

CCNL dell'AREA SANITARIA TRIENNIO 2016-2018



F.LUCA'
Presidente Fondazione Area Radiologica

Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Artt1-2

Il presente contratto si applica a tutti i dirigenti medici, sanitari, veterinari e delle professioni sanitarie di cui all'art. 7 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendenti da tutte le Aziende ed Enti del comparto indicate all'art. 6 del medesimo CCNQ.

Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2016 – 31 dicembre 2018, sia per la parte giuridica che per la parte economica. Gli effetti decorrono dal 20/12/2019 giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle Azienda e Enti entro trenta giorni dalla data di stipulazione. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, entro un mese dalla sottoscrizione definitiva. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo. A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del presente contratto, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato viene corrisposta l'indennità di vacanza contrattuale.

Sistema delle relazioni sindacali

Artt.3-4-5

Le relazioni sindacali presso le Aziende ed Enti si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) **Partecipazione** - informazione;

- confronto, anche di livello regionale;

- organismo paritetico.

b) **Contrattazione integrativa.**

L'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Azienda o Ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da assumere, prima della loro definitiva adozione, ed esprimere osservazioni e proposte.

Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Azienda o Ente intende adottare. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Oggetto di confronto

- i criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro;
- i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Azienda o Ente o tra Aziende ed Enti, nei casi di utilizzazione dei dirigenti, nell'ambito di processi associativi;
- i criteri generali dei sistemi di valutazione professionale e dei sistemi di valutazione della performance;
- criteri generali di graduazione delle posizioni dirigenziali;
- i criteri per il conferimento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
- il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
- le condizioni, i requisiti e i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale.

CONFRONTO (CCNL 19 dicembre 2019)

Si avvia con la informazione, attraverso la quale la parte datoriale fornisce alle OO.SS. tutti gli elementi conoscitivi per il confronto sulla tematica.

Viene richiesto dalle OO.SS. entro 10 gg dall'informazione, ma può essere proposto dall'Amministrazione contestualmente a quest'ultima.

Ha durata per un periodo non superiore a 30 giorni.

Si conclude con una sintesi, a verbale, dei lavori e delle posizioni emerse.

CONCERTAZIONE (CCNL 8 giugno 2000)

Si avvia con l'informazione, attraverso la quale la parte datoriale fornisce alle OO.SS. tutti gli elementi conoscitivi per il confronto sulla tematica.

L'Amministrazione convoca le parti sindacali entro 48 ore dalla ricezione della richiesta

Si conclude entro il termine tassativo di 30 giorni dalla richiesta.

Dell'esito della concertazione è redatto apposito verbale dal quale risulteranno le posizioni delle parti – che riassumono i propri distinti ruoli e responsabilità - nelle materie oggetto di concertazione

Art. 6 Confronto regionale

- Ferma rimanendo l'autonomia contrattuale delle Aziende ed Enti nel rispetto dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, le Regioni entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, previo confronto con le OO.SS. firmatarie, possono emanare linee generali di indirizzo agli enti o aziende per lo svolgimento della contrattazione integrativa, nelle seguenti materie:
- metodologie di utilizzo di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica dei dirigenti di cui all'art. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi), 95(Fondo per la retribuzione di risultato) e 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);
- linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive di cui all'art. 115, comma 2
- Tipologie di attività libero professionale intramuraria;
- criteri generali dei sistemi di valutazione professionale e di performance dei dirigenti;
- criteri generali per l'inserimento, nei regolamenti aziendali sulla libera professione di norme idonee a garantire che la stessa sia in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia;
- criteri generali per la determinazione della tariffa di cui all'art. 116 nonché per l'individuazione delle discipline del medesimo personale che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria;
- indicazioni in tema di art. 16, comma 5, CCNL 6.10.2010 delle aree IV e III per le aspettative per motivi di assistenza umanitaria, all'emergenza e alla cooperazione;
- indirizzi in materia di riconoscimenti connessi allo svolgimento dell'attività didattica e di tutoraggio nell'ambito della formazione specialistica del personale destinatario del presente CCNL, secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 368/1999 e s.m.i.;
- criteri di allocazione delle risorse che finanziano il salario accessorio previste da specifiche disposizioni di legge per le quali è necessario l'intervento regionale che tengano anche conto della perequazione e compensazione a livello regionale;
- le problematiche connesse al lavoro precario, tenuto conto della garanzia di continuità nell'erogazione dei LEA, anche in relazione alla scadenza dei contratti a termine.

Art. 6 bis Organismo paritetico

Modalità relazionale consultiva finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali:

progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, anche in riferimento alla formazione manageriale e formazione continua, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nonché alla prevenzione e riduzione del rischio clinico della legge 24/2017, alla salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alle aggressioni subite in servizio dal personale, alla programmazione dei servizi di emergenza, pronta disponibilità e di guardia, valutando, tra l'altro, la esonerabilità del personale che abbia superato la soglia di 62 anni di età anagrafica, nonché l'estensione del servizio di pronta disponibilità a turni diversi da quelli notturni e festivi.

Ha composizione paritetica; si riunisce almeno due volte l'anno e può trasmettere proprie proposte progettuali

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti

Art. 7

- La contrattazione collettiva integrativa si svolge, tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale.
- La contrattazione collettiva integrativa si svolge a livello di singola Azienda o Ente (“contrattazione integrativa aziendale”). Le Aziende sono tenute ad attivare la contrattazione integrativa, secondo le modalità ed i tempi previsti dall’art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure), al fine di adottare scelte condivise nelle materie alla stessa demandate, anche per conseguire miglioramento qualitativo dei servizi e dei livelli assistenziali.
- I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale :
- le RSA;
- i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

Contrattazione collettiva integrativa: materie

Art. 7

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui agli artt. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi), 95 (Fondo per la retribuzione di risultato) e 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);
- b) i criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale di cui all'art. 93 (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione) e all'art.95 (Fondo per la retribuzione di risultato);
- c) l'attribuzione di trattamenti accessori
- d) i criteri generali per la definizione dell'atto di cui all'art. 114, comma 1, (Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti) nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi) nel rispetto delle linee di indirizzo regionali;
- e) l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);
- f) l'eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno a carico del Fondo di cui all'art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);
- g) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati da ciascuna giornata di sciopero, ai sensi della legge n.146 del 1990 e s.m.i
- h) i criteri per l'individuazione di flessibilità oraria al fine di conseguire una maggiore conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi;
- i) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione di servizi;
- j) i criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo di cui all'art. 80 bis (Welfare integrativo);
- k) elevazione del contingente dei rapporti a impegno ridotto ai sensi dell'art. 110 (Accesso al rapporto di lavoro con impegno orario ridotto).

Ai sensi dell'art. 40, comma 3 quinquies del D. Lgs. n. 165/2001 i contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali. Nei casi di violazione le clausole sono nulle

Contrattazione collettiva integrativa: materie

Art. 7

- Degli 11 punti elencati, i primi 5 (lettere a, b, c, e, f) sono “blindati” - nel senso che non scatta la condizione liberatoria per l'autonomia datoriale dopo 30 giorni - e gli altri sei (lettere d, g, h, i, j, k) invece, costituiscono in pratica una sorta di contrattazione contingentata; quest'ultima somiglia in realtà molto più al confronto/concertazione con la sola differenza che i trenta giorni sono in un caso tassativi e nell'altro prorogabili di altri trenta. In relazione agli 11 item va segnalato che nove sono sostanzialmente in linea con il passato (lettere a, b, c, d, e, g, h, i, k) mentre del tutto nuovi sono il *welfare* integrativo e l'aumento dell'indennità notturna.

Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7 sono negoziati con cadenza annuale.

L'Azienda o Ente convoca i soggetti sindacali per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di trenta giorni, la propria delegazione.

Decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7 lettere d), g), h), i), j), k). Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, lettere a), b), c), e), f) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, l'Azienda o Ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D.Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

Art. 11 Il contratto individuale di lavoro

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, devono essere espressamente ed esaustivamente indicati:

- a) tipologia del rapporto di lavoro;
- b) data di inizio del rapporto di lavoro;
- c) area e disciplina o profilo di appartenenza;
- d) tipologia d'incarico conferito come previsto dall'art. 19 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) e dall'art. 20 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure);
- e) durata del periodo di prova;
- f) sede e unità operativa dell'attività lavorativa;
- g) termine finale in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato;
- h) il trattamento economico complessivo corrispondente alla tipologia del rapporto di lavoro ed incarico conferito, costituito dalle voci del trattamento fondamentale ed accessorio, ove spettanti, di cui all'art. 83
- i) la misura dell'indennità di esclusività del rapporto ove spettante.

Art. 11 Il contratto individuale di lavoro

Il contratto individuale deve essere sempre stipulato nel caso di assunzione per il conferimento di incarico di direzione di struttura complessa con le procedure di cui al DPR 484/1997, anche se il dirigente è già in servizio presso l'Azienda o Ente ovvero di conferimento dell'incarico di direttore di dipartimento ai sensi dell'art.17 bis del D.Lgs. n. 502/1992.

Per i dirigenti neo-assunti il contratto individuale, superato il periodo di prova, è integrato per l'incarico conferito ai sensi dell'art. 19.

Nella stipulazione dei contratti individuali le Aziende o Enti non possono inserire clausole peggiorative dei CCNL o in contrasto con norme di legge.

Art. 12 Periodo di prova

Il dirigente assunto in servizio a tempo indeterminato a seguito di pubblico concorso è soggetto ad un periodo di prova, la cui durata è stabilita in sei mesi. Il direttore di struttura complessa è soggetto al periodo di prova previsto dall'art. 15, comma 7 ter, del D.Lgs. 502/1992, modificato dalla Legge 189/12, Legge Balduzzi.

Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dal CCNL. In caso di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto è risolto.

Decorsa la metà del periodo di prova, nel restante periodo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

Sono esonerati dal periodo di prova i dirigenti che abbiano svolto periodi di rapporto di lavoro subordinato anche a tempo determinato e almeno superiori a dodici mesi o che lo abbiano già superato, in rapporti di lavoro subordinato anche a tempo determinato almeno superiori a dodici mesi, nella medesima qualifica e disciplina, presso Aziende o Enti del comparto. L'esonero di cui sopra determina l'immediata cessazione del rapporto di lavoro originario.

Art. 13 Ricostituzione del rapporto di lavoro

Il dirigente che abbia interrotto il rapporto di lavoro per proprio recesso o per motivi di salute può richiedere alla stessa Azienda o Ente, entro cinque anni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, la ricostituzione dello stesso. L'Azienda o Ente si pronuncia motivatamente entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento il dirigente è ricollocato, previa stipulazione del contratto individuale, nella qualifica dirigenziale, posizione economica e fascia di esclusività iniziale, con esclusione della R.I.A. a suo tempo eventualmente maturata. Nei confronti del dirigente che abbia favorevolmente superato il quinquennio di servizio prima della cessazione del rapporto di lavoro, l'Azienda o Ente conferisce un incarico ai sensi di quanto previsto dall'art. 18 (Tipologie d'incarico), 19 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa- Criteri e procedure), 20 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa- Criteri e procedure).

La ricostituzione del rapporto di lavoro è, in ogni caso, subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'Azienda o Ente 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.

Art. 14 Caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti

I dirigenti possono optare per il passaggio dal rapporto esclusivo e non entro il 30 novembre di ciascun anno. Gli effetti del passaggio decorrono dal primo gennaio dell'anno successivo.

Il rapporto di lavoro esclusivo comporta la totale disponibilità del dirigente nello svolgimento delle proprie funzioni nell'ambito dell'incarico attribuito e della competenza professionale nell'area e disciplina di appartenenza. Il rapporto di lavoro non esclusivo comporta la totale disponibilità nell'ambito dell'impegno di servizio, per la realizzazione degli obiettivi istituzionali programmati e lo svolgimento delle attività professionali di competenza.

Le Aziende o Enti, secondo criteri omogenei con quelli adottati per i dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo e sulla base delle indicazioni dei responsabili delle strutture, negoziano con le *equipes* interessate i volumi e le tipologie delle attività e delle prestazioni che i singoli dirigenti sono tenuti ad assicurare.

Art. 15 Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al non esclusivo e viceversa

Il passaggio dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo comporta:

- non preclusione al mantenimento dell'incarico in essere o al conferimento di direzione di strutture semplici e complesse fermo restando quanto eventualmente previsto dalle discipline legislative regionali;
- spettanza del 50% della sola retribuzione di posizione – parte fissa;
- non spettanza della retribuzione di risultato;
- inibizione dell'attività libero – professionale intramuraria;
- cessazione di corresponsione dell'indennità di esclusività che - dalla stessa data - costituisce risparmio aziendale;
- Il passaggio al rapporto di lavoro esclusivo decorre dal 1° gennaio successivo a quello dell'opzione. Tale passaggio non ripristina la situazione di incarico preesistente con la correlata retribuzione di posizione. La retribuzione di posizione è ridefinita sulla base dell'incarico successivamente conferito al dirigente. E' riconosciuta la retribuzione di risultato che, nel primo anno di rientro, è determinata a consuntivo. L'indennità di esclusività è corrisposta dal 1° gennaio dell'anno successivo nella medesima misura già percepita all'atto dell'opzione per il passaggio a rapporto di lavoro non esclusivo con oneri a carico del bilancio.

Artt.17-18 Sistema degli incarichi

La carriera professionale si sviluppa con l'assunzione di incarichi di tipo gestionale e di tipo professionale. Due tipologie di incarichi, di pari dignità ed importanza con eguale corrispondenza economica.

PRECEDENTI TIPOLOGIE	NUOVE TIPOLOGIE
Incarico di direzione di struttura complessa	Incarico di direzione di struttura complessa (art.18, comma 1, par I, lett. a) (Tipologie d'incarico)
Incarico di direzione di struttura semplice , nel caso in cui lo stesso sia stato formalmente qualificato come "incarico a valenza dipartimentale"	Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale (art. 18, comma 1, par I, lett. b) (Tipologie d'incarico)
Incarico di direzione di struttura semplice diverso da quello di cui alla riga precedente	Incarico di direzione di struttura semplice (art. 18, comma 1, par I, lett. c) (Tipologie d'incarico)
Incarico di natura professionale, nel caso in cui lo stesso sia stato formalmente qualificato come "incarico di alta specializzazione"	Incarico professionale di alta specializzazione (art.18, comma 1, par II, lett. b) (Tipologie d'incarico)
Incarico di natura professionale diverso da quello di cui alla riga precedente	Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (art. 18, comma 1, par II, lett. c) (Tipologie d'incarico)
Incarico di natura professionale, i cui titolari hanno maturato i requisiti di cui all'art. 4 del CCNL dell'8/6/2000 (biennio economico 2000-2001) Area IV e di cui all'art. 4 del CCNL dell'8/6/2000 (biennio economico 2000-2001) Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie	Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (art. 18, comma 1, par II, lett. c) (Tipologie d'incarico)
Incarico di natura professionale, i cui titolari <u>non</u> hanno maturato i requisiti di cui all'art. 4 del CCNL dell'8/6/2000 (biennio economico 2000-2001) Area IV e di cui all'art. 4 del CCNL dell'8/6/2000 (biennio economico 2000-2001) Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie	Incarico professionale di base (art. 18, comma 1, par II, lett. d) (Tipologie d'incarico)

Artt.19-20 Sistema degli incarichi

Attribuzioni e Revoche

Le Aziende in relazione alle esigenze di servizio e sulla base dei propri ordinamenti e delle leggi regionali nonché delle scelte di programmazione nazionale istituiscono, le posizioni dirigenziali nei limiti delle risorse disponibili nel fondo denominato “Fondo per la retribuzione degli incarichi”. Le Aziende provvedono alla graduazione degli incarichi dirigenziali e individuano l’importo della relativa retribuzione di posizione complessiva. Le Aziende nonché previo confronto ex art. 5 formulano in via preventiva i criteri e le procedure per l’affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali.

Gli incarichi sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata non inferiore a cinque anni e non superiore a sette. L’incarico professionale di base ha durata non superiore a cinque anni. La durata può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell’interessato.

Artt.19-20 Sistema degli incarichi

Attribuzioni e Revoche

Revoca anticipata dell'incarico per i motivi di cui all'art. 15 ter, comma 3, del D.Lgs 502/1992 e s.m.i. o per effetto della valutazione negativa da parte del Collegio Tecnico e dell'Organismo Indipendente di Valutazione o per il venir meno dei requisiti. La revoca avviene con atto scritto e motivato. Qualora l'Azienda, per esigenze organizzative, debba conferire un incarico diverso da quello precedentemente svolto, prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, dovrà applicare, previo confronto ex art. 5, le disposizioni legislative vigenti in materia con riferimento al trattamento economico ed al valore e rilievo dell'incarico. Resta ferma la garanzia di cui all'art. 92, (Clausola di garanzia). Gli incarichi possono essere rinnovati, previa valutazione positiva a fine incarico senza attivare la procedura che si attua per il conferimento degli incarichi che prevede l'emissione di avviso di selezione interna e il dirigente da incaricare sarà selezionato da parte dei responsabili.

Artt.19-20 Sistema degli incarichi

Attribuzioni e Revoche

- Gli incarichi sono conferiti dal Direttore Generale su proposta:
 - Direttore di UOC di afferenza per l'incarico di struttura semplice articolazione interna di struttura complessa;
 - Direttore di Dipartimento sentiti i Direttori delle UOC afferenti al dipartimento per l'incarico di struttura semplice a valenza dipartimentale;
 - Direttore di UOC sentito il Direttore di Dipartimento per gli incarichi professionali, compresi quelli di base attribuibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività;
- Nel conferimento degli incarichi, e per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse, le Aziende valutano i curricula formativi e professionali e tengono conto:
- delle valutazioni del collegio tecnico e dell'area e disciplina o profilo di appartenenza;
 - delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi o esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti nazionali o internazionali;
 - dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati a seguito della valutazione annuale di performance organizzativa e individuale da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione e del criterio della rotazione ove applicabile.

Artt.19-20 Sistema degli incarichi

Attribuzioni e Revoche

Il conferimento o il rinnovo degli incarichi comporta la sottoscrizione di un contratto individuale che integri il contratto di costituzione del rapporto di lavoro e che definisce tutti gli altri aspetti connessi all'incarico conferito ivi inclusi la denominazione, gli oggetti, gli obiettivi generali da conseguire, la durata e la retribuzione di posizione spettante. Tale contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico. Successivamente, la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale d'incarico è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso che è espresso entro il termine massimo di trenta giorni. In assenza della sottoscrizione del contratto, non potrà essere erogato il relativo trattamento economico.

Art. 22 Sostituzioni

In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del direttore di dipartimento, la sua sostituzione è affidata, dall'Azienda ad altro dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, da lui stesso proposto con cadenza annuale. Il direttore di dipartimento, può delegare talune funzioni di direttore di struttura complessa ad altro dirigente. Lo svolgimento delle funzioni delegate deve essere riconosciuto in sede di attribuzione della retribuzione di risultato.

Nei casi di assenza da parte del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, la sostituzione è affidata dall'Azienda, ad altro dirigente della struttura medesima indicato entro il 31 gennaio di ciascun anno dal responsabile della struttura complessa che si avvale dei seguenti criteri:

il dirigente sostituito preferibilmente in esclusività e titolare di incarico di struttura semplice di UOC o di altissima professionalità o di alta specializzazione. Le disposizioni si applicano anche nel caso di direzione di strutture semplici a valenza dipartimentale.

Art. 22 Sostituzioni

Nel caso che l'assenza del direttore di Dipartimento, del Direttore di UOC, del dirigente con incarico di direzione di strutture semplici a valenza dipartimentale, sia determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro, la sostituzione avviene con atto motivato del Direttore Generale integrato dalla valutazione comparata del curriculum formativo e professionale prodotto dei dirigenti interessati ed è consentita per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di cui ai DPR. 483 e 484/1997 ovvero dell'art. 17 bis del D.Lgs 502/1992 e s.m.i.. In tal caso può durare nove mesi, prorogabili fino ad altri nove.

Nei casi in cui l'assenza dei dirigenti con incarichi gestionali o professionali, sia dovuta alla fruizione di una aspettativa senza assegni per il conferimento di incarico di direttore generale, direttore sanitario, ovvero per mandato elettorale o per distacco sindacale, l'Azienda provvede con l'assunzione di altro dirigente con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato, nel rispetto delle procedure concorsuali. La durata massima di tale rapporto di lavoro a tempo determinato è di 36 mesi.

Al rientro in servizio, il dirigente sostituito completa il proprio periodo di incarico, iniziato prima dell'assenza conservando la stessa tipologia di incarico, se disponibile, e riacquisisce un trattamento economico di pari valore a quello posseduto prima di assentarsi, ivi inclusa l'indennità di struttura complessa e la relativa indennità di esclusività ove spettanti. Al termine di tale il dirigente sostituito è soggetto alla verifica.

Art. 22 Sostituzioni

Le sostituzioni non si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito del ruolo e livello unico della dirigenza sanitaria. Al dirigente sostituito non è corrisposto alcun emolumento per i primi due mesi. Se la sostituzione si protrae oltre tale periodo, al dirigente compete una indennità mensile per dodici mensilità, anche per i primi due mesi di € 600,00 per sostituito di direzione di UOC di € 300,00 per sostituito di struttura semplice a valenza dipartimentale. Le indennità si pagano con le risorse del fondo per la retribuzione di risultato. Il maggiore aggravio che ne deriva per il dirigente incaricato potrà, nel rispetto della Contrattazione collettiva integrativa, essere compensato con una quota in più di retribuzione di risultato.

Le Aziende, ove non possano fare ricorso alle sostituzioni, possono affidare la struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico e con anzianità di cinque anni nella medesima disciplina o disciplina equipollente. In tal caso, la sostituzione può durare fino ad nove mesi prorogabili fino ad altri nove e non verrà corrisposta la relativa indennità mensile. Il maggiore aggravio per il dirigente incaricato che ne deriva potrà essere compensato, nel rispetto della Contrattazione collettiva integrativa, con una quota in più di retribuzione di risultato.

La sostituzione è affidata con provvedimento del Direttore Generale o di un suo delegato.

Art. 24 Orario di lavoro dei dirigenti

I dirigenti assicurano la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro, articolando in modo flessibile l'impegno di servizio per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare. L'orario di lavoro dei dirigenti è di 38 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico nonché al mantenimento del livello di efficienza raggiunto dai servizi sanitari e per favorire lo svolgimento delle attività gestionali e/o professionali, correlate all'incarico affidato e conseguente agli obiettivi di budget negoziati a livello aziendale, nonché quelle di didattica, ricerca ed aggiornamento. Quattro ore dell'orario settimanale sono destinate ad attività non assistenziali, quali l'aggiornamento professionale, l'ECM, attività didattiche, la ricerca finalizzata. Sono utilizzate con cadenza settimanale ma, possono essere cumulate nell'anno o utilizzate anche per l'aggiornamento facoltativo in aggiunta alle assenze previste dall'art. 36 al medesimo titolo. Tale riserva deve tenere conto delle esigenze della struttura di appartenenza e il dirigente dovrà, con anticipo, programmarne la fruizione con il direttore della struttura e successivamente fornire idonea certificazione. L'Azienda può utilizzare, 30 minuti settimanali delle quattro ore, per un totale di 26 ore annue, per la riduzione delle liste di attesa ovvero per il perseguimento di obiettivi assistenziali e di prevenzione definiti con le medesime procedure.

Orario di lavoro dei dirigenti

L'Azienda, sulla base delle linee di indirizzo regionali ed ove ne ricorrano i requisiti e le condizioni, può concordare con l'equipe interessata l'applicazione dell'istituto delle prestazioni aggiuntive di cui all'art. 115, in base al regolamento adottato dalla Azienda stessa. La tariffa oraria da erogare per tali prestazioni è di € 60,00 lordi. L'orario di lavoro è articolato su cinque o sei giorni, con orario convenzionale rispettivamente di 7 ore e 36 minuti e di 6 ore e 20 minuti. Periodi di riposo conformi alle previsioni dell'art.7 del D.Lgs. n. 66/2003 tra i turni per consentire il recupero psico-fisico; durata della prestazione non superiore alle dodici ore continuative a qualsiasi titolo prestate; priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture, per i dirigenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare. Il normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne, è destinato a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza. L'Azienda individua i servizi ove la presenza deve essere garantita nell'intero arco delle 24 ore. Il dirigente ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche. L'osservanza dell'orario di lavoro è accertata con efficaci controlli di tipo automatico. In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e del trattamento economico accessorio. I dirigenti in attività presso un'unica sede di servizio, qualora sia necessario prestare attività al di fuori di tale sede, per esigenze di servizio, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro.

Orario di lavoro dei dirigenti

Con riferimento all'art.4 del D.Lgs. n. 66/2003, il limite di quattro mesi, ivi previsto come periodo di riferimento per il calcolo della durata media di quarantotto ore settimanali dell'orario di lavoro, comprensive delle ore di lavoro straordinario, è elevato a sei mesi. La partecipazione alle riunioni di reparto e alle iniziative di formazione obbligatoria determina la sospensione del riposo giornaliero. Il recupero del periodo di riposo non fruito, per il completamento delle undici ore di riposo, deve avvenire immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso. Nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile farlo le ore di mancato riposo saranno fruito nei successivi sette giorni fino al completamento delle undici ore di riposo. Le ore dedicate allo svolgimento della libera professione intramuraria, ivi inclusa l'attività di cui all'art.115 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria), durante la fruizione delle undici ore di riposo, non potrà comunque superare la misura di 3 ore, purché siano garantite almeno 8 ore continuative di riposo, al fine di garantire il recupero psico-fisico.

La programmazione oraria della turnistica deve essere di norma formalizzata entro il giorno 20 del mese precedente.

Art.25 Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa

I direttori di UOC assicurano la propria permanenza giornaliera in servizio, accertata con gli strumenti automatici all'art. 24 per garantire il normale funzionamento della struttura cui sono preposti ed organizzano il proprio tempo di lavoro, articolandolo in modo flessibile per correlarlo a quello degli altri dirigenti per l'espletamento dell'incarico affidato in relazione agli obiettivi e programmi annuali da realizzare nonché per lo svolgimento delle attività di aggiornamento, didattica e ricerca finalizzata. Ai fini del calcolo ferie, assenze e congedi, l'orario dei direttori di struttura complessa si considera articolato su cinque o sei giorni con orario di 7 ore e 36 minuti e di 6 ore e 20 minuti.

I direttori di UOC documentano la pianificazione delle proprie attività, le assenze variamente motivate (ferie, malattie, attività di aggiornamento, etc.) ed i giorni ed orari dedicati alla attività libero professionale intramuraria. Ai direttori di struttura complessa non si applicano le disposizioni che prevedono assenze o congedi su base oraria.

Art. 26 Servizio di guardia

Il servizio di guardia è svolto all'interno del normale orario di lavoro. E' fatto salvo quanto previsto in materia di prestazioni aggiuntive di cui all'art. 115. Di regola, sono programmabili non più di 5 guardie notturne al mese per ciascun dirigente. Il servizio di guardia è assicurato da tutti i dirigenti esclusi quelli di struttura complessa. La remunerazione delle guardie notturne e/o festive svolte in Azienda dopo aver detratto da quelle fuori dell'orario di lavoro il numero, non superiore al 12%, delle guardie complessive retribuibili ai sensi dell'art. 115 è stabilita in € 100,00 per ogni turno di guardia notturno e/o festivo in orario e fuori dell'orario di lavoro e in € 120,00 per i medesimi turni nei servizi di pronto soccorso. Tale compenso, che è corrisposto dal 1/1/2020, comprende ed assorbe l'indennità per servizio notturno e festivo che pertanto non compete per i soli turni di guardia. Se si pagano ore di lavoro straordinario per l'intero turno di guardia notturno e/o festivo prestato fuori dell'orario di lavoro, non si dà luogo all'erogazione del suddetto compenso. Detto compenso compete, invece, per le guardie fuori dell'orario di lavoro che diano luogo al recupero dell'orario eccedente. Per la corretta determinazione dei turni di guardia notturni si rinvia all'all.1 del CCNL 5.7. 2006 dell'Area IV e III. Resta fermo che la prestazione di turni di guardia notturna fuori dell'orario di lavoro dovrà avvenire nel rispetto della normativa vigente in materia di riposo giornaliero di cui in particolare al D.Lgs. n. 66/2003 e s.m.i.

Art. 27 Servizio di pronta disponibilità

- Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dirigente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere lo stabilimento nel tempo stabilito nell'ambito del piano annuale adottato, all'inizio di ogni anno, dall'Azienda. Il servizio di pronta disponibilità va limitato, ai turni notturni ed ai giorni festivi garantendo il riposo settimanale, fatto salvo quanto previsto all'Art. 6 bis (Organismo paritetico). Tale servizio può essere sostitutivo ed integrativo dei servizi di guardia di cui al presente CCNL. Il servizio sostitutivo coinvolge a turno individuale, solo i dirigenti che non siano direttori di struttura complessa. Tuttavia, in relazione alla dotazione organica, può essere previsto, in via eccezionale e su base volontaria, il servizio di pronta disponibilità sostitutiva anche per i dirigenti di struttura complessa. Nel caso in cui il servizio di pronta disponibilità cada in giorno festivo spetta, su richiesta del dirigente anche un'intera giornata di riposo compensativo senza riduzione del debito orario. In caso di chiamata, l'attività può essere compensata come lavoro straordinario ai sensi dell'art. 30 (Lavoro straordinario) o, su richiesta dell'interessato, come recupero orario, purché il dirigente abbia assolto integralmente il proprio debito orario, avuto riguardo al saldo progressivo annuale rilevato alla fine del mese precedente. La pronta disponibilità ha durata di dodici ore. Due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo per le giornate festive.

Servizio di pronta disponibilità

- Di regola, potranno essere programmati per ciascun dirigente non più di dieci turni di pronta disponibilità mensili. La pronta disponibilità dà diritto ad una indennità di euro 20,66 lorde per ogni dodici ore, elevabile in sede di contrattazione integrativa. Qualora il turno sia articolato in orari di minore durata – che comunque non possono essere inferiori a quattro ore – l’indennità è corrisposta proporzionalmente alla durata della stessa, maggiorata del 10%.
- Il personale in pronta disponibilità chiamato in servizio, con conseguente sospensione delle undici ore di riposo immediatamente successivo e consecutivo, deve recuperare immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso le ore mancanti per il completamento delle undici ore di riposo; nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile applicare la disciplina di cui al precedente periodo, quale misura di adeguata protezione, le ore di mancato riposo saranno fruite, in un’unica soluzione, nei successivi tre giorni, fino al completamento delle undici ore di riposo. Le regolamentazioni di dettaglio attuative delle disposizioni contenute nel presente comma sono definibili dalle Aziende ed Enti avendo riguardo di collocare il turno successivo a quello programmato in pronta disponibilità, nella fascia oraria pomeridiana.

Art. 28 Riposo settimanale

- Il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale.
- Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, il riposo settimanale deve essere fruito, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 9 del d. lgs. n. 66/2003, in giorno concordato fra il dirigente ed il direttore responsabile della struttura, avuto riguardo alle esigenze di servizio.
- Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.

Art. 29 Lavoro notturno

- Svolgono lavoro notturno i dirigenti tenuti ad operare su turni a copertura delle 24 ore.
- 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. 26 novembre 1999, n. 532. In quanto alla durata della prestazione rimane salvaguardata l'attuale organizzazione del lavoro dei servizi assistenziali che operano nei turni a copertura delle 24 ore.
- Nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportano l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente, si applicano le disposizioni dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 26 novembre 1999, n. 532. E' garantita al dirigente l'assegnazione ad altra attività o ad altri turni di servizio da espletarsi nell'ambito della disciplina di appartenenza.
- Al dirigente che presta lavoro notturno sono corrisposte le indennità previste dall'art. 98 (Indennità per servizio notturno e festivo).
- Per quanto non disciplinato dal presente articolo trovano applicazione le disposizioni di legge in materia di lavoro notturno ivi incluso il D.Lgs. n. 66/2003.

Art. 30 Lavoro straordinario

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 66/2003 e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Esse sono consentite ai dirigenti, per i servizi di guardia e di pronta disponibilità. Esse possono essere compensate a domanda del dirigente con riposi sostitutivi da fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, di regola entro il mese successivo tenuto conto delle ferie maturate e non fruite. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal direttore responsabile sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dalle Aziende ed Enti, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

- A decorrere dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL, la tariffa oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti è rideterminata in:
- € 27,65, per lo straordinario diurno;
- € 31,12, per lo straordinario notturno o festivo; - € 35,75, per lo straordinario notturno-festivo.
- Il fondo per la corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario è quello determinato ai sensi dell'art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).

Art. 33 Ferie e recupero festività soppresse

Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Le ferie sono fruita, anche frazionatamente, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dirigente. In relazione alle esigenze connesse all'incarico affidato alla sua responsabilità, al dirigente è consentito di norma il godimento di almeno 15 giorni continuativi di ferie dal 1 giugno al 30 settembre o, in caso di dipendenti con figli in età nel periodo dell'obbligo scolastico, nel periodo 15 giugno-15 settembre al fine di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruita entro il primo semestre dell'anno successivo. L'Azienda o Ente o il direttore della Struttura predispone sistemi di pianificazione delle ferie dei dirigenti, al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti. A tale scopo viene predisposto il piano ferie entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento.

Art. 34 Ferie e riposi solidali

Su base volontaria, il dirigente può cedere ferie, in tutto o in parte, ad altro dirigente della stessa Azienda che abbia necessità di assistenza a figli minori che necessitano di cure per particolari condizioni di salute. Le ferie cedibili sono eccedenti le quattro settimane annuali di cui il dirigente deve necessariamente fruire. I dirigenti che si trovino nelle condizioni di necessità, possono presentare specifica richiesta all'Azienda, reiterabile, di utilizzo di ferie e delle giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione comprovante lo stato di necessità di cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata. L'Azienda ricevuta la richiesta, rende nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente. I dirigenti che intendono aderire alla richiesta formalizzano per iscritto la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere. Il dirigente richiedente può fruire delle giornate cedute solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività a lui spettanti, nonché delle assenze orarie retribuite per particolari motivi personali o familiari e dei riposi compensativi eventualmente maturati. Ove, cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti. La presente disciplina ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.

Art. 36 Assenze giornaliere retribuite

Il dirigente può assentarsi con adeguata documentazione:

- partecipazione a concorsi od esami – limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero partecipazione a convegni, congressi o corsi di aggiornamento, perfezionamento o specializzazione professionale facoltativi, connessi all'attività di servizio: giorni otto all'anno;
- lutto per il coniuge per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o per il convivente ai sensi dell'art.1, comma 36 e 50, della legge 76/2016 (Unioni civili e patto di convivenza): giorni tre per evento da fruire entro sette giorni lavorativi dal decesso.
- Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio. Tale permesso può essere fruito anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.
- Le assenze possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
- Durante i predetti periodi al dirigente spetta l'intera retribuzione esclusi gli emolumenti che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Art. 37 Assenze orarie retribuite per particolari motivi personali o familiari

- Il dirigente può assentarsi, compatibilmente con le esigenze di servizio, per 18 ore retribuite nell'anno solare per particolari motivi personali o familiari. Le assenze orarie:
- non riducono le ferie;
- non sono fruibili per frazione di ora;
- sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio;
- non possono essere fruite nella stessa giornata congiuntamente alle altre tipologie di assenze fruibili ad ore;
- possono essere fruite, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa;

Art. 38 Assenze previste da particolari disposizioni di legge

Il dirigente ha diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad assentarsi per fruire dei tre giorni di cui all' art. 33, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104. Il dirigente, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'inizio di ogni mese ovvero, in caso di orario di lavoro articolato in turni, in tempo utile per la predisposizione della turnistica per il mese di riferimento.

In caso di necessità ed urgenza, la comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

Le Aziende ed Enti favoriscono la partecipazione dei dirigenti alle attività delle Associazioni di volontariato di cui alla Legge 11 agosto 1991, n. 266 ed al regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile. Le Aziende ed Enti favoriscono, altresì, la partecipazione alle riunioni degli ordini professionali dei dirigenti che rivestono le cariche nei relativi organi senza riduzione del debito orario al fine di consentire loro l'espletamento del proprio mandato.

Art. 39 Congedi per le donne vittime di violenza

La dirigente, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata, ai sensi dell'art.24 del D.Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni. Il trattamento economico spettante alla dirigente è quello previsto per il congedo di maternità. Il periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie. La dirigente ha diritto, a richiesta, alla trasformazione del rapporto di lavoro da impegno orario pieno a impegno orario ridotto. La dirigente vittima di violenza di genere può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'Azienda dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dirigente ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua qualifica, area e disciplina. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali o di famiglia per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le Aziende ed Enti, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga all'art.10 Area IV e Area III. La dirigente, al termine del percorso di protezione e dopo il rientro al lavoro, può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati, per un periodo di un anno.

Art. 40 Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

I dirigenti possono assentarsi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro. Le assenze sono assimilate alle assenze per malattia. Le assenze orarie sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di assenze fruibili ad ore, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative; non sono assoggettate alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni. Ai fini del computo del periodo di comportamento, sei ore e venti minuti di assenza fruiti su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa. Nel caso di assenza fruita su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del dirigente è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia. L'assenza richiede il rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti. L'assenza è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privata, che hanno svolto la visita o la prestazione. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dirigente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza viene imputata alla malattia con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura.

Art. 41 Assenze per malattia

Il dirigente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi. Nel caso in cui il dirigente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Azienda può risolvere il rapporto di lavoro, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico. I periodi di assenza per malattia, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti. Il trattamento economico spettante è il seguente:

intera retribuzione per i primi 9 mesi di assenza;

90% della retribuzione per i successivi 3 mesi di assenza;

50 % della retribuzione per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto;

I trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono.

L'assenza per malattia deve essere comunicata alla struttura di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica.

Il dirigente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'Azienda, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti. Qualora il dirigente debba allontanarsi è tenuto a darne preventiva comunicazione all'Azienda o Ente.

Art. 43 Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio

In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale o all'abrogata infermità (infortunio o malattia) riconosciuta al dirigente da causa di servizio, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica certificata dall'ente istituzionalmente preposto e, comunque, non oltre il periodo di conservazione del posto pari a 18 mesi prorogabili per ulteriori 18 in casi particolarmente gravi. In tale periodo al dirigente spetta la retribuzione di cui all'art. 41, (Assenze per malattia).

Per le infermità dovute a causa di servizio, la disciplina di cui al presente articolo si applica nei limiti di cui all'art. 6 del D.L. 6 dicembre 2011 n. 201 convertito nella legge 22 dicembre 2011, n. 214, solo per i dirigenti che hanno avuto il riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore delle citate disposizioni.

Art. 44 Congedi dei genitori

Al dirigente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel D.Lgs. n. 151 del 2001. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui alla dirigente o al dirigente spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati e la R.I.A. ove in godimento, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, nonché i premi correlati alla performance ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dirigente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute. Nell'ambito del congedo parentale previsto dall'art. 32, comma 1 del D.Lgs. n. 151 del 2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero.

Successivamente al congedo per maternità o di paternità, fino al terzo anno di vita del bambino alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita.

Art. 48 Unioni civili

Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/ 2016, le disposizioni di cui al presente CCNL riferite al matrimonio nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Art. 50 Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata

La formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dalle Aziende come metodo per la valorizzazione della capacità ed attitudini personali. L'Azienda definisce annualmente la quota di risorse da destinare ad iniziative di formazione ed aggiornamento dei dirigenti costituendo un apposito fondo. Le attività formative devono tendere a rafforzare la cultura manageriale e la capacità dei dirigenti di gestire iniziative di miglioramento e di innovazione dei servizi, destinate a caratterizzare le strutture sanitarie del comparto in termini di dinamismo, competitività e qualità dei servizi erogati. L'aggiornamento facoltativo comprende documentate iniziative, selezionate dai dirigenti interessati ed effettuate con il ricorso alle ore previste dall'art. 24(Orario di lavoro dei dirigenti) e dall'art. 36 (Assenze giornaliere retribuite) senza oneri per l'Azienda. La partecipazione dei dirigenti all'attività didattica, da questi svolta a favore dell'Azienda si realizza nelle seguenti aree di applicazione:

- corsi di specializzazione e di insegnamento; corsi di aggiornamento professionale obbligatorio del personale del comparto, organizzati dalle Aziende o;
- L'attività didattica è remunerata come previsto dall'art. 96(Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).

Art. 51 Formazione continua ed ECM

L'Azienda garantisce l'acquisizione dei crediti formativi da parte dei dirigenti nell'ambito della formazione obbligatoria. I dirigenti che vi partecipano sono considerati in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Azienda. Dato il carattere tuttora sperimentale della formazione continua, le parti concordano che nel caso di impossibilità anche parziale di rispettare la garanzia circa l'acquisizione nel triennio del minimo di crediti formativi da parte dei dirigenti interessati non trova applicazione la specifica disciplina prevista dall'art. 16 quater del D.Lgs. 502 del 1992 e s.m.i. Ne consegue che, in tali casi, le Aziende ed Enti non possono intraprendere iniziative unilaterali di penalizzazione per la durata del presente contratto. Ove, viceversa la garanzia venga rispettata, il dirigente che senza giustificato motivo non partecipi alla formazione continua e non acquisisca i crediti previsti nel triennio, subirà una penalizzazione nelle procedure di conferimento degli incarichi. Sono considerate cause di sospensione dell'acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, i periodi di malattia superiori a cinque mesi, le aspettative, i distacchi per sindacali. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dirigente. La formazione deve essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali dei dirigenti. Ove il dirigente prescelga percorsi non rientranti nei piani suddetti o che non corrispondano alle citate caratteristiche, le iniziative di formazione rientrano nell'ambito della formazione facoltativa con oneri a carico del dirigente.

Art. 52 Comando finalizzato

Il dirigente può chiedere e l'Azienda può concedere il comando finalizzato per periodi di tempo determinati presso centri, istituti, laboratori ed altri organismi di ricerca nazionali ed internazionali che abbiano dato il loro assenso, e si ritiene fruibile entro trenta giorni dalla domanda, salvo diverso accordo tra le parti. Il periodo di comando non può comunque superare i due anni nel quinquennio e non può essere cumulato. In relazione all'interesse dell'Azienda o Ente che il dirigente compia studi speciali o acquisisca tecniche particolari, indispensabili per il miglior funzionamento dei servizi, alla stessa spetta stabilire se, in quale misura e per quale durata al dirigente possa competere il trattamento economico in godimento. Il periodo trascorso in comando è comunque valido ad ogni effetto ai fini dell'anzianità di servizio.

Art. 54 Integrazione ai criteri per la mobilità volontaria dei dirigenti

La mobilità avviene nel rispetto dell'area e disciplina di appartenenza del dirigente stesso in relazione al posto da coprire.

il bando indica procedure e criteri di valutazione;

la partecipazione è consentita a tutti i dirigenti in possesso dei requisiti di esperienza e competenza indicati nel bando;

la mobilità non comporta novazione del rapporto di lavoro;

il fascicolo personale segue il dirigente trasferito e nel conferimento degli incarichi di per i dirigenti con meno di cinque anni di attività l'Azienda tiene conto delle valutazioni precedenti;

La mobilità richiede il consenso dell'Azienda di appartenenza ma la partecipazione al bando può avvenire anche senza il preventivo assenso della stessa;

la mobilità richiesta da un dirigente comporta, nel trasferimento, la perdita dell'incarico dirigenziale conferito dall'Aziende di provenienza e delle relative indennità correlate; l'Azienda di destinazione provvede all'affidamento al dirigente trasferito di uno degli incarichi tra quelli previsti tenuto conto delle valutazioni precedenti riportate; l'incarico di direzione di struttura complessa potrà essere conferito dalla nuova Azienda con le procedure dell'art. 20 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa – Criteri e Procedure).

Art. 56 Procedure di valutazione

Le Aziende, con proprio regolamento, definiscono meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dell'attività professionale dei dirigenti nonché dei costi, rendimenti e risultati in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati, per i dirigenti con incarichi di natura gestionale, anche alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente disponibili. Le Aziende adottano preventivamente i criteri generali dei sistemi di valutazione delle attività professionali, delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti nonché dei relativi risultati di gestione. Tali criteri prima della adozione sono oggetto di confronto ai sensi dell'art.5(Confronto).

Le procedure di valutazione devono essere improntate ai seguenti principi:

Imparzialità e puntualità al fine di garantire la continuità e la certezza delle attività professionali connesse all'incarico conferito, la correlazione tra i risultati conseguiti e l'attribuzione degli obiettivi, nonché l'erogazione della retribuzione di risultato.

trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate ed obbligo di motivazione della valutazione espressa;

informazione e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio nella valutazione di I e II istanza;

diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che, in prima istanza, effettua la proposta di valutazione.

Art. 57 Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti

Il Collegio Tecnico e l'Organismo Indipendente di Valutazione sono gli organi preposti alla valutazione. Il valutatore di prima istanza è il dirigente direttamente sovraordinato e, in seconda istanza, il Collegio Tecnico, presieduto dal direttore di dipartimento, nel quale deve essere sempre garantita la rappresentanza della specifica disciplina o profilo del valutato. Tutti i dirigenti, entro la scadenza dell'incarico, in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti debbono essere valutati allo scopo di assicurare il rinnovo o l'affidamento di altro incarico. I dirigenti di nuova assunzione dopo il primo quinquennio valutati per l'attribuzione di un diverso incarico e per il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività. Valutati tutti i dirigenti ai fini del passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività prevista al quindicesimo anno di esperienza professionale. Il Collegio tecnico dovrà dotarsi di un regolamento per, ad esempio, l'astensione da parte del direttore di dipartimento componente del Collegio tecnico dalla valutazione di un dirigente già da lui valutato in prima istanza; oppure chi debba valutare un dirigente di struttura complessa componente del collegio tecnico. In prima istanza, il dirigente sovraordinato e in seconda istanza, l'OIV sono deputati alla verifica e valutazione annuale dei risultati di gestione e prestazionali del dirigente dipartimentale, di struttura complessa, e struttura semplice; i risultati raggiunti da tutti gli altri dirigenti in relazione agli obiettivi assegnati.

Art. 58 Effetti della valutazione positiva da parte dell'organismo indipendente di valutazione

La valutazione annuale da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione riguarda i risultati e l'esito positivo comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato.

L'esito positivo delle verifiche annuali concorre, inoltre, assieme agli altri elementi di valutazione delle Aziende, anche alla formazione della valutazione delle attività professionali da attuarsi da parte del Collegio Tecnico.

Per i dirigenti di nuova assunzione che non abbiano ancora raggiunto i cinque anni di servizio, l'esito positivo delle verifiche annuali è condizione per il progressivo ampliamento degli ambiti dell'incarico di base come previsto.

Art. 59 Modalità ed effetti della valutazione positiva e dei risultati raggiunti da parte del Collegio tecnico

La valutazione del Collegio tecnico riguarda tutti i dirigenti e tiene conto:

collaborazione interna e livello di partecipazione nell'organizzazione dipartimental; risultati conseguiti e delle competenze dimostrate nello svolgimento delle attività professionali relative all'incarico affidato;

risultati delle procedure di controllo riguardo all'appropriatezza e qualità clinica delle prestazioni, all'orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi;

efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi;

capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole, attraverso equilibrata individuazione dei volumi prestazionali nonché della gestione degli istituti contrattuali;

capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedimentali, in particolare per quanto riguarda il rispetto dei tempi e modalità nelle procedure di negoziazione del budget;

capacità di promuovere ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostico terapeutiche aziendali;

attività di ricerca clinica applicata, attività di tutoraggio formativo;

raggiungimento del minimo di credito formativo di legge;

rispetto del codice di comportamento di cui all'art. 54 D.Lgs. 165/2001 e del codice di comportamento di amministrazione adottato da ciascuna Azienda;

valutazioni annuali conseguite, in seconda istanza dall'O.I.V.;

Art. 59 Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti da parte del Collegio tecnico

L'esito positivo della valutazione affidata al Collegio tecnico produce i seguenti effetti:

per i dirigenti titolari di incarico diverso da quello di base realizza la condizione per la conferma dell'incarico già assegnato o per il conferimento di altro incarico della medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale, economico e professionale;

per i dirigenti neo-assunti, al termine del quinto anno realizza la condizione per il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività e per l'attribuzione di una diversa tipologia d'incarico;

per i dirigenti che hanno già superato il quindicesimo anno, consente il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività al maturare dell'esperienza professionale richiesta.

Art. 60 La valutazione negativa

Nei distinti e specifici processi di valutazione (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti), la formulazione del giudizio negativo, deve essere preceduta da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche assistito da una persona di fiducia.

Art. 61 Effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione

Sugli effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione resta vigente quanto previsto dall'art. 30 del CCNL del 3.11.2005 dell'Area IV e III.

Art. 62 Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico

Il dirigente di struttura complessa che non superi positivamente la verifica alla scadenza dell'incarico non è confermato ma è mantenuto in servizio con altro incarico. Perde l'indennità di struttura complessa ove attribuita e gli viene attribuita l'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore.

Nei confronti dei restanti dirigenti, il risultato negativo della verifica, effettuata alla scadenza dell'incarico, non consente la conferma nell'incarico già affidato e comporta l'affidamento di un incarico di minor valore economico nonché il ritardo di un anno nella attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività ove da attribuire nel medesimo anno.

Per i dirigenti con incarico professionale di base, al compimento dei cinque anni di servizio, il risultato negativo della verifica comporta il ritardo di un anno nel conferimento di un nuovo incarico nonché nell'attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività.

Per tutti i dirigenti in caso di valutazione negativa, la retribuzione di posizione complessiva, è decurtata in una misura non superiore al 40%.

Nei casi previsti è comunque fatta salva la facoltà di recesso dell'Azienda.

I dirigenti sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per la eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo all'indennità di esclusività e alla decurtazione della retribuzione di posizione complessiva.

Art. 64 Coperture assicurative per utilizzo di mezzo di trasporto proprio o aziendale

Le Aziende stipulano, a proprio carico, apposita polizza assicurativa in favore dei dirigenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per le prestazioni di servizio. La polizza è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di terzi, di danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà del dirigente, nonché di lesioni o decesso del medesimo e delle persone di cui sia autorizzato il trasporto.

Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'Azienda sono integrate dei rischi di lesioni o di decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

Il rimborso delle spese documentate e autorizzate dall'Azienda o Ente per le trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio è disciplinato dall'art. 80 (Trattamento di trasferta).

Art. 65 Copertura assicurativa per la responsabilità civile

Le Aziende o Enti garantiscono, con oneri a proprio carico, una adeguata copertura assicurativa o altre analoghe misure per la responsabilità civile di tutti i dirigenti della presente area, ivi comprese le spese di assistenza tecnica e legale ai sensi dell'art. 67 (Patrocinio legale) per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività, in conformità a quanto disposto dalla Legge 114/2014 e 24/2017 e dai decreti ministeriali ivi previsti, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.

Le Aziende ed Enti rendono note ai dirigenti, con completezza e tempestività, tutte le informazioni relative alla copertura assicurativa e alle altre analoghe misure.

Art. 66 Sistemi per la gestione del rischio

La promozione della cultura della sicurezza e della prevenzione degli errori nell'ambito della gestione del rischio e delle logiche del governo clinico rappresenta una condizione imprescindibile per migliorare la qualità dell'assistenza.

Le Aziende attivano sistemi e strutture per la gestione dei rischi, anche tramite sistemi di valutazione e certificazione della qualità, nell'ottica di diminuire le potenzialità di errore e, quindi, di responsabilità professionale nonché di ridurre la complessiva sinistrosità delle strutture sanitarie.

Le Aziende ed Enti sono tenute a dotarsi di sistemi e strutture per la gestione del rischio, costituite da professionalità specifiche ed adeguate secondo gli atti di indirizzo regionali in materia, e, nell'ottica di fornire trasparenza e completezza al processo di accertamento dei fatti, coinvolgono il professionista interessato nel sinistro in esame.

Al fine di individuare modalità di gestione e di ricomposizione dei conflitti, le Aziende ed enti ricercano mediazioni stragiudiziali e potenziano la trattazione del contenzioso, mediante lo sviluppo di specifiche competenze legali e medico-legali.

I dirigenti devono avere un ruolo attivo sia nella corretta ed informata gestione del rischio che nelle attività connesse alla prevenzione dello stesso.

Art. 67 Patrocinio legale

L'Azienda, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dirigente per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio, assume a proprio carico, ogni onere di difesa, ivi inclusi quelli dei consulenti tecnici, fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, con l'eventuale ausilio di un consulente. Qualora il dirigente, intenda nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia in sostituzione di quello messo a disposizione dall'Azienda o a supporto dello stesso, vi deve essere il previo comune gradimento dell'Azienda e i relativi oneri sono interamente a carico dell'interessato. Nel caso di conclusione favorevole del procedimento, l'Azienda o Ente procede al rimborso delle spese legali e di consulenza nel limite massimo dei costi a suo carico, non inferiore, relativamente al legale, ai parametri minimi ministeriali forensi. Resta la possibilità per il dirigente di nominare un proprio legale o consulente tecnico di fiducia, anche senza previo gradimento dell'Azienda. In tale caso, anche ove vi sia conclusione favorevole del procedimento, i relativi oneri restano interamente a suo carico. I costi sostenuti dall'Azienda con riferimento alla responsabilità civile, sono coperti dalla polizza assicurativa o dalle altre analoghe misure. L'azienda dovrà esigere dal dirigente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi con dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti dall'Azienda per la sua difesa.

Responsabilità disciplinare

Art. 69 Principi generali

In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità, attestate dall'art. 15 del D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i., sono stabilite, per i dirigenti specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare, nonché il relativo sistema sanzionatorio nel rispetto di quanto stabilito dal D.Lgs. n.165/2001.

La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale.

Per la responsabilità disciplinare, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni, sono applicate secondo i principi e i criteri definiti dal presente CCNL nel rispetto degli artt. 55 e seguenti del D.Lgs. 165/2001. L'irrogazione della sanzione deve basarsi su elementi certi ed obiettivi, tempestivamente comunicata al dirigente e, al fine di garantire la certezza delle situazioni giuridiche, non può essere applicata una sanzione diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo.

Art. 70 Obblighi del dirigente

Il dirigente opera nel pieno rispetto del Codice di comportamento di cui al DPR 62/2013, nonché dei codici di comportamento adottati dalle Aziende:

assicurare il rispetto della legge, delle disposizioni contrattuali, l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Azienda e perseguire l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti; non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio; mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, con gli altri dirigenti e gli addetti alla struttura, astenendosi, nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona; comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando la presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato; astenersi dall'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi personali, del coniuge, dei conviventi, dei parenti; astenersi dal chiedere o accettare omaggi, purché di modico valore; massima diligenza nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche; rispettare le norme in materia di attività libero professionale; rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia. Il dirigente è tenuto ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza.

Art. 71 Sanzioni disciplinari

censura scritta;

sanzione pecuniaria;

sospensione dal servizio con privazione della retribuzione;

licenziamento con preavviso;

licenziamento senza preavviso.

sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni;

sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi;

Il procedimento disciplinare viene svolto dall'ufficio competente. Nei casi stabiliti dall'art. 55 n. 165/2001, il soggetto competente ad assumere le determinazioni conclusive del procedimento disciplinare è il direttore generale o chi da lui delegato.

Nell'ambito del procedimento disciplinare previsto dall'art. 55/bis del D.Lgs. 165/2001 la contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva, nel rispetto dei termini temporali previsti dalla legge, nonché contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi, al fine di rendere edotto tempestivamente il dirigente degli elementi a lui addebitati e consentire allo stesso di esercitare il diritto di difesa.

Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro irrogazione.

Art. 72 Codice disciplinare

Criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

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

- La recidiva delle mancanze già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità.

Art. 72 Codice disciplinare

La sanzione disciplinare dal minimo della censura scritta fino alla multa da € 200 a € 500 si applica:

inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio;

condotta non corretta verso direzione aziendale, altri dirigenti, dipendenti o nei confronti degli utenti;

alterchi negli ambienti di lavoro;

comportamento negligente nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;

mancata comunicazione all'Azienda del rinvio a giudizio;

inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro;

violazione del segreto d'ufficio.

L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'Azienda destinato alle attività relative alla sicurezza del personale sanitario.

Art. 72 Codice disciplinare

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione si applica per:

- recidiva nel biennio delle mancanze previste o per una particolare gravità;
- minacce, ingiurie, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'Azienda degli altri dirigenti o dei dipendenti;
- tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità;
- assenza ingiustificata dal servizio;
- mancato rispetto delle norme in materia di attività libero professionale;
- comportamenti omissivi dei compiti di vigilanza, operatività e continuità assistenziale;
- comportamento negligente nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;
- inosservanza degli obblighi della certificazione medica concernente assenze;
- atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale;

Art. 72 Codice disciplinare

Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo

La sanzione disciplinare del licenziamento si applica con preavviso:

recidiva nel biennio delle mancanze o quando le mancanze siano di particolare gravità;

mancato rispetto delle norme in materia di espletamento di attività libero professionale;

la violazione degli obblighi di comportamento

recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale;

senza preavviso:

gravi fatti illeciti di rilevanza penale;

condanna, anche non passata in giudicato, per:

- per i delitti indicati dall'art. 7, comma 1, e 8, comma 1, del D.Lgs. n. 235/2012;
- per i delitti indicati dall'art.12, commi 1, 2 e 3 della legge 11 gennaio 2018 n.3;
- quando alla condanna consegua c l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
- gravi delitti commessi in servizio;
- delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 97/2001;

In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico, entro 15 giorni dalla stipula del presente CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua affissione o dalla pubblicazione nel sito web dell'amministrazione.

Art. 73 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

l'Azienda qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo potrà essere prorogato a sessanta giorni nei casi di particolare gravità e complessità. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo della sospensione cautelare deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati. Il periodo trascorso in sospensione cautelare, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 74 Sospensione cautelare in corso di procedimento penale

Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari che impediscono il lavoro, è sospeso dal servizio, dall'incarico conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata della restrizione della libertà. Il dirigente può essere sospeso dal servizio, dalla retribuzione e dall'incarico, anche nel caso in cui il procedimento penale, non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia. La sospensione dal servizio disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, l'Azienda ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio. Al dirigente sospeso dal servizio sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché la retribuzione individuale di anzianità e gli assegni familiari, qualora ne abbia titolo. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, compresi gli aumenti contrattuali nel frattempo intervenuti, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione.

Art. 76 La determinazione concordata della sanzione

L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso. La procedura non ha natura obbligatoria. L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari o il dirigente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa.

La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, Ove la proposta sia accettata, l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari convoca nei tre giorni successivi il dirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione.

Art. 77 Reintegrazione sul posto di lavoro e indennità supplementare

L'Azienda o Ente o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, prevista dall'art. 63, comma 2, terzo periodo del D.Lgs. n. 165/2001, il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità. Nelle mensilità è ricompresa anche la retribuzione di posizione parte fissa già in godimento del dirigente al momento del licenziamento, con esclusione della variabile aziendale e di quella di risultato e delle altre indennità connesse all'incarico precedentemente ricoperto. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'Azienda o Ente non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute. Il dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato la nullità o l'annullabilità del licenziamento.

Art. 80 Trattamento di trasferta

Al personale dirigente comandato a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale o dalla ordinaria sede di servizio, oltre alla normale retribuzione, compete:

il rimborso delle spese 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 è quella “economica”; per i dirigenti autorizzati ad avvalersi del proprio mezzo, si applica l’art. 64 (Coperture assicurative per utilizzo di mezzo di trasporto proprio o aziendale); il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano o dei taxi; per le trasferte di durata superiore a dodici ore, il rimborso della spesa per pernottamento e due pasti giornalieri, € 44,26; per le trasferte di durata non inferiore a otto ore e fino a dodici ore, il rimborso per € 22,26; per le trasferte continuative nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni, rimborso della spesa per il pernottamento.

Art. 80 bis Welfare integrativo

Le Aziende disciplinano, in sede di contrattazione integrativa, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dirigenti, tra i quali:

- iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
- supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- prestiti a favore di dirigenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo di quota parte del Fondo per la retribuzione di risultato.

Struttura della retribuzione

- **Art. 82 Retribuzione e sue definizioni**
- a) Retribuzione base = Stipendio tabellare mensile;
- b) Retribuzione individuale mensile :
 - retribuzione base mensile;
 - indennità di specificità medico - veterinaria;
 - retribuzione di posizione complessiva d'incarico, parte fissa e variabile, compresa la maggiorazione prevista per l'incarico di direttore di dipartimento;
 - indennità di esclusività per i dirigenti con tale rapporto di lavoro;
 - eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo, corrisposti per 13 mensilità;
 - retribuzione individuale di anzianità ove acquisita;
 - indennità per incarico di direzione di struttura complessa ove spettante.
- c) Retribuzione annuale:

retribuzione individuale mensile per 12 mensilità di cui alla lett. b), più il rateo della tredicesima più l'importo annuo della retribuzione di risultato e delle indennità contrattuali per le condizioni di lavoro percepite nell'anno di riferimento non ricomprese nella precedente lett. b);

Retribuzione e sue definizioni

- La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili per 26.
- La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili per 156.
- **Recuperata la massa salariale per cui dal prossimo contratto gli aumenti si calcoleranno su tutta la massa salariale compresa l'indennità di esclusività**
- 13.164 milioni (2015)
- 1.600 milioni (Esclusività di rapporto)
- 458 milioni (CCNL 2016/2018)

Totale 15.222 Mln (+2.058 Mln; + 15%)

Art. 83 Struttura della retribuzione

- a) Trattamento fondamentale:
 - stipendio tabellare per la qualifica dirigenziale comprensivo dell'indennità integrativa speciale conglobata con l'art. 34 del CCNL del 3.11.2005;
 - retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
 - indennità di specificità medico-veterinaria;
 - retribuzione di posizione d'incarico parte fissa;
 - assegni personali, ove spettanti;
 - indennità di esclusività per i dirigenti con tale rapporto di lavoro.

Art. 83 Struttura della retribuzione

- b) Trattamento accessorio:
 - retribuzione di posizione d'incarico parte variabile aziendale sulla base della graduazione delle funzioni;
 - indennità di incarico di direzione di struttura complessa;
 - retribuzione di risultato ove spettante;
 - retribuzione legata alle particolari condizioni di lavoro, inclusi i compensi per lavoro straordinario;
 - specifico trattamento economico ove in godimento quale assegno personale ex art. 38 c. 3 CCNL 8.6.2000 Area IV ed ex art. 39 c. 2 CCNL 8.6.2000 Area III **norma transitoria per i dirigenti già di II livello** con riferimento alla sola dirigenza medica, sanitaria e delle professioni sanitarie.
 - c) l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante

Art. 85 Incrementi dello stipendio tabellare

- Lo stipendio tabellare annuo lordo, previsto dall'art. 2 del CCNL del 6.5.2010 secondo biennio 2008-2009 per l'Area IV e dall'art. 2 del CCNL del 6.5.2010 secondo biennio 2018-2009 per l'Area III è incrementato, dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:
 - dal 1 gennaio 2016 di € 19,70;
 - rideterminato dal 1 gennaio 2017 in € 59,80;
 - rideterminato dal 1 gennaio 2018 in € 125,00.
- A decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare.
- Il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare dei dirigenti, è rideterminato in:

€ 45.260,77 (precedente 43.310,90)

Aumento pari a € 1949,83

Art. 87 Effetti dei nuovi stipendi tabellari

- 1) Gli incrementi degli stipendi tabellari hanno effetto sulla tredecima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, sul trattamento di fine rapporto (TFR dal 2001), sull'indennità premio di servizio (TFS fino al 2000), sull'indennità legate alla sospensione cautelare in caso di procedimento penale, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.
- I benefici economici sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale dirigente comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto.

Risvolti pensionistici

- In termini pratici chi è andato in pensione dal 1° gennaio 2016 avrà, oltre al recupero sugli stipendi eventualmente maturati da quella data sino al momento del pensionamento, anche un aumento dell'assegno di pensione. Questo in virtù dell'aggiornamento della base pensionabile sulla quale si calcola il trattamento. Si determinerà anche un aumento del trattamento di fine rapporto in quanto tale «tesoretto» è calcolato sulla base delle ultime retribuzioni. L'aumento delle voci fisse ne condiziona la crescita.
- Ci saranno tempi lunghi, certamente mesi, ma per i ricalcoli in ritardo ci saranno arretrati

Che cos'è la RIA 1

- La Retribuzione individuale di anzianità (RIA) è un particolare emolumento del trattamento economico fondamentale dei dipendenti del SSN. Nasce in stretta connessione con la soppressione degli automatismi contrattuali che prevedevano otto classi biennali pari al 6% del tabellare iniziale più aumenti periodici del 2,5% sul valore dell'ultima classe. Per i medici la progressione era attuata sull'indennità medico-specialistica e su quella di tempo pieno. Il comparto, la dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa hanno cessato di godere della progressione automatica al 31/12/86 (art. 45 DPR 270/87) mentre per la dirigenza medica la progressione è continuata fino al 31/12/96(Art. 47 CCNL 6/12/96 dall'art.72 c.3 D.Lgs. 29/93). Quindi un 30% di salario di anzianità in più per i medici con 10 anni di continuazione. La RIA è sempre stata ritenuta un patrimonio consolidato nella massa salariale (vedi art. 9 CCNL 8/6/00 II° biennio economico RIA del personale cessato confluyente nel Fondo di Posizione)

Che cos'è la RIA 2

Nella legge 204/2017 Legge di Bilancio 2018 con il comma 435 (Comma Gelli) si stabiliva che, per valorizzare la presenza della dirigenza presso le strutture del S.S.N. con riferimento alla RIA, il Fondo Sanitario Nazionale doveva essere incrementato di 30 milioni nel 2019, 35 milioni nel 2020, 40 milioni nel 2021, 43 milioni nel 2022, 55 milioni nel 2023, 68 milioni nel 2024, 80 milioni nel 2025 e 86 milioni a decorrere dal 2026. Risorse che sono state utilizzate per incrementare il Fondo per il Trattamento Economico Accessorio della dirigenza medica, sanitaria e veterinaria.

Art. 88 Retribuzione individuale di anzianità

- Si conferma quanto previsto all'art. 47 c. 3 CCNL 5.12.1996, I biennio economico (Riconversione delle risorse destinate alla progressione economica per anzianità) Area IV ed art. 4 CCNL integrativo del 1.7.1997 (Retribuzione individuale di anzianità) Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria. Confermata dal 1° gennaio 1997 l'abrogazione dei meccanismi automatici di incremento della retribuzione per classi e scatti che valgono fino al 31/12/1996.
- Il Conto annuale 2015 riportava per la RIA un valore di circa un miliardo e mezzo pari al 5,5% del monte salari.

Liberare la RIA

La Ria, come abbiamo visto, non è un nuovo finanziamento, sono risorse che già ci sono ma che vengono spese dalle aziende per esempio per convenzioni con studi legali, società di management o per organizzare congressi aziendali, mentre è fondamentale che quelle risorse vengano destinate alla professione per rendere più appetibile il lavoro in ospedale.

Il nuovo contratto ha ottemperato all'art 23 della Legge Madia che impone al comma 1 la progressiva armonizzazione dei fondi accessori con le procedure contrattuali. Con la costituzione l'Area sanità sono state inglobate 4 categorie, dirigenti medici, sanitari, veterinari e delle professioni sanitarie, che partivano da 9 fondi e che oggi sono diventati 3 (incarichi, risultato e disagio). Ora la Ria dev'essere liberata anche perché in vista dei concorsi di assunzione nelle ASL bisogna attrarre i nuovi specialisti sottraendoli alle lusinghe dell'attività privata.

Art. 89 Indennità di esclusività

- L'indennità di esclusività del rapporto di lavoro resta disciplinata dagli art. 5 CCNL 8.6.2000, II biennio, art.8 c.1e) CCNL 22.2.2001, art. 36 CCNL 3.11.2005 e art.12 CCNL 6.5.2010 per l'Area IV e dall' art. 5 CCNL 8.6.2000, II biennio economico, art.10. c.1b) CCNL 22.2.2001 art. 36 CCNL 3.11.2005 e art.11 CCNL 6.5.2010, II biennio per l'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria.
- **L'esperienza professionale richiesta si deve intendere riferita alla effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente, anche a tempo determinato con o senza soluzione di continuità.**
- A decorrere dal 31/12/2018 ed a valere dall'anno successivo, l'indennità di esclusività della sola dirigenza sanitaria è rideterminata nei valori annui, lordi comprensivi della tredicesima mensilità:
 - incarichi di direzione di struttura complessa € 18.473,29;
 - altri incarichi con esperienza professionale nel SSN superiore a 15 anni € 13.461,36;
 - altri incarichi con esperienza professionale nel SSN tra 5 e 15 anni € 5.784,38;
 - altri incarichi con esperienza professionale nel SSN sino a 5 anni € 1.708,05.
- L'indennità di esclusività della dirigenza medica e veterinaria è confermata nei seguenti valori annui, lordi comprensivi della tredicesima mensilità:
 - incarichi di direzione di struttura complessa € 18.473,29;
 - altri incarichi con esperienza professionale nel SSN superiore a 15 anni € 13.857,58;
 - altri incarichi con esperienza professionale nel SSN tra 5 e 15 anni € 10.167,99;
 - altri incarichi con esperienza professionale nel SSN sino a 5 anni € 2.519,19.

Art. 90 Indennità per incarico di direzione di struttura complessa

E' confermata la precedente disciplina di cui agli art. 40 CCNL 8.6.2000 I biennio economico e 36 CCNL 3.11.2005 Area IV (€ 9432,05) e agli art. 41 CCNL 8.6.2000 I biennio economico modificato dall'art 10, c 2, CCNL 22.2.2001 e 36 CCNL 3.11.2005 Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, relativa all'indennità per incarico di direzione di struttura complessa.

A decorrere dal 31/12/2018 ed a valere dal 1/01/2019, il valore annuo lordo per tredici mensilità dell'indennità, per tutti gli incarichi di direzione di struttura complessa, è stabilito in € 10.218,00. (precedente €9.432,05)

Art. 90 bis Indennità di specificità medico - veterinaria

A decorrere dal 31/12/2018 ed a valere dal 1/01/2019, l'indennità prevista dall'art. 36, c.1 e 5 CCNL 3.11.2005 Area IV è rideterminata in

€ 8.476,34 annui lordi comprensivi della tredicesima mensilità. (precedente € 7.746,85)

Con la stessa decorrenza di cui al comma 1, **per i dirigenti medici e veterinari di ex II livello**, l'indennità di cui all'art.36, comma 2, del CCNL del 3.11.2005 dell'Area IV (Indennità) è **rideterminata in € 11.273,82 annui lordi comprensivi della tredicesima mensilità.** (precedente € 10.329,14)

Art. 90 ter Una tantum

- Al personale in servizio alla data del 31 dicembre 2017, con rapporto esclusivo, è riconosciuta, in un'unica soluzione, una tantum, nelle misure lorde di seguito indicate:
- Dirigenti Medici e Veterinari e Dirigenti sanitari € 540,00;
Dirigenti delle professioni sanitarie € 750,00.
- L'erogazione non è computata agli effetti dei nuovi stipendi tabellari.
- Per il personale con Rapporti di lavoro con impegno orario ridotto e Particolari tipologie di rapporto di lavoro, l'importo è proporzionato in relazione all'orario ridotto.

Art. 91 Retribuzione di posizione 1

- Ad ogni dirigente è riconosciuta una retribuzione di posizione correlata all'incarico di cui all'art. 18 (Tipologie d'incarico). Fissa, ricorrente, corrisposta, con oneri a carico del fondo di cui all'art. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi) per tredici mensilità.
- La retribuzione di posizione si compone di una parte fissa
- - valore minimo - e di una parte variabile, che insieme rappresentano il valore complessivo d'incarico.
- A decorrere dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della presente Ipotesi, i valori annui lordi complessivi per tredici mensilità della retribuzione di posizione parte fissa sono ridefiniti come in tabella.

Art. 91 Retribuzione di posizione 2

- I valori di retribuzione di posizione parte fissa assorbono e ricomprendono, i valori in godimento, da parte di ciascun titolare di incarico, della retribuzione minima contrattuale unificata e della differenza sui minimi, le quali cessano pertanto di essere corrisposte, con decorrenza 2019.
- I valori di retribuzione di posizione parte fissa, sono a carico del Fondo per la retribuzione degli incarichi di cui all'art. 94. Al fine di assicurare la copertura a carico del suddetto Fondo, in prima applicazione e finché non saranno disponibili ulteriori risorse, gli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa derivanti dai nuovi incarichi, sono finanziati mediante riduzioni della retribuzione di posizione parte variabile in atto percepita da ciascun titolare di incarico, ferma restando la graduazione delle posizioni ed il valore individuale complessivo di retribuzione di posizione dell'incarico in essere.

Art. 91 Retribuzione di posizione 3

- Nel caso in cui la retribuzione di posizione parte variabile di cui al precedente periodo non sia sufficiente a garantire il nuovo valore di retribuzione di posizione parte fissa, sono utilizzate, per la parte residua, con il seguente ordine di priorità:
- le risorse di cui all'art. 94, comma 3, lett. a) ed e) (Fondo per la retribuzione degli incarichi).
- Ai dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo spetta il 50% della sola retribuzione di posizione parte fissa.
- E' confermato l'art. 39, c. 9 e 12 CCNL 8.6.2000 I biennio come modificato dall'art. 4 c. 4, CCNL 6.5.2010. (maggiorazione tra il 35-50% per il direttore di dipartimento)

Art. 91 Retribuzione di posizione 4

- Resta fermo quanto previsto all'art. 62, comma 5, effetti della valutazione da parte del Collegio Tecnico in merito alla decurtazione della retribuzione di posizione complessiva in caso di valutazione negativa (non superiore al 40%).
- La retribuzione di posizione complessiva è attribuita sulla base della graduazione delle funzioni definita in sede aziendale, tenendo conto delle articolazioni aziendali individuate dalle leggi regionali e degli eventuali atti d'indirizzo e coordinamento del Ministero della salute.
- La graduazione delle funzioni è effettuata dalle Aziende od Enti sulla base dei criteri e parametri di massima che i medesimi Enti od Aziende possono assumere, anche in modo semplificato, per adattarli alla loro specifica situazione organizzativa, nel rispetto delle leggi regionali e degli eventuali atti di indirizzo nonché previo confronto ai sensi dell'art. 5 comma 3, lett. d) (Confronto):

Criteri e Parametri

- Tipologie d'incarico;
- complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna;
- grado di autonomia rispetto eventuale struttura sovraordinata;
- affidamento e gestione di budget in riferimento alle risorse umane, finanziarie e strumentali affidate;
- svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali;
- grado di competenza specialistico o professionale;
- utilizzazione di metodologie e strumentazioni innovative e strategiche;
- programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione;
- produzione di entrate destinate al finanziamento dell'Azienda;
- rilevanza degli incarichi di direzione di struttura complessa interna all'unità operativa ovvero a livello aziendale;
- ampiezza del bacino di utenza e capacità di soddisfacimento della domanda di servizi;
- valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali;
- per gli incarichi professionali, afferenza al dipartimento o alla struttura complessa.

9000 NUOVI INCARICHI PROFESSIONALI NON LEGATI A
COMPITI GESTIONALI

(Possibilità di intersecare le carriere)

Sistema premiante anche per coloro che seguono un percorso
preferibilmente *Professionale* e non solo *Gestionale*

CCNL E LE NUOVE GENERAZIONI

- Accelerazione di carriera: tutta l'esperienza professionale/anzianità maturata diventa utile per costruire l'anzianità di servizio
 - anche a tempo determinato
 - anche presso altre Aziende o Enti del SSN
 - con o senza soluzione di continuità
- Nuova posizione fissa di 1.500€/anno per i neo assunti dopo il superamento del periodo di prova
- L'assegnazione di un incarico professionale diventa obbligatoria
- Nuova posizione fissa di 5.000€/anno al superamento della verifica del V anno

CCNL E I DIRIGENTI CON "PIU' ESPERIENZA"

- Aumento della retribuzione tabellare
- Trasferimento di parti variabili della retribuzione (variabile aziendale e risultato) in voci mensili fisse e garantite
- Incremento delle voci fisse pensionabili e utili per la liquidazione con evidenti benefici previdenziali (soppressione del differenziale sui minimi, non utile per il TFS, integralmente confluito nella posizione fissa)
- Notevole incremento delle liquidazioni a partire dal 1 gennaio 2019

I nuovi valori di posizione fissa incarichi professionali

Direttori di U.O. (A)

Area Chirurgica	18.000
Area medica	17.000
Dirigenza Prof. Sanitarie	17.000
Dirigenza Sanitaria	16.000
Area Territorio/Veterinaria	16.000

Responsabili Struttura semplice (B)

A valenza dipartimentale	12.500
A valenza di U.O.	11.000

I nuovi valori di posizione fissa incarichi professionali

- ALTISSIMA PROFESSIONALITA'	
A valenza Dipartimentale	12.500
A valenza di U.O.	11.000
-ALTA SPECIALIZZAZIONE	6.500
-INCARICO PROFESSIONALE > 5 ANNI	5.500
- INCARICO PROFESSIONALE < 5 ANNI	1.500

POSIZIONE FISSA

Direttore di U.O.	precedente	Nuovo CCNL
Area Chirurgica	15.449	18000
Professioni sanitarie	16050	17000
Area Medica	13927	17000
Dirigenza sanitaria	13884	16000
Area Territorio	13177	16000
Struttura semplice dip		12500
Struttura semplice U.O.		11000
Medici	9870	
Dirigenza sanitaria	8255	
Professioni sanitarie	7810	

POSIZIONE FISSA

Incarichi professionali	prima	Nuovo CCNL
Alta specializzazione		6500
Incarico > 5anni Medici	4831	5500
Dirigenza sanit	5257	5500
Professioni sanit	4590	5500
Incarico Equip.* Medici	3602	5500
Dirigenza sanit.	4643	5500
Professioni sanit.	4151	5500
Incarico Base Medici	000	1500
Dirigenza sanit	303	1500
Professioni sanit	728	1500
* Dirigenti equiparati artt. 5, 6 CCNL 5/7/06 II°biennio economico Area IV e artt.3,5,6 comma 6 Area III fermi perché l'azienda non aveva conferito incarichi		

	Unità	POSIZIONE	RISULTATO	CONDIZIONI DI LAVORO	INDENNITA' SPECIFICITA' MEDICA
	<i>N.</i>	<i>€ annui lordi</i>	<i>€ annui lordi</i>	<i>€ annui lordi</i>	
DIR. RUOLO AMMINISTRATIVO	2.289	24.661	8.888	-	-
DIR. RUOLO PROFESSIONALE	1.264	20.255	8.615	-	-
DIR. RUOLO TECNICO	992	16.460	6.013	-	-
DIRIG. SANITARI NON MEDICI	13.217	8.846	5.678	711	
MEDICI	103.176	8.426	4.168	3.277	7.706
ODONTOIATRI	89	5.563	2.736	257	7.565
VETERINARI	5.239	10.100	5.514	2.427	7.642

Tipologia di incarico	Valore in Euro annui lordi per 13 mesi
Incarico di direzione di struttura complessa (art, 18, comma 1, par. I, lett. a)	50.000,00
Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale (art, 18, comma 1, par. I, lett. b)	42.000,00
Incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura semplice (art, 18, comma 1, par. I, lett. c)	42.000,00
Incarico ad altissima professionalità (art. 18, comma 1, par. II, lett. a)	42.000,00
Incarico professionale di alta specializzazione (art. 18, comma 1, par. II, lett. b)	42.000,00
Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo (art. 18, comma 1, par. II, lett. c)	30.000,00
Incarico professionale di base (art. 18, comma 1, par. II, lett. d)	30.000,00

Art. 92 Clausola di garanzia

- Dal 2019 ai dirigenti con rapporto esclusivo e con valutazione positiva, in relazione all'incarico conferito, è garantito un valore minimo di retribuzione di posizione complessiva **sulla base della effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente, anche a tempo determinato, con o senza soluzione di continuità.**
- I valori minimi di retribuzione di posizione complessiva, annua, lorda per tredici mensilità sono :
- anzianità uguale o superiore a 5 anni e inferiore a 15 anni € 5.000,00;
- anzianità tra 15 anni e inferiore a 20 anni € 6.000,00;
- anzianità uguale o superiore a 20 anni € 7.000,00.
- Qualora la retribuzione di posizione complessiva dell'incarico conferito, dovesse risultare inferiore rispetto a tali valori la retribuzione di posizione d'incarico verrà maggiorata fino al loro raggiungimento. Tale maggiorazione è da intendersi come parte variabile della retribuzione di posizione e non si opera nel caso in cui la retribuzione di posizione complessiva dell'incarico conferito sia superiore ai valori precedenti. La maggiorazione, se spettante, è erogata a decorrere dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui gli scaglioni di anzianità sono maturati.

Art. 93 Retribuzione di risultato e relativa differenziazione

- Le Aziende definiscono, nel rispetto della Contrattazione integrativa, i criteri per la determinazione e per l'erogazione della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale.
- La retribuzione di risultato è correlata all'incarico svolto e alla definizione da parte dell'Azienda degli obiettivi e dei livelli di prestazione annuali da assegnare.
- Gli obiettivi e i livelli di prestazione, **preventivamente illustrati dal dirigente responsabile dell'articolazione aziendale a tutti i dirigenti dell'unità operativa**, sono assegnati formalmente a ciascuno di essi anche secondo la tipologia degli incarichi conferiti.
- La retribuzione di risultato è attribuita in modo differenziato sulla base dei livelli di raggiungimento dei risultati prestazionali e di gestione conseguiti in coerenza dei suddetti obiettivi, secondo le risultanze positive dei sistemi di valutazione adottati.
- E' confermato quanto previsto dall'art.65 c. 3 CCNL 5.12.1996 I biennio economico Area IV e art.62 c. 3 CCNL 5.12.1996 I biennio economico Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Produttività dei dirigenti).
- La quota delle risorse del “fondo per la retribuzione di risultato” destinate a remunerare la performance organizzativa e quella individuale è determinata ai sensi dell'art. 95 comma 10.
- Ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda, è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al dirigente.
- La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente.
- La contrattazione integrativa, definisce preventivamente, una limitata quota massima di dirigenti valutati, a cui la maggiorazione può essere attribuita

I FONDI CONTRATTUALI

Respinto il tentativo di fusione del fondo di posizione e del fondo di risultato (fondo unico non pensionabile)



Fondo per la retribuzione degli incarichi Art.94

	DESCRIZIONE	Importo
a)	Risorse - consolidate per l'anno 2019 e certificate dal Collegio Sindacale - del "Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento economico ed indennità di direzione di struttura complessa" di cui all'art. 9 CCNL 6.5.2010, area medico-veterinaria	
b)	Risorse - consolidate per l'anno 2019 e certificate dal Collegio Sindacale - del "Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento ed indennità di direzione di struttura complessa" di cui all'art. 58 c. 4 CCNL 5/12/1996, art. 8 c. 6 CCNL 17/10/2008 ed art. 8 CCNL 6.5.2010 (1)	
c)	Importo annuo di € 248,30 per le unità di personale destinatarie del CCNL (Dirigenza medica, Dirigenza sanitaria, dirigenza delle professioni infermieristiche) in servizio alla data del 31/12/2018 (tale incremento decorre a valere sul fondo anno 2019)	
d)	Importo corrispondente alla Retribuzione Individuale di Anzianità ed agli assegni personali che non saranno più corrisposti al personale cessato dal servizio a decorrere dal 2020 e, pertanto, a partire dal 2021. Dette risorse confluiscono per intero ed in ragione d'anno nell'anno successivo alla cessazione	
e)	Quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale, tenuto conto di quanto definito in sede di confronto regionale di cui all'art. 6 del CCNL (nel rispetto delle linee guida regionali)	
f)	Risorse che saranno destinate, a decorrere dal 2020, a finanziare l'eventuale incremento delle dotazioni organiche (nel rispetto delle linee guida regionali)	
g)	Risorse che saranno destinate, a decorrere dal 2020, a finanziare l'incremento di servizi, anche ad invarianza delle dotazioni organiche (nel rispetto dei vincoli imposti dai piani di rientro)	
h)	Eventuali altre risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del fondo	
i)	Somme trasferite dal fondo per la retribuzione di risultato di cui all'art. 95 nella misura massima del 30% delle risorse fisse afferenti al medesimo fondo	
l)	TOTALE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI = a)+b)+c)+d)+e)+f)+g)+h)+i)	
m)	Eventuale decurtazione art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017	
n)	TOTALE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI rideterminato = l)-m)	

Art. 94 Fondo per la retribuzione degli incarichi

- Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:
- retribuzione di posizione parte fissa e parte variabile secondo la disciplina di cui all'art. 93 (Retribuzione di posizione e relativa differenziazione), ivi compresa la maggiorazione di cui all'art. 92 (Clausola di garanzia);
- indennità per incarico di direzione di struttura complessa;
- indennità di specificità medico – veterinaria di cui all'art. 90 bis (Indennità di specificità medico – veterinaria);
- eventuali trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche disposizioni di legge;
- specifico trattamento economico ove spettante in applicazione della norma transitoria art.38 c. 3 CCNL 8.6.2000 (Norma Transitoria per i dirigenti già di II livello) Area IV e art. 39, c 2 CCNL 8.6.2000 (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello del ruolo sanitario) Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria;
- eventuali assegni personali posti a carico del fondo ai sensi delle vigenti norme contrattuali.

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO Art. 95

DESCRIZIONE		Importo
a)	Risorse - consolidate per l'anno 2019 e certificate dal Collegio Sindacale - del "Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale" di cui all'art. 11 del CCNL 6.5.2010 (Quote relative alla dirigenza medica)	
b)	Risorse - consolidate per l'anno 2019 e certificate dal Collegio Sindacale - del "Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale" di cui all'art. 11 del CCNL 6.5.2010 (Quote relative alla dirigenza veterinaria)	
c)	Risorse - consolidate per l'anno 2019 e certificate dal Collegio Sindacale - del "Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale" di cui all'art. 8 c. 6 CCNL 17/10/2008 ed art. 10 CCNL 6.5.2010 (1)	
d)	Importo annuo di € 162,50 per le unità di personale destinatarie del CCNL (Dirigenza medica, Dirigenza sanitaria, dirigenza delle professioni infermieristiche) in servizio alla data del 31/12/2018 (tale incremento decorre a valere sul fondo anno 2019)	
e)	Quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale, tenuto conto di quanto definito in sede di confronto regionale di cui all'art. 6 del CCNL (nel rispetto delle linee guida regionali)	
f)	Risorse che saranno destinate, a decorrere dal 2020, a finanziare l'eventuale incremento delle dotazioni organiche (nel rispetto delle linee guida regionali)	
g)	Risorse che saranno destinate, a decorrere dal 2020, a finanziare l'incremento di servizi, anche ad invarianza delle dotazioni organiche (nel rispetto dei vincoli imposti dai piani di rientro)	
h)	Importo corrispondente alla Retribuzione Individuale di Anzianità ed agli assegni personali del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di XXX° mensilità, le frazioni di mese superiori a 15 gg.	
i)	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge 449/1997	
l)	Quote di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4,5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011 n. 98	
m)	Delle eventuali altre risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del fondo	
n)	Eventuale trasferimento stabile di risorse (in misura non superiore al 30% dei punti da a) fino a f) al fondo di cui all'art. 94	
o)	TOTALE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO = a)+b)+c)+d)+e)+f)+g)+h)+i)+l)+m)-n)	
p)	Eventuale decurtazione art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017	
q)	TOTALE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO rideterminato = o)-p)	

Art. 95 Fondo per la retribuzione di risultato

- Le risorse del Fondo utilizzabili annualmente:
- retribuzione di risultato secondo la disciplina di cui all'art. 93;
- trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche disposizioni di legge sopra citate; welfare integrativo art. 80 bis;
- indennità per sostituzioni di cui all'art. 22;
- eventuali risorse annualmente trasferite ai sensi dell'art. 96 c. 4c) (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).
- alle risorse rese disponibili sono sommate eventuali risorse residue del presente Fondo, nonché dei fondi artt. 94 e 96, a bilancio qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente, le quali sono vincolate a retribuzione di risultato. Resta comunque fermo l'obbligo dell'integrale destinazione delle risorse nell'anno contabile.
- per garantire l'applicazione dell'art. 91 (Retribuzione di posizione), anche in correlazione con la definizione di nuovi assetti organizzativi, le aziende possono ridurre stabilmente le risorse del presente articolo, in una misura comunque non superiore al 30% delle stesse, incrementando di un importo corrispondente le risorse di cui all'art. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi).

Art. 95 Fondo per la retribuzione di risultato

- Alla retribuzione di risultato, è destinato, in sede di contrattazione integrativa art. 7 c. 5b) un importo non inferiore al 70% delle risorse annualmente disponibili a valere sul presente Fondo.
- Dal 2020 e fino all'anno di entrata in vigore del CCNL relativo al prossimo triennio contrattuale, la destinazione annuale delle risorse disponibili del presente fondo, tra dirigenti destinatari dei precedenti fondi, è effettuata in modo tale da garantire a ciascuna di esse quote di riparto proporzionalmente non inferiori a quelle risultanti dall'anno di sottoscrizione della presente Ipotesi di CCNL.
- Nel primo anno di utilizzo del nuovo fondo di cui al presente articolo gli eventuali residui derivanti dal mancato utilizzo, negli anni precedenti, di risorse dei Fondi pregressi, sono utilizzati, nell'ambito del nuovo fondo, a beneficio dei dirigenti che risultavano destinatari dei suddetti fondi pregressi.

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DELLE CONDIZIONI DI LAVORO Art.96

DESCRIZIONE		Importo
a)	Risorse - consolidate per l'anno 2019 e certificate dal Collegio Sindacale - del "Fondo delle condizioni di lavoro" di cui all'art. 10 del CCNL 6.5.2010	
b)	Risorse - consolidate per l'anno 2019 e certificate dal Collegio Sindacale - del "Fondo delle condizioni di lavoro" di cui all'art. 8 comma 6 del CCNL 17/10/2008 (1)	
c)	Importo annuo di € 325,00 per le unità di personale destinatarie del CCNL (Dirigenza medica, Dirigenza sanitaria, dirigenza delle professioni infermieristiche) in servizio alla data del 31/12/2018 (tale incremento decorre a valere sul fondo anno 2019)	
d)	Quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale, tenuto conto di quanto definito in sede di confronto regionale di cui all'art. 6 del CCNL (nel rispetto delle linee guida regionali)	
f)	Risorse che saranno destinate, a decorrere dal 2020, a finanziare l'eventuale incremento delle dotazioni organiche (nel rispetto delle linee guida regionali)	
g)	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 1 comma 435 della Legge n. 205/2017 a seguito di riparto regionali (confronto regionale e linee guida regionali) (2)	
h)	Risorse che saranno destinate, a decorrere dal 2020, a finanziare l'incremento di servizi, anche ad invarianza delle dotazioni organiche (nel rispetto dei vincoli imposti dai piani di rientro)	
i)	Eventuali altre risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del fondo	
l)	Eventuale trasferimento temporaneo di risorse dal fondo per la retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 96 c. 4 lett. c). Tali risorse ritornano, l'anno successivo, sul fondo di provenienza	
m)	TOTALE FONDO PER LE CONDIZIONI DI LAVORO = a)+b)+c)+d)+e)+f)+g)+h)+i)-l)	
n)	Eventuale decurtazione art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017	
o)	TOTALE FONDO PER LE CONDIZIONI DI LAVORO rideterminato = m) - n)	

Art. 96 Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro

- Le risorse del Fondo sono annualmente disponibili:
- i compensi correlati alle condizioni di lavoro
- remunerazione attività didattica svolta fuori orario di lavoro, con compenso orario forfettario € 25,82 lorde, se l'attività è svolta in orario di lavoro, il compenso spetta nella misura del 20%;
- risorse del Fondo di cui al presente articolo e dei fondi artt. 94 e 95 deve avvenire nel rispetto art. 23 c. 2 D. Lgs. n. 75/2017.

Art. 97 Compensi correlati alle condizioni di lavoro

Indennità	Importo
Indennità di pronta disponibilità 12 h	€ 20,66 per turno, elevabile in sede di contrattazione integrativa
Indennità di pronta disponibilità inferiore alle 12 ore	€ 20,66 rapportato in 12mi alle ore effettive, maggiorate del 10% (Elevabile in sede di contrattazione)
Compensi per lavoro straordinario diurno	€ 27,65 orarie
Compensi per lavoro straordinario notturno o festivo	€ 31,12 orarie
Compensi per lavoro straordinario notturno / festivo	€ 35,75 orarie
Indennità per il turno di guardia notturna	€ 100,00 per turno di guardia con assorbimento delle indennità notturne e festive
Indennità per il turno di guardia notturna presso i Pronti soccorso	€ 120,00 per turno di guardia con assorbimento delle indennità notturne e festive
Indennità per servizio notturno	€ 2,74 lordi per ogni ora di servizio prestato fra le 22 e le 6
Indennità per servizio festivo (superiore alla metà dell'orario di servizio)	€ 17,82 lordi
Indennità per servizio festivo (uguale o inferiore alla metà dell'orario di servizio)	€ 8,91 lordi
Indennità di rischio radiologico	€ 103,29 lordi mensili x 12 mensilità
Indennità professionale specifica di rischio radiologico	€ 103,29 lordi mensili x 12 mensilità
Indennità di ufficiale di polizia giudiziaria	€ 80,00 lordi mensili x 12 mensilità

Art. 99 Indennità professionale specifica di rischio radiologico

Conferma l'art. 29 c1 CCNL 10.2.2004 Area IV, con le modifiche di cui al presente articolo. Indennità professionale specifica ivi prevista spetta ai medici specialisti di radio-diagnostica, radio-terapia e medicina nucleare di cui all'art. 5. comma 1, della Legge 724/1994, nonché ai fisici-sanitari, nella misura di € 103,29 lorde per 12 mensilità. L'indennità di rischio radiologico continua ad essere corrisposta nella misura di € 103,29 lorde per 12 mensilità per tutta la durata dell'esposizione.

L'accertamento delle condizioni ambientali che caratterizzano l'esposizione alle radiazioni deve avvenire con gli organismi aziendali deputati in base ed ai sensi delle vigenti disposizioni.

Le visite mediche periodiche dei dirigenti esposti al rischio delle radiazioni avvengono con la cadenza prevista dalle vigenti disposizioni.

Ai dirigenti spetta un periodo di riposo biologico pari a 15 giorni consecutivi di calendario da fruirsi entro l'anno solare di riferimento in un'unica soluzione.

Art. 104 Termini di preavviso

- In caso di dimissioni del dirigente il preavviso è di tre mesi con termini che decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.
- La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'Azienda o Ente ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dirigente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito. Tale normativa non si applica se la parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro sia consenziente. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso.
- Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

Art. 105 Cause di cessazione del rapporto di lavoro

- La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato può avvenire per art. 41 Assenze per malattia, 43 Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità' dovute a causa di servizio, 72 Codice disciplinare.
- Al compimento del limite di età o al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio ai sensi delle norme di legge in vigore.
- Per dimissioni del dirigente.
- Per recesso dell'Azienda art. 36 c. 4 CCNL 5.12.1996 modificato da art. 8 c.15 CCNL 6.5.2010 Area IV e 35 c. 4 CCNL 5.12.1996 modificato da art. 8 c.15 CCNL 6.5.2010 Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie.
- Per decesso del dirigente.
- Per perdita della cittadinanza;
- recesso unilaterale ai sensi dell'art. 72 del D.L. n. 112/2008, «rottamazione».

Art. 106 Comitato dei Garanti

I provvedimenti di cui art. 21c.1-1 bis D.Lgs 165/2001 sono adottati dall'Azienda nel rispetto artt. 36 c.4 CCNL 5.12.1996 modificato art. 8 c.15 CCNL 6.5.2010 Area IV e 35 c. 4 CCNL 5.12.1996 modificato art. 8 c.15 CCNL 6.5.2010 Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie: Recesso dell'azienda, e art. 61 Effetti della valutazione negativa O.I.V. e 62 Effetti della valutazione negativa Collegio tecnico, solo dopo aver sentito il Comitato dei Garanti art. 22 D.Lgs. 165/2001, istituito presso ciascuna Regione e composto da tre membri in carica per 3 anni non rinnovabili.

Il presidente del Comitato dei Garanti è nominato dalla Regione tra magistrati od esperti del controllo di gestione e del lavoro pubblico in Sanità. Gli altri componenti sono nominati uno dalla Regione, l'altro designato congiuntamente dalle OO.SS. firmatarie del contratto. Senza designazione unitaria è sorteggiato dalla Regione, tra i designati. I provvedimenti sono adottati sentito il Comitato che deve esprimersi improrogabilmente ed obbligatoriamente entro quarantacinque giorni.¹¹⁷

Art. 108 Assunzioni a tempo determinato

Contratti a tempo determinato art.36 del D.L. 165/01 e vincoli finanziari previsti norme.

Durata massima 36 mesi con intervallo, tra un contratto e l'altro, di almeno 10 giorni per contratto fino a 6 mesi e 20 giorni se superiore a 6 mesi.

Il numero massimo di contratti a tempo determinato in Azienda non può superare il tetto annuale del 20% dei dirigenti a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Sono esenti da tale limite i contratti stipulati per:

- attivazione di nuovi servizi o riorganizzazione di quelli esistenti; particolari necessità delle Aziende di nuova istituzione; introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti.

Altre ipotesi di assunzione:

- sostituzione di dirigenti assenti con diritto alla conservazione del posto, compresi congedi da legge n.53/2000 e sostituzione per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di congedo di maternità, di congedo parentale e per malattia del figlio, da D.Lgs.n.151/2001.
- L'assunzione con contratto a tempo determinato può avvenire solo a tempo pieno .

In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, art. 36 c. 5 D.Lgs. 165/01. Resta ferma la possibilità di assumere attraverso eventuali procedure di stabilizzazione nel tempo vigenti, sulla base di disposizioni di legge.

- Oltre ai contratti disciplinati dal presente articolo, le Aziende o Enti possono attivare i contratti a tempo determinato previsti dall'art. 15 septies e s.m.i.

Art. 109 Trattamento economico e normativo dei dirigenti a tempo determinato

L'assunto a tempo determinato ha lo stesso trattamento economico e normativo del tempo indeterminato:

le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato; nel caso di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato per più di tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato.

Consentite: Assenza per malattia criteri come da art. 41. Assenze non retribuite per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e assenze retribuite solo per matrimonio.

Tempo determinato di almeno 6 mesi continuativi, anche con proroghe consentite le seguenti assenze:

assenze retribuite per motivi personali o familiari; assenze per esami o concorsi; assenze per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche; assenze per lutto. Fatte salve leggi 104/1992 e 53/2000 nei casi di rapporto di durata inferiore a sei mesi.

Il dirigente assunto a tempo determinato può essere sottoposto ad un periodo di prova non superiore a 2 settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di 4 settimane per quelli di durata superiore. In qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso.

In tutti i casi in cui il presente CCNL prevede la risoluzione del rapporto con preavviso, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in 1 giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e non può superare i 30 giorni nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno. In caso di dimissioni del dirigente, i termini sono ridotti alla metà.

In caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dirigente presso la medesima Azienda o Ente, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali.

L'Azienda od Ente nel contratto individuale per l'assunzione a tempo determinato definisce quale incarico conferire al Dirigente assunto ai fini della retribuzione di posizione; la retribuzione di risultato è corrisposta in misura proporzionale alla durata dell'incarico ed in relazione ai risultati conseguiti.

Art. 110 Accesso al rapporto di lavoro con impegno orario ridotto

Le Aziende possono costituire, a domanda, rapporti di lavoro a impegno orario ridotto da rapporti di lavoro a orario pieno per:

assistenza ai figli sino agli otto anni di età; assistenza al coniuge o ai parenti entro il secondo grado per tossicodipendenti, alcolisti, portatori di handicap, grave debilitazione psico-fisica;

I rapporti a impegno orario ridotto non potranno superare il 3 %, elevabile al 7% della dotazione organica complessiva dell'area dirigenziale, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. L'Azienda 60 giorni dalla domanda, può concedere la trasformazione del rapporto, se non sia già stato raggiunto il limite del 3% o non si determini un pregiudizio alla funzionalità del servizio. Accordo tra le parti sulla durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Se il lavoro è articolato in turni, l'indicazione dell'orario può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

La titolarità di un incarico dirigenziale di natura gestionale è incompatibile con il rapporto di lavoro ad impegno orario ridotto. Qualora i dirigenti con incarico di natura gestionale abbiano presentato la relativa domanda e la medesima sia stata accolta, verrà revocato l'incarico gestionale e conferito un incarico professionale tra quelli di cui all'art. 18 comma 1, paragrafo II, lett. c) (Tipologie d'incarico).

Non possono altresì presentare tale domanda i dirigenti con rapporto non esclusivo. L'attività libero professionale intramuraria comunque classificata è sospesa per tutta la durata del impegno orario ridotto. E' previsto il recesso per giusta causa nei confronti del dirigente con regime ad impegno ridotto che violi il rispetto del rapporto di lavoro esclusivo svolgendo attività libero professionale extramuraria.

I dirigenti già in regime ad impegno ridotto secondo la disciplina contrattuale previgente che viene disapplicata dovranno, entro quindici giorni dall'entrata in vigore del CCNL, presentare un nuova domanda che, entro il mese successivo, sarà valutata dall'Azienda. Qualora tali nuove domande non venissero accolte, i dirigenti interessati dovranno rientrare a impegno orario pieno entro quindici giorni dalla comunicazione del non accoglimento della domanda.

Art. 111 Orario di lavoro del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto

La prestazione lavorativa in impegno orario ridotto non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno. Il rapporto di lavoro a impegno orario ridotto può essere:

- orizzontale, con orario giornaliero in misura ridotta e con articolazione in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni); verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma in periodi nel corso della settimana, mese o dell'anno o di determinati periodi dell'anno; misto combinazione delle due modalità.
- Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione sono concordati con il dirigente. In presenza di particolari e motivate esigenze, il dipendente può concordare con l'Azienda ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa dandone consenso scritto.
- In caso di carenza organica, il dirigente con orario ridotto orizzontale, previo consenso e nel rispetto delle norme in particolare d.lgs 151/01 e 104/92, può essere utilizzato per la copertura dei turni di pronta disponibilità, ridotti nel numero in relazione all'orario svolto. Nei casi di orario verticale la pronta disponibilità è assicurata per intero nei periodi di servizio.
- In ogni caso il lavoro supplementare effettuabile sulla pronta disponibilità, non può superare n. 102 ore annue individuali.
- Il dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto non può effettuare prestazioni aggiuntive così come le attività di supporto all'intramoenia.

Art. 112 Trattamento economico – normativo del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto

Al dirigente con rapporto a impegno orario ridotto si applicano le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a impegno orario pieno compresa la formazione.

Al dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto di tutti i tipi può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare nella misura massima del 25% dell'impegno orario ridotto. Il lavoro supplementare è ammesso per comprovate esigenze organizzative per assenze non prevedibili ed improvvise. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con maggiorazione tra il 15 e 25%. Per tutti i tipi di orario ridotto è consentito lo svolgimento di lavoro straordinario che il dirigente può rifiutare per comprovate esigenze di salute, familiari o di formazione professionale.

I dirigenti a impegno orario ridotto orizzontale non hanno riduzione delle ferie. I dirigenti a impegno orario ridotto verticale hanno ferie proporzionate alle giornate di lavoro prestate nell'anno. Riconosciuto per intero il congedo di maternità e paternità previsto dal D.Lgs.n.151/2001. I permessi per matrimonio, lutto spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi. In impegno ridotto verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

Il trattamento economico del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto è proporzionale alla prestazione lavorativa, per tutte le competenze fisse e periodiche, la retribuzione complessiva d'incarico, l'eventuale retribuzione di anzianità, l'indennità di esclusività, l'indennità di specificità medica e l'indennità di rischio radiologico, spettanti al dirigente con rapporto a impegno orario pieno. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti sono applicati ai dirigenti a impegno orario ridotto anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi.

Art. 114 Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti

In applicazione della legge 120/2007 e s.m.i., degli artt. 4, comma 10 e 15 quinquies, 15 duodecies, 15 quattordecies del D.Lgs. 502/1992 e s.m.i., a tutti i dirigenti con rapporto esclusivo, ad eccezione dei dirigenti delle professioni sanitarie di cui all'art. 8 CCNL 17.10.2008 Area III, è consentito lo svolgimento dell'attività libero professionale all'interno dell'Azienda, nell'ambito delle strutture aziendali individuate con apposito atto adottato dall'Azienda e con le procedure indicate nell'art. 7 comma 5, lett. d) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie). L'Azienda o Ente deve intraprendere tutte le iniziative previste dalle disposizioni legislative nazionali e dalle direttive regionali per consentire ai dirigenti l'esercizio della libera professione intramuraria. Si concorda con i singoli dirigenti e con le équipes volumi di attività libero-professionale intramuraria che, non possono superare i volumi di attività istituzionale assicurati, prevedendo appositi organismi paritetici di verifica.

Art. 115 Tipologie di attività libero professionale intramuraria

L'esercizio dell'attività libero professionale al di fuori dell'impegno di servizio nelle seguenti forme:

- libera professione individuale, caratterizzata dalla scelta diretta da parte dell'utente del singolo professionista;
- attività libero professionale a pagamento, svolte in équipe all'interno delle strutture aziendali, caratterizzata dalla richiesta di prestazioni da parte dell'utente, singolo o associato;
- partecipazione ai proventi di attività professionale richiesta a pagamento da singoli utenti e svolta individualmente o in équipe, in strutture di altra azienda del SSN o di altra struttura sanitaria non accreditata, previa convenzione con le stesse;
- partecipazione ai proventi di attività professionali, a pagamento richieste da terzi (utenti singoli, associati, aziende o enti) all'Azienda o Ente anche al fine di consentire la riduzione dei tempi di attesa, secondo programmi predisposti dall'azienda stessa, d'intesa con le équipes dei servizi interessati.

Art. 115 Tipologie di attività libero professionale intramuraria

Anche le prestazioni richieste, in via eccezionale e temporanea, ad integrazione dell'attività istituzionale, dalle Aziende allo scopo di ridurre le liste di attesa o di acquisire prestazioni aggiuntive, soprattutto in presenza di carenza di organico ed impossibilità anche momentanea di coprire i relativi posti in accordo con le équipes interessate e nel rispetto delle direttive nazionali e regionali in materia. Qualora tra i servizi istituzionali da assicurare rientrino i servizi di guardia notturna, deve avvenire nel rispetto delle linee di indirizzo regionali che definiranno la disciplina delle guardie e la loro durata. Definito un tetto massimo delle guardie retribuibili non superiore al 12% delle guardie notturne complessivamente svolte in Azienda, la tariffa per ogni turno di guardia notturna è fissata in € 480,00 lordi. L'attività libero professionale è prestata con le modalità indicate dal DPCM 27.3.2000.

Art. 116 Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi

I criteri per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati nonché al personale che presta la propria collaborazione sono stabiliti dall'azienda con apposita disciplina.

Relativamente alle attività ambulatoriali o di diagnostica strumentale e di laboratorio, la tariffa è riferita alla singola prestazione ovvero a gruppi integrati di prestazioni;

relativamente alle prestazioni libero professionali individuali, in regime di ricovero e day hospital la tariffa forfettaria è definita tenendo conto dei livelli di partecipazione alla spesa delle Regioni;

le tariffe per le prestazioni ambulatoriali e di diagnostica strumentale e di laboratorio devono essere remunerative di tutti i costi sostenuti dalle aziende e devono evidenziare le voci relative ai compensi del libero professionista, dell'équipe, del personale di supporto, i costi per l'ammortamento e la manutenzione delle apparecchiature;

le tariffe non possono comunque essere determinate in importi inferiori a quelli previsti dalle vigenti disposizioni a titolo di partecipazione del cittadino alla spesa sanitaria per le corrispondenti prestazioni. L'amministrazione può concordare con i dirigenti interessati tariffe inferiori per gruppi di prestazioni da effettuarsi in regime di libera professione da parte dei dirigenti, finalizzate alla riduzione di tempi di attesa.

Art. 116 Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi

Nell'attività libero professionale di équipe la distribuzione della quota parte spettante ai singoli componenti avviene da parte delle Aziende su indicazione dell'équipe stessa. un'ulteriore quota della tariffa da attribuire ai sensi dell'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) così come previsto dall'art.5, del DPCM del 27/3/2000. Dalla ripartizione del fondo previsto dalla disposizione normativa da ultimo citata, non può derivare per i destinatari un beneficio economico superiore a quello medio percepito dai dirigenti che espletano l'attività libero professionale, secondo criteri stabiliti in sede aziendale.

Nella contrattazione integrativa dovranno essere definiti (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) gli incentivi economici da attribuire al personale dirigenziale degli altri ruoli professionale, tecnico e amministrativo, a valere sulle risorse derivanti dalle tariffe, che con la propria attività rende possibile l'organizzazione per l'esercizio della libera professione intramuraria.

Art. 117 Altre attività a pagamento

L'attività di consulenza dei dirigenti per lo svolgimento di compiti inerenti i fini istituzionali, all'interno dell'Azienda costituisce incarico dirigenziale. Qualora l'attività di consulenza sia chiesta all'Azienda da soggetti terzi, essa costituisce forma di attività aziendale a pagamento, da esercitarsi al di fuori dell'impegno di servizio. Essa viene attuata nei seguenti casi:

In servizi sanitari di altra Azienda del comparto, mediante apposita convenzione tra le istituzioni interessate che disciplini. Limiti orari minimi e massimi dell'impegno, comprensivi anche dei tempi di raggiungimento delle sedi di servizio, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro; il compenso e le modalità di svolgimento.

Presso istituzioni pubbliche non sanitarie o istituzioni socio – sanitarie senza scopo di lucro, mediante apposita convenzione tra i soggetti istituzionali che attesti che l'attività non è in contrasto con le finalità ed i compiti istituzionali del Servizio sanitario nazionale e disciplini la durata della convenzione; la natura della prestazione, che non può configurare un rapporto di lavoro subordinato e deve essere occasionale; i limiti di orario dell'impegno, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro; l'entità del compenso; il compenso deve affluire all'azienda che provvede ad attribuirne il 95% al dirigente avente diritto quale prestatore della consulenza con la retribuzione del mese successivo.

Tra le attività di cui al presente articolo rientra quella di certificazione medico legale resa dall'Azienda o Ente per conto dell'Istituto Nazionale degli Infortuni sul lavoro (I.N.A.I.L.) a favore degli infortunati sul lavoro e tecnopatici.

Art. 117 Altre attività a pagamento

L'atto indicato nell'art. 114 disciplina i casi in cui l'assistito può chiedere all'Azienda che la prestazione sia resa direttamente dal dirigente da lui scelto ed erogata al suo domicilio, fuori dell'orario di servizio, in relazione alle particolari prestazioni assistenziali richieste o al carattere occasionale e straordinario delle prestazioni stesse o al rapporto fiduciario già esistente con il dirigente prescelto.

L'atto aziendale disciplina i casi in cui le attività professionali sono richieste a pagamento da singoli utenti e svolte individualmente o in équipe, in strutture di altra Azienda del Servizio sanitario nazionale o di altra struttura sanitaria non accreditata, e sono disciplinate da convenzione. Le predette attività sono consentite solo se a carattere occasionale e se preventivamente autorizzate dall'Azienda con le modalità stabilite dalla convenzione. L'atto aziendale stabilisce per le attività svolte, per conto dell'azienda in regime libero professionale: i limiti minimi e massimi di ciascun dirigente, comprensivi anche degli eventuali tempi di raggiungimento delle sedi di servizio, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro; l'entità del compenso dovuto al dirigente che ha effettuato la prestazione, ove l'attività abbia luogo fuori dell'orario di lavoro e l'eventuale rimborso spese dallo stesso sostenute, ove l'attività abbia luogo nell'orario di lavoro ma fuori della struttura di appartenenza; modalità di attribuzione dei compensi e rimborsi spese.

La partecipazione ai proventi per le prestazioni di diagnostica strumentale e di laboratorio non può essere superiore al 50 per cento della tariffa per le prestazioni finalizzate alla riduzione delle liste di attesa. L'attività deve garantire il rispetto dei principi della fungibilità e della rotazione di tutto il personale che eroga le prestazioni.

Art. 118 Attività professionale dei dirigenti dei dipartimenti di prevenzione

L'attività professionale intramuraria dei dirigenti del Dipartimento di prevenzione, erogata al di fuori dell'impegno istituzionale, concorre ad aumentare la disponibilità ed a migliorare la qualità complessiva delle azioni di sanità pubblica, integrando l'attività istituzionale.

A tal fine, fatta salva la possibilità di esercizio dell'attività libero professionale prevista per le quali non si pongono problemi di incompatibilità per la natura stessa delle attività richieste o del soggetto richiedente (ad es. assistenza zootrica per gli animali d'affezione), l'attività professionale richiesta a pagamento da terzi è acquisita ed organizzata dall' Azienda che individua i dirigenti assegnati all'attività medesima, anche al di fuori delle strutture aziendali, nel rispetto delle situazioni individuali di incompatibilità da verificare in relazione alle funzioni istituzionali svolte, garantendo, di norma, l'equa partecipazione dei componenti le équipes interessate.

Art. 119 Attività non rientranti nella libera professione intramuraria

Non rientrano fra le attività libero professionali:

partecipazione ai corsi di formazione, laurea, master, specializzazione in qualità di docente;

collaborazioni a riviste e periodici scientifici e professionali;

partecipazioni a commissioni di concorso o altre commissioni presso Enti e Ministeri;

relazioni a convegni e pubblicazione dei relativi interventi;

partecipazione ai comitati scientifici;

partecipazioni ad organismi istituzionali della propria categoria professionale o sindacale non in veste di dirigenti sindacali;

attività professionale sanitaria, resa a titolo gratuito o con rimborso delle spese sostenute, a favore di organizzazioni non lucrative di utilità sociale, organizzazioni e associazioni di volontariato o altre organizzazioni senza fine di lucro, previa comunicazione all'azienda della dichiarazione da parte dell'organizzazione interessata della totale gratuità delle prestazioni;

attività professionale resa in qualità di ctu presso i tribunali.

Le attività e gli incarichi ancorché a carattere non gratuito, possono essere svolte previa autorizzazione da parte dell'Azienda che dovrà valutare se, in ragione della continuità o della gravosità dell'impegno richiesto o della sussistenza di un conflitto d'interesse non siano incompatibili con gli impegni istituzionali.

Art. 121 Informazione sul Fondo Pensione Complementare

Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dirigenti alla previdenza complementare negoziale, le Aziende ed Enti forniscono adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

Art. 123 Conferme

Le disposizioni contenute nei precedenti CCNL concernenti le Aziende e gli Enti della presente area dirigenziale della Sanità continuano a trovare applicazione, in quanto non espressamente disapplicate dal presente CCNL negli articoli e nei commi appositamente riferiti alle disapplicazioni e/o in quanto compatibili con le disposizioni legislative vigenti nonché con le previsioni del presente CCNL.

Dichiarazioni congiunte

- **Dichiarazione congiunta n. 1**

In relazione a quanto previsto dall'art. 54 ,comma 2, lett. d) (Integrazione ai criteri per la mobilità volontaria dei dirigenti), le parti si danno reciprocamente atto che la mobilità volontaria non comporta l'assoggettamento ad un ulteriore periodo di prova.

- **Dichiarazione congiunta n. 2**

In relazione a quanto previsto dall'art. 33, comma 10 (Ferie e recupero festività soppresse), le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative emanate in relazione all'art. 5, comma 8, del D.L. 95 convertito nella legge 135 del 2012 (MEF-Dip. Ragioneria Generale Stato prot. 77389 del 14/09/2012 e prot. 94806 del 9/11/2012- Dip. Funzione Pubblica prot. 32937 del 6/08/2012 e prot. 40033 dell' 8/10/2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruita sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dirigente.

Dichiarazioni congiunte

- **Dichiarazione congiunta n. 3**

Con riferimento all'art. 72, comma 8, lett. b) (Codice disciplinare), le parti, in considerazione della gravità e reiterazione di aggressioni a personale sanitario, ritengono non più tollerabile tale situazione e ritengono non ulteriormente differibile l'attivazione da parte delle autorità competenti e delle aziende ed enti del SSN di iniziative concrete di contrasto al fine di dare serenità al difficile compito degli operatori e di garantire l'operatività del servizio.

- **Dichiarazione congiunta n. 4**

Le parti, nella redazione delle norme contrattuali in materia disciplinare, hanno ritenuto utile, per favorire la massima conoscenza e chiarezza, fra i dirigenti, di una così rilevante e delicata materia, inserire vari riferimenti alle norme di legge. Tali riferimenti, avendo finalità meramente ricognitive, non costituiscono interventi contrattuali innovativi o modificativi sulle prescrizioni di legge.

Dichiarazioni congiunte

- **Dichiarazione congiunta n. 5**

Al fine di incentivare l'adozione di misure per la prevenzione delle molestie sessuali e per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, le parti auspicano l'adozione, da parte degli enti, di codici di comportamento relativi alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, tenendo anche conto delle indicazioni già fornite con il codice tipo in materia, allegato al CCNL del 10/2/2004 Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Art. 43 “Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro”).

- **Dichiarazione congiunta n. 6**

Con riferimento all'art. 20, comma 1, (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa- Criteri e procedure), le parti auspicano che ci sia un intervento legislativo di definizione delle procedure e dei requisiti di conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa ai dirigenti delle professioni sanitarie di cui all'art. 6 della legge 251 del 10/8/2000.

Dichiarazioni congiunte

- **Dichiarazione congiunta n. 7**

Con riferimento all'art. 89 (Indennità di esclusività), le parti auspicano che si concluda il percorso normativo atto a garantire la possibilità di opzione tra rapporto esclusivo o non esclusivo per la dirigenza delle professioni sanitarie di cui all'art.6 della Legge 251 del 10/8/2000.

- **Dichiarazione congiunta n. 8**

Con riferimento al sistema di verifica e valutazione dei dirigenti, le parti si danno reciprocamente atto della necessità di rivedere alcuni aspetti della disciplina della valutazione in particolare per quanto attiene gli effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione.

Dichiarazioni congiunte

- **Dichiarazione congiunta n. 9**

Le parti si danno reciprocamente atto che l'attività di assistenza alle popolazioni detenute costituisce una rilevante criticità con pesanti ricadute in termini di complessità e responsabilità professionali per il personale. In sede di trattazione delle materie previste dal titolo II sulle relazioni sindacali, saranno pertanto valutate le peculiari condizioni di lavoro dei dirigenti che operano nelle predette strutture penitenziarie.

- **Dichiarazione congiunta n. 10**

In analogia a quanto previsto per il comparto Sanità, le parti sono concordi nel ritenere che il prossimo rinnovo contrattuale debba affrontare la questione del riconoscimento, al personale che opera presso i SERD, di un'indennità correlata all'obiettivo disagio di tali attività.

- **Dichiarazione congiunta n. 11**

Le parti esprimono l'auspicio che, attraverso futuri interventi normativi, possa essere risolto il problema del riconoscimento, al personale medico in attività di soccorso mediante elicottero, di una indennità di rischio volo, correlata all'obiettivo disagio di tale attività.

Dichiarazioni congiunte

- **Dichiarazione congiunta n. 12**

Le parti esprimono l'auspicio che attraverso interventi normativi o in sede di contrattazione collettiva nazionale, per tutti i comparti interessati dal fenomeno delle aggressioni e intimidazioni del personale, in particolare quello del Servizio Sanitario Nazionale che svolge compiti istituzionali e di servizio al di fuori o dentro le strutture sanitarie, si provveda in primo luogo ad opportuni sistemi di protezione preventiva e, ove occorra, al patrocinio legale da parte dell'Azienda.

- **Dichiarazione congiunta n. 13**

Le parti ritengono opportuno effettuare un approfondimento sulla possibilità di includere la retribuzione di posizione parte variabile nella base di calcolo utile ai fini dell'indennità premio di servizio.