, in caso di graduazione delle funzioni dirigenziali avvenuta successivamente al comando, altra di valenza almeno pari alle funzioni svolte nell'azienda, ente o amministrazione presso la quale presta servizio, determinata dall'amministrazione stessa.
7. Per i dirigenti collocati in aspettativa per svolgere gli incarichi di cui all' art. 3, commi 6 e 7, ed all'art. 4, comma 1 del d.lgs. 502/1992, il trattamento stipendiale sul quale devono essere calcolati i contributi previdenziali ed assistenziali di cui all'art. 3, comma 8 del citato decreto, è costituito dalla retribuzione tabellare, dall'indennità integrativa speciale, dalla retribuzione individuale di anzianità e dalla retribuzione di posizione determinata ai sensi dell'[art. 53](#), esclusivamente nelle componenti fissate nella tabella allegato 3. Dal computo sono esclusi la



retribuzione di risultato, le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e, per i dirigenti di II livello con rapporto ad incarico quinquennale rinnovabile, lo specifico trattamento economico di cui all'[art. 56](#).

8. Sono confermate le disposizioni di cui all'[art. 28](#), comma 2 del DPR 761/1979 nonché quelle dell'[art. 41](#) del DPR 270/1987 e dell'[art. 19](#) del D.P.R. 384/1990. È, altresì, confermato l'[art. 56](#), comma 1, punto 2) del D.P.R. 761/1979, relativo all'accertamento della sopravvenuta incapacità professionale. I soggetti titolari della procedura prevista dal comma 3 e seguenti della medesima disposizione sono sostituiti con quelli corrispondenti del d.lgs. 502/1992, secondo i regolamenti aziendali. Analogamente si procede i Collegi e le Commissioni di cui agli artt. 48, comma 1, ultimo capoverso e 54 del D.P.R. 384/1990.

9. Nell'attribuzione degli stipendi tabellari ai dirigenti di cui all'[art. 42](#) ove siano state conglobate le ore di lavoro straordinario, le aziende ed enti provvederanno ad operare i dovuti conguagli con gli incrementi contrattuali, detraendole qualora prestate.

### **ART. 69** **Una tantum**

1. Per il periodo ricompreso tra il 1° gennaio ed il 30 novembre 1995, per compensare la mancata attribuzione degli incarichi, è corrisposta la somma forfetaria, di seguito indicata:

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

### **ART. 70** **Verifica delle disponibilità finanziarie complessive**

1. In caso di accertamento da parte del Ministero del Tesoro di maggiori oneri del contratto rispetto a quelli previsti, le parti firmatarie possono richiedere il controllo e la certificazione di tali oneri ai sensi dell'[art. 52](#), comma 3, del D. Lgs. n. 29 del 1993, al servizio di controllo interno della spesa relativa al pubblico impiego, istituito presso il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro dall'[art. 10](#) della legge 30 dicembre 1991, n. 412.

2. Qualora vengano certificati maggiori oneri contrattuali rispetto a quelli previsti, le parti si incontrano allo scopo di concordare la proroga dell'efficacia temporale del contratto, ovvero la sospensione dell'esecuzione, totale o parziale, dello stesso.

### **ART. 71** **Norma finale**

1. Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente contratto, ai sensi dell'[art. 72](#) del D.Lgs. n. 29 del 1993, continuano ad applicarsi le vigenti norme di legge, nonché degli accordi di lavoro del comparto già recepiti

con D.P.R. 20 maggio 1987, n. 270 e D.P.R. 28 novembre 1990, n. 384, in quanto non disapplicate dall'art. 72.

2. Nel primo e secondo anno di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziare per il finanziamento dei fondi di cui all'art. 61, non siano state impegnate nei rispettivi esercizi finanziari sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo.

## **ART. 72** **Disapplicazioni**

1. A norma dell'art. 72, comma 1 del D. Lgs. n. 29 del 1993, dalla data di cui all'art. 2, comma 2, sono inapplicabili, nei confronti del personale dirigenziale appartenente alla presente area negoziale, tutte le norme previgenti incompatibili con quelle del presente contratto in relazione ai soggetti ed alle materie dalle stesse contemplate e, in particolare, le seguenti disposizioni:

- a) con riferimento alla durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto: art. 5 del DPR 384/1990;
- b) con riferimento ai tempi e procedure per la stipulazione del contratto decentrato: art. 6 del DPR 384/1990;
- c) con riferimento alle materie di contrattazione: artt. 2 e 3 del DPR 270/1987;
- d) con riferimento ai diritti di informazione e consultazione: artt. dal 18 al 20 del DPR 13/1986; art. 38 del DPR 270/1987;
- e) con riferimento alle forme di partecipazione: art. 60 del DPR 761/1979;
- f) con riferimento alle rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro: art. 25 della L.93/1983;
- g) con riferimento alla composizione delle delegazioni: art. 4 del DPR 270/1987;
- h) con riferimento all'interpretazione autentica dei contratti: art. 112 del DPR 270/1987; art. 7 del DPR 384/90; art. 21 del DPR 13/1986;
- i) con riferimento al contratto individuale di lavoro: art. 12 del DPR 3/1957; art. 27, comma 4, del DPR 761/1979; artt. 18, commi 3 e 4, e 20 del DM Sanità 30.01.1982; art. 12 del D.P.R. 3/1957 e art. 27, comma 4 del D.P.R. 761/1979;
- j) con riferimento al periodo di prova: art. 14 del DPR 761/1979;
- k) con riferimento al contratto a tempo determinato: per le disapplicazioni vedi dichiarazione congiunta all'art. 16
- l) con riferimento all'orario di lavoro: art. 32 del DPR 761/1979; art. 16 del DPR 270/1987; art. 9 del DPR 384/1990;
- m) con riferimento alla pronta disponibilità: art.18 del DPR 270/1987; art. 68, comma 9 del DPR 384/1990;
- n) con riferimento alle ferie, festività e riposo settimanale: artt. 33 e 37 del DPR 761/1979; art. 4 del DPR 395/1988; art. 68, comma 5, del DPR 384/1990;
- o) con riferimento alle assenze retribuite: art. 38 del DPR 761/1979; art. 3, commi dal 37 al 41, della L. 537/1993 e art. 22, commi da 22 a 24 e 26 della L. 724/1994;
- p) con riferimento alle assenze per malattia e agli infortuni e malattie derivanti da causa di servizio: art. 47 del DPR 761/1979; art. 56, commi 1, punto 1) e 2 del medesimo decreto, artt. 28 e 29 del DPR 270/1987;

artt. 37, 68, commi da 1 a 7, 70 e 71 del DPR 3/1957; artt. dal 30 al 34 del DPR 686/1957; art. 3, commi dal 37 al 41, della L. 537/1993 e art. 22, commi da 22 a 24 e 26, della L. 724/1994;

q) con riferimento all'astensione obbligatoria e facoltativa per maternità e al servizio militare: artt. da 37 a 41 e 67 del DPR 3/1957; art. 38 e 47 del DPR 761/1979; art. 3, comma 37 della L. 537/1993; art. 7, comma 3 della L. 1204/1971, limitatamente ai primi 30 giorni di assenza retribuita in ciascun anno di vita del bambino fino al compimento del terzo anno;

r) con riferimento all'aspettativa: artt. 69 e 70 del DPR 3/1957; art. 47 del DPR 761/1979;

s) con riferimento al passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica: art. 16 del DPR 761/1979; art. 16 del DPR 384/1990;

t) con riferimento agli effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro e al recesso: artt. 51 e 61 del DPR 761/1979; art. 34 del DPR 384/1990; di conseguenza gli artt. da 78 a 123 del DPR 3/1957, fatto salvo quanto previsto dall'art. 66, comma 1;

u) con riferimento all'aggiornamento professionale e alla partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata: art. 26 del DPR 270/1987; art. 68, comma 4, del DPR 384/1990;

v) con riferimento alle cause di cessazione del rapporto di lavoro: artt. 52, 54, 55 e 57 del DPR 761/1979; per ciò che concerne l'art. 56 del medesimo decreto vedi il punto p) del presente comma;

w) con riferimento alla norma transitoria per i Dirigenti già appartenenti all'ex IX livello: art. 26, comma 2-ter del D.Lgs. 29 del 1993; art. 18, comma 2-bis del D.Lgs. 502 del 1993, eccetto l'ultimo periodo del secondo capoverso;

x) con riferimento alle norme transitorie di cui agli artt. 42, 43, 44 nonché all'art. 45: artt. 41, 44 e 45 del DPR 384/1990, sostituiti dai nuovi valori tabellari nei quali vengono inglobate ed assorbite in quota parte le indennità citate; art. 45, comma 2 del DPR 384/1990 la cui somma annua è assorbita dal nuovo stipendio tabellare;

y) con riferimento agli artt. 47 e 48: l'art. 43 del DPR 333/1990 sostituito dal nuovo valore tabellare; art. 38 del DPR 333/1990 per la parte assorbita dal tabellare; art. 69, comma 1 del DPR 268/1987;

z) con riferimento alla retribuzione di posizione della dirigenza: artt. 44, 45 e 47 del DPR 384/1990 assorbiti e sostituiti dalla retribuzione di posizione; art. 53 del DPR 384/1990;

aa) con riferimento al finanziamento della retribuzione di posizione: art. 10 del DPR 384/1990, limitatamente nei confronti dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo; art. 46 del DPR 384/1990 nonché tutte le altre indennità indicate nell'art. 53 le quali, in quanto confluite nel fondo, sono da esso assorbite e retribuite ad altro titolo;

bb) con riferimento all'art. 59: art. 38 del DPR 333/1990 confluita ed assorbita dal fondo di posizione;

cc) con riferimento al fondo per le condizioni di lavoro: gli articoli dei decreti 270/1987 e 384/1990 citati nel primo comma dell'art. 60 sono disapplicati laddove ridisciplinati nel presente contratto altrimenti sono mantenuti in vigore per quanto attiene la parte normativa e le procedure di erogazione, salvo specifica diversa indicazione. Le risorse previste per il pagamento delle predette indennità confluiscono nel fondo e sono da esso assorbite;

dd) con riferimento alla produttività per i dirigenti del S.S.N.: artt. da 57 a 67 del DPR 384/1990, fatto salvo quanto previsto dall'art. 62, comma 9 del presente contratto per il quale la disapplicazione della lettera b) del sesto comma del citato art. 57 decorre dall'1 gennaio 1997.

2. Con riferimento alle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali, dalla data di cui al comma 1 sono altresì inapplicabili gli artt. 3 e 4 del DPR 384/1990.

3. Il DPR 25 giugno 1983 n. 348 è completamente disapplicato.

4. Sono del pari disapplicate le norme contenute nelle leggi regionali in materie oggetto del presente contratto.

5. Le aziende ed enti curano adeguate forme di pubblicità per informare i dirigenti dell'intervenuta disapplicazione ed inviano, per conoscenza, all'A.Ra.N. l'elenco delle norme non più applicabili in quanto incompatibili con il presente contratto.

6. Le parti concordano che eventuali errori materiali riscontrabili nel presente contratto saranno corretti a cura dell'A.Ra.N., previa informazione alle OO.SS. firmatarie.

---

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1**

Le parti, visto anche il D.L. 163/1995, convertito con modifiche con legge dell'11 luglio 1995, n. 273, esprimono il comune avviso che le Aziende ed enti, nell'istituire - mediante i regolamenti richiamati dalla citata legge - i servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione deputati la valutazione dei dirigenti ai sensi dell'[art. 57](#) del presente contratto, dovranno tenere conto della particolare funzione che detti organismi saranno chiamati a svolgere in relazione alle specifiche professionalità operanti in azienda, prevedendone una adeguata composizione o, se del caso, una integrazione con figure adeguate per professionalità e qualifica.

---

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2**

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

---

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3**

Le parti, in relazione agli [artt. 9](#) e [31](#) del presente CCNL, concordano sulla necessità che, a livello regionale, venga esperito ogni utile tentativo teso alla ricollocazione dei dirigenti eventualmente dichiarati in esubero. A tale scopo le parti, anche quale suggerimento alla Conferenza di cui all'[art. 9](#), comma 3, individuano - quale strumento che può facilitare la citata ricollocazione - il conferimento di incarichi dirigenziali anche nell'ambito di strutture o unità operative o servizi delle aziende ed enti nei quali il possesso o la mancanza di una specifica disciplina non determini un ostacolo ad un proficuo e funzionale inserimento.

---

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4**

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

---

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

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

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

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

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

Le parti, in riferimento a quanto previsto nell'allegato n.6 dell'accordo dell'Area Medica, circa la previsione della maggiorazione del 40% del valore massimo della retribuzione di posizione nel caso di conferimento dell'incarico di responsabile di Dipartimento, quale premio per l'esclusività di rapporto, convengono sulla necessità che le Aziende, nella predisposizione del Regolamento indicato nel citato allegato n. 6 ed in quello n. 5 del presente contratto, valutino, ai fini dell'attribuzione della relativa maggiorazione della retribuzione di posizione, il conseguimento del giusto equilibrio nei confronti dei Dirigenti del ruolo sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo il cui rapporto è caratterizzato dalla esclusività.

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

Le parti con riferimento all'applicazione dell'[art. 17](#) comma 4 del presente contratto, relativo alla individuazione di due ore dell'orario lavorativo dei dirigenti da destinare ad attività di aggiornamento professionale, auspicano che nella prossima tornata contrattuale anche a detti dirigenti vengano riconosciute, per evidenti motivi di parità di trattamento, le stesse ore e pari opportunità di aggiornamenti settimanali godute dalla dirigenza medica.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 9**

Le parti convengono che gli effetti che derivano dalla sottoscrizione del contratto individuale di lavoro nei confronti dei Dirigenti assunti successivamente alla data di entrata in vigore del presente CCNL si producono automaticamente anche nei confronti dei Dirigenti già in servizio a tale data. Non occorre pertanto che questi ultimi sottoscrivano un contratto individuale, fatta salva l'instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro, con la

stessa o altra azienda, a seguito di vincita di concorso pubblico ovvero in esito a processi di mobilità.

---

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 10**

Le parti sottolineano la necessità che le Aziende, nel formulare i criteri per l'affidamento degli incarichi, pongano attenzione al rispetto dei principi della Legge 903/1977 e della Legge 125/1991.

---

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 11**

Le parti prendono atto dell'eliminazione dal testo delle disposizioni riguardanti l'attività di consulenza ([art. 67 lett. B](#)) verso i soggetti privati, per effetto delle osservazioni formulate dal Governo in data 12.9.1996 in sede di autorizzazione alla sottoscrizione del presente contratto.

Le parti convengono sulla necessità di rincontrarsi entro il 31.3.1997, data entro la quale il quadro legislativo derivante dall'emananda legge di accompagnamento della finanziaria 1997 in tema di attività libero professionale sarà completato, al fine di rivalutare alla luce di tali disposizioni le norme censurate.