

**CCNL INTEGRATIVO DEL CCNL AREA DELLA DIRIGENZA RUOLI SANITARIO,
PROFESSIONALE, TECNICO ED AMMINISTRATIVO DEL SSN STIPULATO L'8
GIUGNO 2000**

In data 10 febbraio 2004, alle ore 11, ha avuto luogo l'incontro per la firma del CCNL integrativo del CCNL dell' area della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo del SSN stipulato l'8 giugno 2000, nelle persone di:

Per l'ARAN:

Avv. Guido Fantoni (Presidente)

.....

Per i rappresentanti sindacali le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Organizzazioni sindacali

Confederazioni sindacali

CGIL FP _____
Sanità

CGIL _____

CISL Fps- _____
COSIADI

CISL _____

UIL Fpl _____

UIL _____

CIDA / _____
SIDIRSS

CIDA _____

SINAFO _____

CONFEDIR _____
CONFEDIR

AUPI _____

CONFEDIR
SANITA'(con
riserva)

CONFEDIR

SNABI SDS _____

Al termine della riunione le parti sopraindicate sottoscrivono il contratto nel testo che segue:

**CCNL INTEGRATIVO DEL CCNL AREA DELLA DIRIGENZA RUOLI SANITARIO,
PROFESSIONALE, TECNICO ED AMMINISTRATIVO DEL SSN STIPULATO L'8
GIUGNO 2000**

INDICE

TITOLO I – NORME GENERALI

CAPO I

Art. 1 Campo di applicazione e finalità

CAPOI II – DIRITTI SINDACALI

Art. 2 Diritto di assemblea

Art. 3 Contributi sindacali

Art. 4 Patronato sindacale

TITOLO II – DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I – STRUTTURA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 5 Determinazione dei compensi per ferie non godute

Art. 6 Riposo compensativo per le giornate festive lavorate

Art. 7 Lavoro notturno

Art. 8 Indennità per servizio notturno e festivo

CAPO II – CAUSE DI SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 9 Assenze per malattia

Art. 10 Aspettativa

Art. 11 Altre aspettative previste da disposizioni di legge

Art. 12 Tutela dei dirigenti in particolari condizioni psico-fisiche

Art. 13 Tutela dei dirigenti portatori di handicap

Art. 14 Congedi per eventi e cause particolari

Art. 15 Congedi dei genitori

CAPO III – MOBILITA'

Art. 16 Mobilità interna

Art. 17 Passaggio diretto ad altre amministrazioni dei dirigenti in eccedenza

CAPO IV – FORMAZIONE

Art. 18 Formazione

Art. 19 Congedi per la formazione

Art. 20 Comando finalizzato

CAPO V – DISPOSIZIONI DI PARTICOLARE INTERESSE

Art. 21 Ricostituzione del rapporto di lavoro

Art. 22 Clausole speciali

Art. 23 Diritti derivanti da invenzione industriale

Art. 24 Mensa

Art. 25 Attività sociali, culturali e ricreative

TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I – ISTITUTI PARTICOLARI

Art. 26 Retribuzione e sue definizioni
Art. 27 Struttura dello stipendio
Art. 28 Lavoro straordinario
Art. 29 Indennità di rischio radiologico
Art. 30 Bilinguismo
Art. 31 Trattenute per scioperi brevi
Art. 32 Trattamento di trasferta
Art. 33 Trattamento di trasferimento
Art. 34 Trattamento di fine rapporto

CAPO II – INTEGRAZIONI ED INTERPRETAZIONI DEI CCNL DELL'8 GIUGNO 2000

Art. 35 Incrementi contrattuali e stipendio tabellare dei dirigenti
Art. 36 Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa
Art. 37 Clausole integrative ed interpretative dei CCNL dell'8 giugno 2000

TITOLO IV – DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI

CAPO I – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 38 Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali

CAPO II: CONCILIAZIONE ED ARBITRATO

Art. 39 Tentativo obbligatorio di conciliazione
Art. 40 Procedure di conciliazione in caso di recesso

CAPO III - DIRIGENZA DELLE PROFESSIONI SANITARIE INFERMIERISTICHE, TECNICHE, DELLA RIABILITAZIONE, DELLA PREVENZIONE E DELLA PROFESSIONE OSTETRICA

Art. 41 Istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica . Norma programmatica
Art. 42 Incarichi provvisori

CAPO IV – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 43 Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro
Art. 44 Errata corrige
Art. 45 Norma finale
Art. 46 Disapplicazioni

ALLEGATO 1 – SCHEMA DI CODICE DI COMPORTAMENTO DA ADOTTARE NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

**CCNL INTEGRATIVO DEL CCNL AREA DELLA DIRIGENZA RUOLI SANITARIO,
PROFESSIONALE, TECNICO ED AMMINISTRATIVO DEL SSN STIPULATO L'8
GIUGNO 2000**

**TITOLO I
NORME GENERALI**

Capo I

Art. 1

Campo di applicazione e finalità

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

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

2. Per quanto riguarda i riferimenti normativi e le abbreviazioni, si richiama l'art. 1 del CCNL dell'8 giugno 2000, precisando che tali riferimenti si intendono, comunque, comprensivi di tutte le modificazioni ed integrazioni nel frattempo intervenute. In particolare, i riferimenti al d.lgs.29/1993 sono da intendersi aggiornati in conformità degli articoli del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, ove sono confluiti. Nel presente testo, gli originari articoli del d.lgs. 29/1993 saranno riportati unitamente con il riferimento al d.lgs. 165/2001 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche). La legge 30 dicembre 1971, n. 1204 e successive modificazioni ed integrazioni, l'ultima delle quali con la legge 8 marzo 2000, n. 53, sono confluite nel d. lgs. 51/2001 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità).

Capo II

Diritti sindacali

Art. 2

Diritto di assemblea

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

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

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

4. E' disapplicato l'art. 26 del D.P.R. 28 novembre 1990, n. 384.

Art. 3

Contributi sindacali

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

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

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

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

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

6. Con l'entrata in vigore del presente contratto è definitivamente disapplicato l'art. 12 del CCNL 5 dicembre 1996. A tale proposito, le parti, in via di interpretazione autentica, confermano che la disapplicazione del citato art. 12, era stata disposta per mero errore materiale dall'art. 67, comma 1, lettera A del CCNL 8 giugno 2000 come già rilevato e rettificato dall'ARAN a norma dello stesso art. 67, comma 3.

Art. 4

Patronato sindacale

1. I dirigenti in attività o in quiescenza possono farsi rappresentare dai sindacati ammessi alle trattative nazionali, ai sensi dell'art. 43 D. Lgs. 165/2001 o dall'Istituto di Patronato sindacale, per l'espletamento delle procedure riguardanti prestazioni assistenziali e previdenziali, davanti ai competenti organi dell'Azienda.
2. É disapplicato l'art. 33 del D.P.R. 384/1990.

TITOLO II
Disciplina del rapporto di lavoro

CAPO I
Struttura del rapporto di lavoro

Art. 5
Determinazione dei compensi per ferie non godute

1. Il compenso sostitutivo delle ferie non fruito, nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, è determinato, per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione, prendendo a base di calcolo la retribuzione di cui all'art. 26, comma 2 lett. c); trova in ogni caso applicazione la disciplina di cui al comma 3 del medesimo art. 26.
2. Nei casi di mobilità volontaria il diritto alla fruizione delle ferie maturate e non godute è mantenuto anche con il passaggio alla nuova azienda, salvo diverso accordo tra l'azienda di provenienza ed il dirigente per l'applicazione del comma 1.

Art. 6

Riposo compensativo per le giornate festive lavorate

1. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 21 del CCNL 5 dicembre 1996, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale - a richiesta dei dirigenti indicati all'art. 16, comma 1, del CCNL 8 giugno 2000 - da effettuarsi entro trenta giorni - dà titolo a equivalente riposo compensativo per le ore di servizio prestate o alla corresponsione - per i soli dirigenti sanitari - del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per i giorni festivi.

Art. 7

Lavoro notturno

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

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

3. Salvo che non ricorra l'applicazione dell'art. 28 del CCNL 5 dicembre 1996 che regola il passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica, nel caso in cui le sopraggiunte condizioni di salute comunque comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 532/1999, è garantita al dirigente l'assegnazione ad altra attività o ad altri turni di servizio da espletarsi nell'ambito della disciplina di appartenenza.

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

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

Art. 8

Indennità per servizio notturno e festivo

1. Ai dirigenti del ruolo sanitario di cui all'art. 16, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000, il cui servizio si svolga durante le ore notturne spetta una "indennità notturna" nella

misura unica uguale per tutti di £. 4.500 lorde (pari a € 2,32) per ogni ora di servizio prestato tra le ore 22 e le ore 6.

2. Per il servizio prestato nel giorno festivo compete un'indennità di £.30.000 lorde (pari a € 15,49) se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario, ridotte a £. 15.000 lorde (pari a € 7,75) se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario di servizio, con un minimo di 2 ore. Nell'arco delle 24 ore del giorno festivo non può essere corrisposta più di una indennità festiva per ogni singolo dirigente.
3. Il presente articolo non si applica ai dirigenti di struttura complessa per i quali, non essendo previsto un orario di servizio, la retribuzione di posizione e di risultato deve tener conto anche delle eventuali particolari condizioni di lavoro.
4. E' disapplicato l'art. 52 del D.P.R. 384/1990.

CAPO II

Cause di sospensione del rapporto di lavoro

Art. 9

Assenze per malattia

1. Dopo il comma 6 dell'art. 23 del CCNL 5 dicembre 1996, è inserito il seguente comma:

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

Art. 10

Aspettativa

1. Al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta, compatibilmente con le esigenze di servizio, possono essere concessi periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.
2. Il dirigente rientrato in servizio non può usufruire di un altro periodo di aspettativa per motivi di famiglia, anche per cause diverse, ovvero delle aspettative di cui al comma 8, lettere a) e b), se non siano intercorsi almeno quattro mesi di servizio attivo, fatto salvo quanto previsto dal comma 8, lett. c).
3. Al fine del calcolo del triennio, di cui al comma 1, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.
4. L'aspettativa di cui al comma 1, fruibile anche frazionatamente, non si cumula con le assenze per malattia previste dagli artt. 23 e 24 del CCNL 5 dicembre 1996 e si ritiene fruibile decorsi 30 giorni dalla domanda, salvo diverso accordo tra le parti.
5. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, tali periodi pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettere a) e b) della legge 8 agosto 1995, n. 335 e successive modificazioni ed integrazioni e nei limiti ivi previsti.
6. L'azienda, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dirigente a riprendere servizio con un preavviso di dieci giorni. Il dirigente per le stesse motivazioni e negli stessi termini può riprendere servizio di propria iniziativa.
7. Nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 6, il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, con le procedure dell'art. 35 del CCNL 5 dicembre 1996.
8. L'aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, è, altresì, concessa al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a domanda, per:
 - a) un periodo massimo di sei mesi se assunto presso la stessa o altra azienda ovvero ente o amministrazione del comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi dell'art. 15 e segg. del D. Lgs. 30 dicembre 1992, n. 502;
 - b) tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto presso la stessa o altra azienda o ente del comparto ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto o in organismi della Unione europea con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato.
 - c) la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati - ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 4 della legge 53/2000 - dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278, pubblicato sulla GU dell'11 ottobre 2000, serie generale n. 238. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa di cui al comma 1 se utilizzata allo stesso titolo.

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

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

Art. 11

Altre aspettative previste da disposizioni di legge

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

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

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

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

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

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

Art. 12

Tutela dei dirigenti in particolari condizioni psico-fisiche

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

a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 23, comma 6, del CCNL del 5 dicembre 1996; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;

b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;

c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;

d) assegnazione del dirigente a compiti diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

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

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

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

5. È disapplicato l'art. 21 del D.P.R. 384/1990.

Art. 13

Tutela dei dirigenti portatori di handicap

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

a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 23, comma 6 del CCNL del 5 dicembre 1996; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;

b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;

c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;

d) assegnazione del dirigente a compiti diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

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

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

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

5. È disapplicato l'art. 22 del D.P.R. 384/1990.

Art. 14

Congedi per eventi e cause particolari

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

Art. 15

Congedi dei genitori

1. Al dirigente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel D. Lgs. 151/2001.
2. Oltre a quanto previsto dalla legge di cui al comma 1, ai fini del trattamento economico le parti concordano quanto segue :
 - a) nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli artt. 2, 16 e 17, comma 1 del dlgs. 151 del 2001, alla dirigente o al dirigente - anche nell'ipotesi di cui all'art. 28 del citato decreto - spettano l'intera retribuzione fissa mensile di cui alle tabelle 1 e 2 del CCNL Il biennio economico 2000-2001 sottoscritto l'8 giugno 2000, ivi compresa la R.I.A., ove in godimento ;
 - b) in caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria non goduti prima della data presunta del parto. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha facoltà di rientrare in servizio richiedendo, previa presentazione di un certificato medico attestante la sua idoneità al servizio, la fruizione del restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il periodo ante-parto, qualora non fruito, a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del bambino ;
 - c) nell'ambito del periodo di astensione facoltativa del lavoro previsto dall' art. 32, comma 1 lett. a) del D. Lgs. 151/2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri i primi 30 giorni di assenza, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie e sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio. Per tale assenza spetta l'intera retribuzione di cui alla lett. a) del presente comma ;
 - d) successivamente al periodo di astensione di cui alla lett. a) e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47, comma 4 del dlgs. 151 del 2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti 30 giorni di assenza retribuita per ciascun anno di età del bambino - computati complessivamente per entrambi i genitori - secondo le modalità indicate nella stessa lett. c) ;

e) i periodi di assenza di cui alle lettere c) e d), nel caso di fruizione continuativa comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice ;

f) ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro di cui all'art. 32, comma 1 del dlgs 151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma 15 giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di 15 giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione ;

g) in presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui alla lett. f), la domanda può essere presentata entro le 48 ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro ;

h) in caso di parto plurimo, i periodi di riposo di cui all'art. 41 del dlgs 151 del 2001 sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'art. 39, comma 1 dello stesso decreto possono essere utilizzate anche dal padre.

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

4. La presente disciplina sostituisce quella contenuta nell'art. 25 del CCNL 5 dicembre 1996, dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

CAPO III

Mobilità

Art. 16

Mobilità interna

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

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

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

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

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

6. Nei casi di mobilità interna dovuta a ristrutturazione aziendale, ai fini del mantenimento dell'incarico rivestito o del conferimento di un nuovo incarico, si tiene conto dei principi definiti dagli artt. 30, comma 1, del CCNL 5 dicembre 1996 e 40, comma 8, del CCNL dell'8 giugno 2000, nell'ambito delle procedure da questo definite dall'art. 4, comma 2, lett. f).

7. Nei confronti dei dirigenti sindacali indicati nell'art. 10 del CCNQ del 7 agosto 1998 ed accreditati con le modalità ivi previste, fatta salva la mobilità d'urgenza, la mobilità conseguente al conferimento dell'incarico deve essere esplicitamente accettata dal dirigente, ai sensi dell'art. 13, comma 12 del CCNL 8 giugno 2000, previo nulla osta della organizzazione sindacale di appartenenza o della corrispondente R.S.A. ove il dirigente ne sia componente, ai sensi dell'art. 18, comma 4 del medesimo CCNQ.

8. Sono disapplicati l'art. 39 del DPR 761/1979 e l'art. 11 del DPR. 384/1990. L'articolo si applica dall'entrata in vigore del presente contratto.

Art.17

Passaggio diretto ad altre amministrazioni dei dirigenti in eccedenza

1. E' confermata la disciplina degli accordi di mobilità di cui all'art. 30 del CCNL del 5 dicembre 1996, che a decorrere dal presente contratto possono essere stipulati anche tra amministrazioni di comparti diversi.

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

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

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

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

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

CAPO IV
Formazione

Art. 18
Formazione

1. In materia di formazione è tutt'ora vigente l'art. 32 del CCNL 5 dicembre 1996, che prevede la formazione obbligatoria e facoltativa. In tale ambito rientra la formazione continua, comprendente l'aggiornamento professionale e la formazione permanente di cui all'art. 16 bis e seguenti del d.lgs 502 del 1992, sulla base delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali concordati ai sensi dell'art. 4, comma 2, lett. C), del CCNL 8 giugno 2000.

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

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

4. Alla formazione continua sono destinate annualmente le risorse previste dalla circolare del Ministro della funzione pubblica n. 14 del 24 aprile 1995 integrate da eventuali altri fondi stanziati allo scopo sulla base delle vigenti disposizioni. Per i dirigenti del ruolo sanitario al fondo per la formazione confluiscono anche le altre risorse previste dall'art. 32 citato al comma 1, qualora confermate in contrattazione integrativa, sulla base dei criteri fissati nel regolamento aziendale sulla libera professione intramuraria, di cui all'art. 57 del medesimo CCNL del 2000.

Art. 19

Congedi per la formazione

1. Al fine di consentirne la partecipazione ad attività formative diverse da quelle obbligatorie, il dirigente a tempo indeterminato con anzianità di servizio di almeno 5 anni maturata presso la stessa azienda ovvero senza soluzione di continuità in altre aziende o enti del comparto ai sensi dell'art. 11, comma 4 lett. a) del CCNL 8 giugno 2000, Il biennio economico 2000 - 2001, può chiedere una sospensione del rapporto di lavoro per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativi o frazionati, nell'arco dell'intera vita lavorativa.
2. Durante il periodo di congedo per la formazione, il dirigente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. I congedi per la formazione sono concessi nella misura complessiva del 10% del personale della presente area dirigenziale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, calcolato sulla base della consistenza dei dirigenti al 31 dicembre di ciascun anno.
3. Per la concessione dei congedi di cui al presente articolo, i dirigenti interessati ed in possesso della prescritta anzianità devono presentare all'azienda o ente una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda va presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.
4. La contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 2, lett. C) del CCNL 8 giugno 2000, individua i criteri da adottare nel caso in cui le domande presentate siano eccedenti rispetto alla percentuale.
5. Al fine di temperare le esigenze organizzative dei servizi ed uffici con l'interesse formativo dei dirigenti, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3, l'azienda può differire motivatamente – comunicandolo per iscritto – la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del dirigente tale periodo può essere più ampio per consentire la utile partecipazione all'attività formativa richiesta.
6. Al dirigente durante il periodo di congedo si applica l'art. 5, comma 3 della legge 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo, relativamente al periodo di compenso, alla determinazione del trattamento economico e alle modalità di comunicazione all'azienda, si applicano le disposizioni contenute negli artt. 23 e 24 del CCNL 5 dicembre 1996.
7. Il dirigente che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi dei commi 5 e 6 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.
8. Per quanto non normato nel presente articolo, la cui applicazione decorre dalla data di entrata in vigore del contratto, si fa riferimento all'art. 5 della legge 53/2000.

Art. 20

Comando finalizzato

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

2. Il periodo di comando non può comunque superare i due anni nel quinquennio e non può essere cumulato con i congedi di cui all'articolo precedente e con le aspettative per motivi personali di cui all'art. 10.
3. In relazione all'interesse dell'azienda stessa che il dirigente compia studi speciali o acquisisca tecniche particolari, indispensabili per il miglior funzionamento dei servizi, all'azienda spetta stabilire se, in quale misura e per quale durata al dirigente possa competere il trattamento economico in godimento.
4. Il periodo trascorso in comando è comunque valido ad ogni effetto ai fini dell'anzianità di servizio.
5. Sono disapplicati i commi da 4 a 7 dell'art. 45 del D.P.R. 761/1979, nonché i commi 5 e 7 dell'art. 32 del CCNL 5 dicembre 1996

Disposizioni di particolare interesse

Art. 21

Ricostituzione del rapporto di lavoro

1. Il dirigente che abbia interrotto il rapporto di lavoro per proprio recesso o per motivi di salute può richiedere alla stessa azienda, entro due anni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, la ricostituzione dello stesso.
2. L'azienda si pronuncia entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento previa stipulazione del contratto individuale il dirigente è ricollocato nella qualifica dirigenziale, posizione economica iniziale. Allo stesso è attribuito il trattamento economico iniziale previsto dalla Tavole nn. 1, 2 e 3 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico, punto 4, con esclusione della retribuzione individuale di anzianità (R.I.A.) a suo tempo eventualmente maturata, fatto salvo quanto previsto dal comma successivo.
3. Nei confronti del dirigente che abbia favorevolmente superato il quinquennio di servizio prima della cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda può conferire un incarico ai sensi dell' art 27, comma 1 lett. b) e c) del CCNL 8 giugno 2000, I biennio economico.
4. La stessa facoltà di cui al comma 1 è data al dirigente, senza limiti temporali, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione alla riacquisizione della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione Europea.
5. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro è, in ogni caso, subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'azienda ed al mantenimento del possesso dei requisiti generali per l'assunzione da parte del richiedente nonché all'accertamento dell'idoneità fisica se la cessazione del rapporto sia stata causata da motivi di salute.
6. Qualora il dirigente riammesso goda già di trattamento pensionistico si applicano le vigenti disposizioni in materia di ricongiunzione e di divieto di cumulo, ove previsto. Allo stesso, fatte salve le indennità percepite agli effetti del trattamento di previdenza per il periodo di servizio prestato prima della ricostituzione del rapporto di lavoro, si applica l'art. 34.
7. È disapplicato l'art. 59 del DPR 761/1979.

Art. 22
Clausole speciali

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

Art. 23
Diritti derivanti da invenzione industriale

1. Qualora il dirigente, nello svolgimento del rapporto di lavoro, effettui una invenzione industriale, si applicano le disposizioni dell'art. 2590 Cod. Civ. e quelle speciali che regolano i diritti di invenzione nell'ambito dell'impresa.
2. In relazione all'importanza dell'invenzione rispetto all'attività istituzionale dell'azienda, la contrattazione integrativa può individuare i criteri ai fini della corresponsione di speciali compensi per la produttività nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione accessoria.

Art. 24

Mensa

1. Le aziende, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, garantire l'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive.
2. Hanno diritto alla mensa tutti i dirigenti, ivi compresi quelli che prestano la propria attività in posizione di comando, nei giorni di effettiva presenza al lavoro, in relazione alla particolare articolazione dell'orario di lavoro.
3. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro e nel rispetto delle articolazioni orarie delle strutture ed unità operative di assegnazione, concordate in azienda, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. B), quarto alinea del CCNL 8 giugno 2000.
4. Il costo del pasto a carico dell'azienda determinato in sostituzione del servizio mensa non può superare complessivamente £. 10.000 (pari a € 5,16). Il dirigente è tenuto a contribuire in ogni caso nella misura fissa di £. 2.000 (pari a € 1,03) per ogni pasto. Il pasto non è monetizzabile.
5. Sono disapplicati gli artt. 33 del DPR 270/1987 e 68, comma 2, del DPR 384/1990.

Art. 25

Attività sociali, culturali e ricreative

1. Le attività sociali, culturali e ricreative, promosse nelle aziende, sono gestite da organismi formati a maggioranza da rappresentanti dei dirigenti in conformità a quanto previsto dall'art. 11 della legge n. 300/1970.
2. Sono disapplicati gli artt. 34 del DPR 270/1987 e 68, comma 3, del DPR 384/1990.

TITOLO III TRATTAMENTO ECONOMICO

Capo I Istituti particolari

Art. 26 Retribuzione e sue definizioni

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

2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:

a) *retribuzione mensile*, costituita dal valore economico tabellare mensile per la qualifica dirigenziale, attualmente previsto dalle Tavole 1 e 2, seconda colonna e dalla Tavola 3, terza colonna, allegate al CCNL 8 giugno 2000, relativo al II biennio economico 2000-2001;

b) *retribuzione base mensile*, costituita dal valore della retribuzione mensile di cui alla lettera a) e dall'indennità integrativa speciale di cui alle citate Tavole 1, 2 e 3;

c) *Retribuzione individuale mensile*, costituita:

➤ per i dirigenti sanitari, dalla retribuzione base mensile di cui alla lettera b); dalla retribuzione di posizione, comprensiva della maggiorazione di cui all'art. 40, comma 9; dalla indennità di esclusività di rapporto, nonché da altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati, corrisposti per tredici mensilità; dalla indennità di struttura complessa di cui all'art. 41 del CCNL 8 giugno 2000; dalla retribuzione individuale di anzianità;

➤ per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, dalla retribuzione base mensile di cui alla lettera b); dalla retribuzione di posizione, comprensiva della maggiorazione, di cui all'art. 40, comma 9, nonché da altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati, corrisposti per tredici mensilità; dalla retribuzione individuale di anzianità; dalla indennità di struttura complessa di cui all'art. 41 del CCNL 8 giugno 2000 .

Tutte le voci menzionate nei due precedenti alinea sono ricomprese nella retribuzione individuale mensile ove spettanti e nella misura in godimento.

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

3. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 26.
4. La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 156.
5. Le clausole contrattuali indicano di volta in volta a quale base retributiva debba farsi riferimento per calcolare la retribuzione giornaliera ed oraria.
6. Per i dirigenti sanitari con rapporto di lavoro non esclusivo, le nozioni di retribuzione di cui al comma 2 comprendono le voci corrispondenti di loro spettanza secondo l'indicazione degli artt. da 44 a 47 del CCNL 8 giugno 2000.

Art. 27

Struttura dello stipendio

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

Art. 28

Lavoro straordinario

1. Il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro. Le relative prestazioni hanno carattere eccezionale e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio.
2. Le prestazioni di lavoro straordinario sono consentite ai soli dirigenti sanitari di cui all'art. 16, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000 per i servizi di guardia e di pronta disponibilità previsti agli artt. 18 e 19 del CCNL 5 dicembre 1996 nonchè per altre attività

non programmabili. Esse possono essere compensate, a domanda del dirigente, con riposi sostitutivi da fruire compatibilmente con le esigenze del servizio, di regola, entro il mese successivo.

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

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

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

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

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

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

8. E' disapplicato l'art. 10 del D.P.R. 384/1990.

Art. 29

Indennità di rischio radiologico

1. Ai dirigenti sanitari che siano esposti in modo permanente al rischio radiologico, l'indennità di rischio radiologico continua ad essere corrisposta nella misura £. 200.000 lorde (pari a € 103,29) per 12 mensilità, per tutta la durata del periodo di esposizione.
2. L'accertamento delle condizioni ambientali che caratterizzano le "zone controllate" deve avvenire ai sensi e con gli organismi e commissioni operanti a tal fine nella sede aziendale in base alle vigenti disposizioni. Le visite mediche periodiche dei dirigenti esposti al rischio delle radiazioni avvengono con cadenza semestrale.
3. Gli esiti dell'accertamento di cui al comma precedente ai fini della corresponsione dell'indennità sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa integrativa, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del CCNL 8 giugno 2000.
4. Ai dirigenti di cui al comma 1 competono 15 giorni di ferie aggiuntive da fruirsi in una unica soluzione.
5. Alla corresponsione dell'indennità di cui al comma 1, si provvede col fondo del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro di cui all'art. 51 del CCNL 8 giugno 2000. Essa è pagata in concomitanza con lo stipendio, e non è cumulabile con l'indennità di cui al D.P.R. 5 maggio 1975, n. 146 e con altre indennità eventualmente previste a titolo di lavoro nocivo o rischioso. E', peraltro, cumulabile con l'indennità di profilassi antitubercolare confluita nel citato fondo dell'art. 51.
6. E' disapplicato l'art. 54 del D.P.R. 384/1990, le cui risorse sono confluite nel fondo di cui all'art. 60 del CCNL 5 dicembre 1996, ora art. 51 del CCNL 8 giugno 2000.

Art. 30

Bilinguismo

1. Ai dirigenti in servizio nelle aziende e negli enti aventi sede nella Regione autonoma a statuto speciale Valle d'Aosta, nelle Province autonome di Trento e Bolzano, nonché nelle altre Regioni a statuto speciale in cui vige istituzionalmente, con carattere di obbligatorietà, il sistema del bilinguismo, è confermata l'apposita indennità di bilinguismo, collegata alla professionalità, nella stessa misura e con le stesse modalità previste per il personale della Regione a statuto speciale Trentino-Alto Adige.
2. La presente disciplina produce effetti qualora l'istituto non risulti disciplinato da disposizioni speciali.

Art. 31

Trattenute per scioperi brevi

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

Art. 32

Trattamento di trasferta

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

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

a. una indennità di trasferta pari a:

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

b. il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto; per i viaggi in aereo la classe di rimborso è individuata in relazione alla durata del viaggio; per i dirigenti autorizzati ad avvalersi del proprio mezzo di trasporto si applica l'art. 24, comma 5, del CCNL dell' 8 giugno 2000;

c. un'indennità supplementare pari al 5% del costo del biglietto aereo e del 10% del costo per treno e nave;

d. il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano o dei taxi nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall'azienda;

e. il compenso per lavoro straordinario – esclusivamente per i dirigenti di cui all'art. 16, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000 - in presenza delle relative autorizzazioni nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata. Si considera, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato.

3. Per le trasferte di durata superiore a 8 ore, oltre all'indennità di cui al comma 2, lettera a), compete solo il rimborso per un pasto nel limite attuale di £.43.100 (pari a € 22,26). Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dirigente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo fino a quattro stelle e della spesa, nel limite

attuale di complessive £. 85.700 (pari a € 44,26), per i due pasti giornalieri. Le spese vanno debitamente documentate.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13. Per quanto non previsto dai precedenti commi, il trattamento di trasferta, ivi compreso quello relativo alle missioni all'estero, rimane disciplinato dalle leggi 18 dicembre 1973, n. 836, 26 luglio 1978, n. 417 e D.P.R. 513/1978 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dalle norme regolamentari vigenti, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 46, comma 2.

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

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

16. Sono disapplicati l'art. 43 del DPR 761/1979 e l'art. 18 del DPR 384/1990.

Art. 33

Trattamento di trasferimento

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

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

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

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

4. Per le modalità di erogazione e le misure economiche del trattamento di cui al comma 1 si rinvia a quanto previsto dalle leggi n. 836 del 18 dicembre 1973, n. 417 del 26 luglio 1978 e D.P.R. 513/1978 e successive modificazioni ed integrazioni.

Art. 34

Trattamento di fine rapporto

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

- a) stipendio tabellare di cui all'artt. 36 e 37 CCNL 8 giugno 2000 (quadriennio normativo 1998-2001 e primo biennio economico 1998-1999) e art. 2 CCNL 8 giugno 2000, Il biennio economico;
- b) indennità integrativa speciale;
- c) tredicesima mensilità;
- d) retribuzione individuale di anzianità, ove spettante;
- e) eventuali assegni *ad personam*, ove spettanti, sia non riassorbibili che riassorbibili limitatamente alla misura ancora in godimento all'atto della cessazione dal servizio;
- f) retribuzione di posizione, nella misura prevista dall'ultimo periodo dell'art. 7, comma 3 del CCNL II biennio economico 2000-2001 ;
- g) indennità di esclusività di rapporto per i dirigenti sanitari;
- h) indennità di struttura complessa, ove spettante.

2. Per i dirigenti di cui all'art. 44 del CCNL 8 giugno 2000, si fa riferimento al trattamento economico previsto dalla stessa norma al comma 4, per la retribuzione di posizione si applica il principio di cui al comma 1, lett. f).

CAPO II

Integrazioni ed interpretazioni dei CCNL dell'8 giugno 2000

Art. 35

Incrementi contrattuali e stipendio tabellare dei dirigenti

1. Dal 1 gennaio 2001, lo stipendio tabellare attribuito al livello unico dei dirigenti di cui all' art 2 del CCNL 8 giugno 2000, relativo al II biennio economico 2000 – 2001 della presente area è incrementato di un importo mensile lordo di £. 43.000 (pari a €. 22,21).
2. Dal 1 luglio 2001 è corrisposto un incremento di £. 89.000 (pari a €45,96) che assorbe il precedente.
3. Lo stipendio tabellare annuo, per dodici mensilità, dei dirigenti di cui al comma 1, dal 1 gennaio 2001 è fissato in £. 38.748.000 (pari a €. 20.011,67) e dal 1 luglio 2001 è stabilito in £. 39.300.000 lorde (pari a €. 20.296,76).
4. L'incremento di cui al comma 1 si applica anche ai dirigenti del ruolo sanitario di cui all'art. 46 del CCNL 8 giugno 2000 relativo al I biennio economico.
5. Il presente articolo sostituisce i commi 2 e 3 dell'art. 2 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico, ad eccezione di quanto riguarda gli incrementi ed i valori di cui alle decorrenze del 1 luglio 2000 che rimangono confermati.

Art. 36

Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa

1. I fondi previsti dall'art. 8, commi 2 e 3 del CCNL stipulato l' 8 giugno 2000, biennio economico 2000 – 2001, rispettivamente per la dirigenza del ruolo sanitario e dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, ai fini del finanziamento della retribuzione di posizione, dell'equiparazione, dello specifico trattamento economico nei casi in cui è mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, sono distintamente incrementati a decorrere dal 1 gennaio 2001, in ragione d'anno, di una quota pari allo 0,15% del rispettivo monte - salari calcolato al 31 dicembre 1999, separatamente per i due fondi. L'incremento non assorbe quello già previsto dal 1 luglio 2001 ma si aggiunge ad esso.

Art. 37

Clausole integrative ed interpretative dei CCNL 8.6. 2000

1. Le parti concordano in via di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 12 CCNL 8 giugno 2000, che all'art. 7, comma 3, al termine dell'ultimo periodo del CCNL 8 giugno 2000, Il biennio economico 2000 - 2001, va aggiunto, con decorrenza dall'entrata in vigore del CCNL 8 giugno 2000, il seguente :

"Rientra nella retribuzione minima contrattuale l'incremento previsto dall'art. 11, comma 3, primo periodo, ove attribuito all'atto della cessazione del rapporto di lavoro".

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

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

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

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

TITOLO IV
DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI

CAPO I
Disposizioni particolari

Art. 38

Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali

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

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

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

a) per la determinazione dell'equo indennizzo, si considera il trattamento economico tabellare previsto, in relazione all'esclusività del rapporto di lavoro, dagli artt. 36 e 37 del CCNL 8 giugno 2000, relativi al I biennio economico 1998 – 1999, come aggiornati dall'art. 2 del CCNL, stipulato in pari data, per il II biennio 2000 - 2001. Per i dirigenti sanitari già di II livello di struttura complessa che fruiscono della norma transitoria prevista dall'art. 39 del citato CCNL, lo stipendio tabellare è comprensivo dell'assegno personale di cui allo stesso art. 39, comma 1, lett. b), limitatamente alla misura di £. 12.432.000 (pari a € 6.420,59),

pari alla differenza degli stipendi tabellari tra ex primo ed ex secondo livello dirigenziale alla data del 31 luglio 1999. Per i dirigenti del ruolo professionale, tecnico ed amministrativo già di XI livello ai sensi del DPR 384 del 1990, ai quali non sia corrisposta l'indennità di struttura complessa nello stipendio tabellare è ricompreso il maturato economico previsto dall'art. 44, comma 2, lett. b) del CCNL 5 dicembre 1996.

b) per la liquidazione dell'equo indennizzo si fa riferimento in ogni caso al trattamento economico corrispondente alla posizione di appartenenza del dirigente al momento della presentazione della domanda;

c) L'azienda ha diritto di dedurre dall'importo dell'equo indennizzo, e fino a concorrenza del medesimo, eventuali somme percepite allo stesso titolo dal dirigente per effetto di assicurazione obbligatoria o facoltativa i cui contributi o premi siano stati corrisposti dall'azienda stessa;

d) nel caso che per effetto di tali assicurazioni l'indennizzo venga liquidato al dirigente sotto la forma di rendita vitalizia, il relativo recupero avverrà capitalizzando la rendita stessa in relazione all'età dell'interessato.

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

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

a) legge 30 marzo 1971, n. 118 (Conversione in legge del D.L. 30 gennaio 1971, n. 5 e nuove norme in favore dei mutilati ed invalidi civili);

b) D.P.R. 29 dicembre 1973, n. 1032 (Approvazione delle norme sulle prestazioni previdenziali a favore dei dipendenti civili e militari dello Stato);

c) D.L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni in legge 11 novembre 1983, n. 638;

d) D.lgs. 23 novembre 1988, n. 509 (Norme per la revisione delle categorie delle minorazioni e malattie invalidanti, nonché dei benefici previsti dalla legislazione vigente per le medesime categorie, ai sensi dell'art. 2, comma 1, della legge 26 luglio 1988, n. 291);

e) D. L. 25 novembre 1989 (Disposizioni urgenti sulla partecipazione alla spesa sanitaria e sul ripiano dei disavanzi delle unità sanitarie locali), convertito con modificazioni dall'art. 1, comma 1, della legge 25 gennaio 1990, n. 8;

f) legge 24 dicembre 1993, n. 537.

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

CAPO II Conciliazione ed arbitrato

ART. 39 Tentativo obbligatorio di conciliazione

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

Art. 40 Procedure di conciliazione in caso di recesso

1. Prima di procedere al recesso l'azienda ha l'obbligo di attivare la procedura dinanzi al Comitato dei Garanti di cui all'art. 23 del CCNL dell'8 giugno 2000.
2. Ove il recesso sia successivamente intimato ai sensi dell'art. 35, commi 1 e 2 del CCNL del 5 dicembre 1996, il dirigente che non ritenga giustificata la motivazione fornita dall'azienda ovvero questa non sia stata indicata contestualmente alla comunicazione del recesso, attiva le procedure di conciliazione dinanzi al collegio di conciliazione o all'arbitro ai sensi dell'art. 39 del presente contratto.
3. La procedura di conciliazione è avviata mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento, che costituisce prova del rispetto dei termini, entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione scritta di licenziamento. La lettera deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti e delle ragioni di diritto poste a fondamento della pretesa.
4. L'avvio della procedura di conciliazione di cui al comma 2 non ha effetto sospensivo del recesso .
5. Nel caso in cui la conciliazione non riesca si applica l'art. 39, comma 3.
6. Ove la conciliazione riesca e l'azienda assuma l'obbligo di riassunzione del dirigente, il rapporto di lavoro prosegue con le precedenti caratteristiche e senza soluzione di continuità.

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

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

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

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

10. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare non può successivamente adire l'autorità giudiziaria o l'arbitro ai sensi dell'art. 39, comma 3 . In tal caso l'azienda non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal ricorrente, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute dal collegio di conciliazione o dall'arbitro, ai sensi dei commi 7 e 8.

11. Per un periodo di tempo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla pronuncia del Collegio o dell'arbitro, il dirigente il cui licenziamento sia stato ritenuto ingiustificato ai sensi del comma 7 può avvalersi della disciplina di cui all'art. 38 comma 10 del CCNL del 5 dicembre 1996, senza obbligo di preavviso. Tale disciplina è stata confermata dall'art. 20 comma 6 del CCNL dell'8 giugno 2000 ed il riferimento normativo ivi contenuto è ora da intendersi correlato al presente comma. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra azienda, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità risarcitorie pari al solo periodo non lavorato.

12. L' articolo sostituisce, disapplicandolo, l'art. 36 del CCNL del 5 dicembre 1996 e si applica dall'entrata in vigore del presente contratto.

CAPO III

Dirigenza delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica

Art. 41

Istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica

Norma programmatica

1. Le parti, con il presente contratto prendono atto che:
 - ai sensi dell'art. 6 della legge 10 agosto 2000, n. 251 nel ruolo sanitario del personale del Servizio sanitario nazionale può essere istituita la qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica;
 - la medesima legge negli artt. 6 e 7 stabilisce che tali dirigenti siano inseriti nel ruolo sanitario e nell'area III di contrattazione di cui al CCNQ del 25 novembre 1998 riferita alla dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo del SSN;
 - la disciplina concorsuale sarà emanata con successivo regolamento ministeriale ed i requisiti di accesso saranno analoghi a quelli previsti dall'art. 26 del d.lgs. 165/2001 per la dirigenza dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo.
2. Nel quadro di riferimento regionale richiamato dall'art. 6, comma 2, ultimo periodo della legge n. 251 del 2000 che prevede modifiche compensative delle dotazioni organiche, le aziende provvederanno all'istituzione dei posti della nuova figura dirigenziale sulla base delle proprie esigenze organizzative con le precisazioni di cui ai successivi commi.
3. La copertura degli oneri derivanti dall'attuazione del comma 2 è carico dei bilanci delle aziende, che vi provvederanno, nella propria autonomia decisionale, anche mediante trasformazione di un numero corrispondente di posti di organico dei dirigenti del ruolo sanitario secondo le precisazioni contenute nei commi 10 e 11 con l'entrata a regime del presente articolo. La trasformazione potrà riguardare anche i posti già occupati dal personale del ruolo sanitario del comparto che, nell'azienda, conseguirà la nuova qualifica dirigenziale a seguito delle procedure concorsuali, con le conseguenze del già citato comma 10.
4. Nell'individuazione dei posti da trasformare nell'ambito della dirigenza sanitaria di cui all'art. 15 del d.lgs. 502 del 1992, le aziende dovranno tener conto della consistenza quantitativa dei profili di cui si rivede la dotazione organica nonché dei principi di proporzionalità e dei carichi di lavoro nell'area di attività e nella disciplina coinvolta nella trasformazione.
5. Gli oneri del comma 3, ai sensi dell'art. 53 del CCNL dell'8 giugno 2000, sono calcolati anche con riferimento al trattamento accessorio (condizioni di lavoro, retribuzione di risultato) spettante ai dirigenti di nuova assunzione e devono tener conto di quanto stabilito al comma 8 per la retribuzione di posizione minima contrattuale.
6. Gli oneri per l'istituzione della nuova figura dirigenziale sono, comunque, a totale carico dell'azienda ove non vi siano posti da trasformare perchè tutti occupati dai titolari ovvero

nel caso in cui le risorse dei fondi contrattuali di riferimento, siano state completamente utilizzate dall'azienda per la corresponsione delle voci retributive di pertinenza ovvero, infine, quando le condizioni operative del comma 4 non lo consentano .

7. Alla dirigenza di nuova istituzione si applicano sotto il profilo normativo ed economico tutte le norme previste per la disciplina del rapporto di lavoro della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo:

- dai CCNL del 5 dicembre 1996 e successive modificazioni ed integrazioni;
- dai CCNL dell'8 giugno 2000 (con particolare riferimento agli articoli da 26 a 34 relativi alla graduazione delle funzioni ed alle modalità di conferimento, revoca, conferma e verifica degli incarichi);
- dal CCNL del 22 febbraio 2001 sull'impegno ridotto;
- dal presente contratto.

8. In particolare, al dirigente di cui al comma 1, all'atto dell'assunzione e per il periodo di un quinquennio è attribuita la seguente retribuzione di posizione minima contrattuale:

Parte fissa: £ 2.000.000 (pari a € 1.032, 91)

Parte variabile £ 4.087.000 (pari a € 2.100,76)

Al compimento del quinto anno di attività, previa verifica positiva da parte del Collegio tecnico di cui all'art. 31 del CCNL 8 giugno 2000, la parte variabile della retribuzione passa a £. 9.102.000 (pari a € 4.700,79) , cui si aggiunge la maggiorazione di £. 2.900.000 (pari a € 1.497,73) prevista dall'art. 11, comma 3 del CCNL dell'8 giugno 2000, Il biennio economico relativo alla presente area. Per quanto non previsto dal presente comma si applicano gli artt. 3, 4 e 11, comma 4 del CCNL da ultimo citato.

9. Agli effetti dei commi 5 e 7, con l'entrata a regime del presente articolo, per i dirigenti di nuova istituzione, saranno formati appositi distinti fondi corrispondenti a quelli previsti per gli altri dirigenti sanitari dagli artt. 50, 51 e 52 del CCNL dell'8 giugno 2000, confermati dagli artt. 8 e 9 del medesimo contratto, relativo al II biennio economico,

10. Qualora per l'applicazione del comma 2 si proceda alla trasformazione dei posti della dirigenza sanitaria i fondi di cui al comma 9 saranno formati con le quote di trattamento economico provenienti dai fondi contrattuali relativi alla predetta dirigenza. Tali fondi saranno ridotti in misura corrispondente alle quote utilizzate, comunque non superiore ai minimi contrattuali da attribuire ai dirigenti di nuova istituzione. Le quote confluiranno nei nuovi fondi in base alla loro natura. I fondi saranno utilizzati con i tempi indicati nel comma 11. In ogni caso, ai sensi dell'art. 53 del CCNL 8 giugno 2000, ove le risorse derivanti dai fondi contrattuali interessati dalla trasformazione dei posti non garantissero la retribuzione di posizione minima contrattuale di cui al comma 8 nonchè il pagamento del trattamento accessorio del comma 5, l'integrazione dei fondi di riferimento graverà sul bilancio delle aziende stesse. La parte variabile aziendale della retribuzione di posizione in relazione alla tipologia degli incarichi di cui all'art. 27 del CCNL dell' 8 giugno 2000 - conferibili dopo il quinquennio - dovrà essere calcolata sulla base della graduazione delle funzioni e finanziata con le metodologie di cui al citato art. 53.

11. Ove ricorra l'ipotesi del comma 10, la riduzione dei fondi ivi indicati decorrerà dalla data della effettiva assunzione in servizio dei nuovi dirigenti che, a regime, avviene con la stipulazione del contratto individuale ai sensi dell'art. 13, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000. Nelle more della assunzione, le quote di risorse disponibili da trasferire nei nuovi fondi per effetto della soppressione dei posti - secondo le previsioni dell'atto di programmazione del fabbisogno aziendale - ove provenienti dal fondo di cui all'art. 50 del CCNL dell'8 giugno 2000 saranno provvisoriamente utilizzate nella retribuzione di risultato

dei medesimi dirigenti del ruolo sanitario dal cui fondo provengono, ai sensi del comma 5 dello stesso art. 50.

12. Lo spostamento di risorse tra i fondi di cui ai commi precedenti avviene nel rispetto delle relazioni sindacali previste dall'art. 4, comma 2, lettera B) punto 5 del CCNL dell'8 giugno 2000. La trasformazione della dotazione organica avviene nel rispetto dell'art. 6, comma 1 lettera C) del sopracitato CCNL.

13. Ove il regolamento di cui all'art. 6, comma 2 della legge 251 del 2000 nulla preveda in proposito, le attribuzioni dei dirigenti di nuova istituzione e la regolazione, sul piano funzionale ed organizzativo, dei rapporti interni con le altre professionalità della dirigenza sanitaria, saranno definite dall'azienda nell'ambito di apposito atto di organizzazione, previa consultazione obbligatoria delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, sulla base dei contenuti professionali del percorso formativo indicato nell'art. 6, comma 3 del d.lgs. 502 del 1992 e nel decreto del Ministero dell'università, ricerca scientifica e tecnologica del 2 aprile 2001, pubblicato sul supplemento ordinario della G.U. del 5 giugno 2001, n. 128, nonché delle attività affidate in concreto a tali dirigenti. In particolare, a tale ultimo fine, dovranno essere evitate sovrapposizioni e duplicazioni di competenze ed attribuzioni che, sul piano organizzativo, possano ostacolare od impedire un regolare avvio e funzionamento dei nuovi servizi.

14. Le parti si danno atto che la disciplina di cui al presente articolo entrerà a regime al verificarsi delle condizioni dei commi 1, terzo alinea e 2, che renderanno possibile l'assunzione in via definitiva dei dirigenti di nuova istituzione secondo le esigenze programmate da ciascuna azienda.

Art. 42

Incarichi provvisori

1. In attesa dell'entrata a regime dell'art. 41 e comunque per un biennio dall'entrata in vigore del presente contratto, nel caso in cui le aziende attuino la disciplina transitoria dell'art. 7, comma 1, della legge 251 del 2000, al personale cui è conferito l'incarico ivi previsto è attribuito il trattamento economico stabilito dai vigenti contratti collettivi per i dirigenti di nuova assunzione, tenuto conto, in particolare, di quanto indicato dall'art. 41, commi 5 e 8 per il trattamento accessorio e per la retribuzione di posizione minima contrattuale.

2. Per il reperimento delle risorse e per la formazione dei fondi, l'azienda procede applicando anticipatamente le disposizioni di cui all'art. 41, nel rispetto delle relazioni sindacali indicate nel comma 12 dello stesso, congelando, per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, il numero di posti di organico occorrenti, in modo da pervenire alla loro eventuale trasformazione ed al consolidamento dei fondi così formati solo in seguito, al verificarsi – cioè - delle condizioni di cui all'art. 41, comma 14.

3. Ai fini del corretto svolgimento delle funzioni del personale incaricato deve, altresì, essere data contestuale attuazione anche all'art. 41, comma 13.

4. Nel periodo transitorio, l'incarico di cui al comma 1 è conferito per un triennio, ai sensi dell'art. 15 septies del d.lgs. 502 del 1992 e secondo la disciplina, ivi compresi gli aspetti del trattamento economico, prevista dall'art. 63 comma 5 del CCNL dell'8 giugno 2000, previa procedura selettiva tra i candidati in possesso di requisiti di esperienza e

qualificazione professionale predeterminati. L'incarico è rinnovabile con la medesima procedura, ove l'art. 41 non sia ancora entrato a regime.

5. In particolare, con riguardo ai requisiti per il conferimento dell'incarico, le parti concordano sull'esigenza che i candidati siano almeno in possesso:

- del diploma di dirigente dell'assistenza infermieristica rilasciato dalle ex scuole dirette a fini speciali o di diploma di formazione manageriale - conseguito in corsi di perfezionamento o similari, rilasciato da Università o da altre istituzioni pubbliche od equiparate - attestante un percorso formativo che - per contenuti e durata – sia ritenuto idoneo come requisito dall'azienda;

- di esperienza professionale – non inferiore a cinque anni di servizio a tempo indeterminato - maturata nella categoria D, ivi compreso il livello economico DS, dello specifico profilo professionale.

6. In via provvisoria, l'incarico di cui al comma 1 può essere conferito dalle aziende anche al personale indicato nell'art. 7, comma 2 della legge 251 del 2000 ed alle condizioni ivi previste, per il coordinamento della specifica area professionale di cui agli artt. 2, 3 e 4 della stessa legge, nel rispetto di tutti i precedenti commi del presente articolo. Ai sensi del comma 13 dell'art. 41, le attribuzioni del dirigente di nuova istituzione di cui al presente comma dovranno consentire un adeguato livello di integrazione e collaborazione con le altre funzioni dirigenziali, garantendo il rispetto dell'unicità della responsabilità dirigenziale per gli aspetti professionali ed organizzativi interni delle strutture di appartenenza.

CAPO IV

Disposizioni finali

Art. 43

Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

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

Art. 44

Errata corrige

1. All'art. 27, comma 10 del CCNL I biennio 1998-1999, stipulato l'8 giugno 2000, le ultime parole "Per la tabella di corrispondenza si rinvia all'allegato 1" vanno cassate e, pertanto, il comma termina con le parole "alla data del 5.12.1996".

2. All'art. 40, comma 6 del CCNL I biennio 1998-1999, stipulato l'8 giugno 2000, le ultime parole "secondo la tabella di corrispondenza allegato 1 al presente contratto" vanno cassate e, pertanto, il comma termina con le parole "alla data del 5.12.1996".

3. In calce alle tavole nn. 1 e 2 del CCNL II biennio 2000-2001, stipulato l'8 giugno 2000, sono aggiunte rispettivamente le note n. 4 e n. 5 di identico contenuto, recanti la seguente precisazione:

"La retribuzione di posizione riportata in questa tabella è quella minima contrattuale attribuita, ai sensi della tabella all. 1 al CCNL del 5.12.1996, II biennio economico 1996-1997 (cfr. art. 40, comma 5) e quella rideterminata ai sensi degli artt. 3 e 4 del presente CCNL. Successivamente al contratto del 1996, la retribuzione di posizione di parte variabile è stata suscettibile di incremento in sede aziendale, sulla base della graduazione delle funzioni. Per i dirigenti di struttura complessa assunti successivamente al 1° agosto 1999 citati in tabella la retribuzione di posizione è attribuita dalle aziende sulla base della graduazione dell'incarico assegnato nel rispetto dell'art. 40, comma 3, per quanto attiene la componente della retribuzione stessa di parte fissa e variabile"

4. Le rettifiche di cui al presente articolo decorrono dall'entrata in vigore del CCNL dell'8 giugno 2000, quadriennio normativo 1998 – 2001, trattandosi di errori materiali già rettificati dall'ARAN ai sensi dell'art. 67, comma 3.

Art. 45
Norma finale

1. Gli artt. 2, 4, 7 comma 4, 8, 9, da 11 a 13, 24, 25, 28, da 30 a 33, 38 decorrono dal 31 dicembre 2001.
2. Tutte le norme non menzionate nel comma 1 decorrono dalla data di entrata in vigore del presente contratto, fatta salva diversa esplicita decorrenza indicata nelle singole clausole nonchè quanto previsto dall'art. 46 comma 3.

Art. 46
Disapplicazioni

1. Dalla data di stipulazione del presente CCNL, ai sensi degli artt. 69, comma 1 e 71, comma 3 del D. Lgs. 165/2001, sono disapplicate tutte le norme contenute:

- a) nel D.P.R. 270/1987, le quali sono state esplicitamente disapplicate dal CCNL 5 dicembre 1996 e successive integrazioni, dal CCNL 8 giugno 2000 e dal presente nei singoli articoli di riferimento. Le disposizioni non menzionate nei suddetti contratti collettivi sono state superate dal D.P.R. 384/1990 di cui alla successiva lettera c) o, data la loro natura transitoria e contingente, hanno cessato di produrre i propri effetti;
- b) nel D.P.R. 494/1987, gli artt. 47, 48 a 51, in quanto disapplicati o perchè hanno esaurito i propri effetti;
- c) nel D.P.R. 384/1990, che siano state esplicitamente disapplicate dal CCNL 5 dicembre 1996 e successive integrazioni, dal CCNL 8 giugno 2000 e dal presente nei singoli articoli di riferimento. Le disposizioni del D.P.R. 384/1990 non menzionate nei suddetti contratti collettivi e nel presente, data la loro natura transitoria e contingente, hanno cessato di produrre i propri effetti ovvero sono state superate dal D. Lgs 502/1992 e succ. modificazioni ed integrazioni e dal D. Lgs 626/1996. Sono, in particolare, disapplicati, l'art. 20, per effetto dell'incremento delle ore di aggiornamento previsto dall'art. 16, comma 4 del CCNL 8 giugno 2000, dalla stessa data, nonché gli artt. da 93 a 105, in quanto sostituiti dalla disciplina generale dei CCNQ del 7 agosto 1998, come integrato e modificato dai CCNQ del 25 novembre 1998, del 27 gennaio 1999 e del 21 febbraio 2001 e dagli artt. da 2 a 4 del presente CCNL;
- d) nel D.P.R. 761/1979, ivi compreso il rinvio alle disposizioni del T.U. del 3 gennaio 1957 degli impiegati civili dello Stato, espressamente menzionate nei CCNL citati nelle precedenti lettere e nel presente CCNL

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

3. Dopo il 31 dicembre 2001, ai sensi dell'art. 69 del D. Lgs. 165/2001, gli istituti del rapporto di lavoro disciplinati dalle norme generali e speciali del pubblico impiego

ancora vigenti a tale data ed espressamente applicabili anche al personale del Servizio Sanitario Nazionale, qualora non riassunte alla disciplina dei contratti collettivi vigenti ivi compreso il presente, cessano di produrre i propri effetti.

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

ALLEGATO N. 1

SCHEMA DI CODICE DI COMPORTAMENTO DA ADOTTARE

NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

Art. 1

Definizione

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

Art. 2

Principi

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:

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

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

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

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

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

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

g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 59 e 59 bis del Decreto Legislativo n. 29/1993, così come modificato dal Decreto Legislativo n. 80/1998, viene inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;

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

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

Art. 3

Procedure da adottare in caso di molestie sessuali

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

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

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

Art. 4

Procedura informale: intervento della consigliera/del consigliere

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

Art. 5

Denuncia formale

1. Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competenze dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.
2. Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla direzione generale dell'azienda.
3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.
4. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.
5. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91 e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.
6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima

sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

Art. 6

Attività di sensibilizzazione

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

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

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

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

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

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

DICHIARAZIONE VERBALE ARAN N. 1

Con riferimento all'art. 29, si conferma che i quindici giorni di ferie aggiuntive sono comprensivi dei sabati, domeniche e altre festività ricadenti nel periodo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Con riferimento agli artt. 7 e 13 gli ulteriori eventuali benefici previsti dall'art. 53 D.lgs 151/2001 trovano applicazione anche se non richiamati dai rispettivi articoli di riferimento.

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

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

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

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Con riferimento all' art. 10, comma 9, le parti richiamano quanto previsto dalle vigenti disposizioni per ciò che attiene le assunzioni a tempo determinato al fine di procedere alla sostituzione dei dirigenti assenti. Le parti concordano che le procedure relative alla richiesta di aspettativa (comunicazione, assenso dell'azienda ai fini dell'inizio dell'assenza etc) sono oggetto di appositi atti organizzatori interni che l'azienda adotta informandone le organizzazioni sindacali. In particolare, con riguardo al comma 8 lettera b) tra i contratti di lavoro a termine sono ricompresi quelli relativi all'incarico di direttore generale e amministrativo ed, ove previsti, di direttore dei servizi sociali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

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

Con riguardo al comma 6 le parti si danno atto che l'art. 31, comma 1 del CCNL 5 dicembre 1996 è norma permanente degli istituti di mobilità, entrata in vigore il 6 dicembre 1996. Essa si applica in tutti i casi di ristrutturazione e riguarda, indistintamente i dirigenti dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Con riguardo all'art. 18 le parti ritengono che le aziende, nell'ambito della loro programmazione annuale o triennale, debbano sviluppare le attività formative nelle discipline proprie della dirigenza sanitaria, tenendo conto che, tra le caratteristiche peculiari di tale attività pianificata per l'accreditamento dell'ECM, per le suddette categorie

andrà sviluppata, in quanto prevalente nelle discipline ad accesso pluricategoriale, la produzione di eventi intergategoriali monodisciplinari, multidisciplinari e di interesse misto ospedale – territorio. La pianificazione dell'attività formativa dovrà tenere conto della necessaria coerenza con gli obiettivi nazionali ai sensi dell'art. 3 del DM. 5 luglio 2000 nonché degli obiettivi regionali e locali sulla base delle vigenti disposizioni. Con riferimento al comma 4 le parti rammentano, altresì, che la circolare n. 14/1995 del Dipartimento della Funzione pubblica stabilisce a titolo indicativo e compatibilmente con le esigenze di flessibilità dei bilanci, che “costituirebbe un obiettivo auspicabile ed un risultato utile ad un progressivo allineamento ai livelli dei programmi formativi nella pubblica amministrazione dei principali paesi europei” se ciascuna amministrazione destinasse alla formazione del proprio personale uno stanziamento pari ad almeno un punto percentuale del monte retributivo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Con riguardo all'art. 28 relativo al lavoro straordinario le parti concordano sull'attuazione dell'art. 53, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000 in caso di attivazione di nuovi servizi ad invarianza della dotazione organica.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

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

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8

Con riguardo all'art. 37 le parti concordano che il periodo di distacco sindacale, pur essendo equiparato al servizio prestato non è considerato ai fini del raggiungimento del periodo dell' incarico quinquennale come servizio istituzionale, in quanto svolto quale controparte. Si veda al proposito l'art. 18, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 9

In riferimento all'art. 41 le parti ritengono di dover esprimere la considerazione che nell'individuazione dei posti da sopprimere nell'ambito della dirigenza sanitaria le aziende dovranno tener conto di tutti i profili laureati in ragione anche della loro consistenza quantitativa e, comunque, in proporzione ad essa e dopo aver valutato oggettivamente i carichi di lavoro nell'area di attività e nella disciplina di cui si rivede, per effetto della soppressione dei posti, la relativa dotazione organica.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 10

Per quanto concerne l'art. 46, le disapplicazioni si riferiscono alle norme di legge ed alle disposizioni relative al pubblico impiego di competenza della fonte negoziale e non riguardano, pertanto, norme di inquadramento della dirigenza anche aventi carattere speciale quali ad esempio quelle contenute nella legge n. 207/1985.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 11

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

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 12

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

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 13

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

Nota a verbale

CGIL-FP, CISL-FPS, UIL-FPL sottoscrivono quest'accordo, riconoscendo l'importanza dello stesso sia per quanto riguarda il miglioramento e l'aggiornamento della normativa; sia per il recupero del differenziale economico del secondo biennio; che per l'inserimento, all'interno del CCNL, nell'area della dirigenza sanitaria, la nuova qualifica di dirigente delle professioni sanitarie delle leggi 42/99 e 251/00, in attuazione degli articoli 6 e 7 della stessa legge 251 e realizzando un'antica rivendicazione sindacale.

Sull'ultimo punto dobbiamo rimarcare che l'andamento e l'evoluzione della trattativa hanno evidenziato la presenza di uno stato di pregiudizio diffuso nei confronti di queste professioni non riconoscendo loro, ancora, lo stesso status di professioni laureate, autonome e responsabili, al pari delle altre.

Non si condivide la previsione dell'articolo 42, comma 5, seconda alinea, poiché introduce elementi di rigidità che limitano le opportunità per gli operatori interessati. Le sottoscritte OO.SS. ritengono che l'idoneità dei requisiti posseduti da operatori che, comunque, hanno acquisito professionalità pluriennale e requisiti culturali anche di livello universitario possa, nella fase transitoria, essere valutata anche in deroga ai limiti previsti nel suddetto comma. Questa previsione è, inoltre, in contraddizione con quanto previsto dallo stesso articolo 7 della L. 251 e dalle prime normative regionale di attuazione.

Pertanto CGIL-FP, CISL-FPS e UIL-FPL auspicano una modifica di queste condizioni per la sottoscrizione definitiva dell'accordo stesso.

CISL-FPS: firmato

UIL-FPL: firmato

CGIL-FP: firmato

Roma, 7.05.2003

DICHIARAZIONE A VERBALE

CIDA-SIDirSS

Con riferimento all'art.22 "Risoluzione Consensuale" del C.C.N.L_ sottoscritto 8-6-2000 il CIDA-SIDirSS, riaffermando la necessità che l'istituto di cui trattasi sia disciplinato in forma omogenea in tutte le aree negoziali della dirigenza pubblica, conferma la richiesta di prevedere che la relativa indennità abbia "pieno effetto sia ai fini del trattamento di pensione che della buonuscita", così come previsto nel corrispondente art. 26 del vigente C.C.N.L. del personale Dirigente dell'AREA I.

Roma, 10.02.2004

DICHIARAZIONE A VERBALE

CONFEDIR

(contratto integrativo del CCNL area della dirigenza ruoli SPTA del SSN stipulato l'8 giugno 2000)

La CONFEDIR, nel ribadire il proprio impegno per la revisione delle norme riguardanti il recesso, come già avvenuto durante la trattativa per il CCNL area dirigenziale III 1998 - 2001, ritiene indispensabile che il recesso non abbia applicazione durante la procedura avanti il Collegio di Conciliazione, come espressamente previsto dall'articolo 55 comma 7 del d.lgs 165/2001.

L'ARAN non ha ritenuto di accogliere la proposta Confedir di modificare una posizione in conformità della disposizione legislativa richiamata.

La proposta si configura non solo come esigenza di non peggiorare con la normativa contrattuale la disciplina legislativa della dirigenza, ma si inquadra in una azione di tutela del fondamentale carattere dell'autonomia che deve avere la funzione dirigenziale, che può esplicarsi solo se sostenuta da solide garanzie, che si rendono più che mai necessarie dopo che talune le aziende sanitarie hanno fatto ricorso a nomine dirigenziali indiscriminate di soggetti esterni e talvolta senza neanche il requisito del titolo di studio.

IL SEGRETARIO GENERALE
Prof Roberto Confalonieri

Roma, 10.02.2004

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Organizzazioni Sindacali UIL FPL e FPS CISL in relazione all'articolo 41 dichiarano la loro contrarietà alla scelta operata dall'ARAN, sulla base delle indicazioni del Comitato di Settore, di attribuire al dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, di ostetrica e riabilitative nonché delle professioni tecnico sanitarie e della prevenzione l'indennità prevista dall'articolo 11, comma 3 del CCNL 8 giugno 2000 in vece dell'indennità di esclusività prevista dallo stesso contratto.

Le stesse Organizzazioni Sindacali ritengono che alla nuova figura dirigenziale l'indennità di esclusività debba essere attribuita in quanto contrattualmente destinata "alla dirigenza del ruolo sanitario" - nel quale la nuova figura viene inserita - e non ad uno specifico e limitato gruppo di profili in essa ricompresi. Inoltre il personale di alcuni profili del comparto che potranno conseguire la qualifica dirigenziale possono - ad oggi ed in base alla legge 1/2002 - svolgere attività in regime libero-professionale, facoltà che dovrà comunque essere valutata, all'atto del passaggio, in relazione al regime di esclusività vigente nell'area dirigenziale.

UIL FPL ed FPS CISL hanno, comunque, ritenuto di siglare l'ipotesi di CCNL perché permette l'importante risultato di prevedere contrattualmente la nuova figura e, soprattutto, perché l'articolo 41 è una norma programmatica.

Nel periodo che dovrà intercorrere tra la fase transitoria degli incarichi provvisori a quella a regime dell'inquadramento nella qualifica, le sottoscritte Organizzazioni Sindacali si adopereranno, quindi, per trovare soluzioni adeguate, a partire dalla piattaforma per il rinnovo contrattuale del prossimo quadriennio.

UIL FPL: firmato

FPS CISL: firmato

Roma, 10.02.2004

DICHIARAZIONE A VERBALE OO.SS.

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

CIDA - SIDIRSS: firmato

SINAFO: firmato

SNABI - SDS: firmato

FP - CGIL: firmato

UIL FPL: firmato

CISL FPS: firmato

AUPI: firmato

CONFEDIR: firmato

CONFEDIR SANITA' : firmato

Roma, 10.02.2004