

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
AREA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA
DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE
PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2006 - 2009
E PARTE ECONOMICA BIENNIO 2006-2007**

BOZZA 10.4.2008

PARTE I

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutti i dirigenti del ruolo sanitario, professionale, tecnico e amministrativo, di cui al CCNL 3 novembre 2005, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendenti dalle aziende ed enti del Servizio Sanitario Nazionale, individuati dall'art. 10 del CCNQ dell'11 giugno 2007 relativo alla definizione dei comparti di contrattazione ed ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, quarto alinea del CCNQ per la definizione delle autonome aree di contrattazione, stipulato il 1 febbraio 2008.
2. Ai dirigenti dipendenti da aziende o enti soggetti a provvedimenti di soppressione, fusione, scorporo, sperimentazioni gestionali, trasformazione e riordino - ivi compresi la costituzione in fondazioni ed i processi di privatizzazione - si applica il presente contratto sino all'individuazione o definizione, previo confronto con le organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente contratto, della nuova specifica disciplina contrattuale applicabile al rapporto di lavoro dei dirigenti ovvero sino alla stipulazione del relativo contratto collettivo quadro per la conferma o definizione del comparto pubblico di destinazione.
3. Al fine di semplificare la stesura del presente contratto, con il termine "dirigente" si intende far riferimento, ove non diversamente indicato, a tutti i dirigenti dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo. Nel ruolo sanitario, ove non diversamente specificato, sono compresi i dirigenti delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche della riabilitazione, della prevenzione e della professione di ostetrica. *on noe id.*
4. I dirigenti delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica del ruolo sanitario, nel testo sono indicate come "dirigenti delle professioni sanitarie".
5. Sono confermate tutte le disposizioni previste dall'art. 1, comma 3 e commi da 5 a 8 del CCNL 3 novembre 2005 relativo al CCNL del quadriennio normativo 2002 - 2005, I biennio economico che è indicato nel testo come "CCNL del 3 novembre 2005".

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2006 - 31 dicembre 2009 per la parte normativa ed è valido dal 1 gennaio 2006 fino al 31 dicembre 2007 per la parte economica.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle aziende ed enti destinatari da parte dell'ARAN con idonea pubblicità di carattere generale.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle aziende ed enti destinatari entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
4. Alla scadenza, il presente contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo. Resta, altresì, fermo quanto previsto dall'art. 48, comma 3 del d.lgs. n. 165 del 2001.
5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dirigenti sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura degli artt. 47 e 48, comma 1 del d.lgs. 165 del 2001. Gli importi dell'indennità di vacanza contrattuale, erogati sulla base delle suddette disposizioni, vengono riassorbiti negli incrementi stipendiali derivanti dal rinnovo contrattuale.
7. Fino alla definizione di un nuovo assetto della contrattazione collettiva, in sede di rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'accordo del luglio 1993.
8. L'art. 2 del CCNL 3.11.2005 è disapplicato.

TITOLO II

RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

CAPO I

OBIETTIVI E STRUMENTI

Art. 3

Relazioni sindacali

1. Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL dell'8 giugno 2000, dal CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 e dal CCNL del 3 novembre 2005, fatto salvo per quanto riguarda i seguenti articoli che sostituiscono, modificano o integrano la predetta disciplina.

Art. 4

Tempi e procedure per la contrattazione integrativa

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi, essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.
2. L'azienda provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro quindici giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL dell'8 giugno 2000, per l'avvio del negoziato, entro quindici giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto.
3. Prima dell'avvio delle trattative l'Azienda trasmette alla Regione la documentazione relativa all'ammontare dei fondi contrattuali e ne fornisce contestuale informazione alle OO.SS. ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del CCNL del 3 novembre 2005. La Regione, ove abbia osservazioni in merito, le comunica all'Azienda entro trenta giorni. Tale procedura in materia di fondi contrattuali viene attivata all'inizio di ciascun anno ai fini della contrattazione relativa alla individuazione e utilizzo delle risorse dei fondi di cui al comma 1 ultimo capoverso. P)
4. **La contrattazione integrativa, avviata tenendo conto della tempistica stabilita nel comma 4 dell'art 5 (Coordinamento regionale), sulla base di documentazione prodotta dall'Azienda, ove non siano state presentate le piattaforme, deve concludersi tassativamente entro 160 giorni dalla stipula del presente contratto, salvo diverso accordo tra le parti opportunamente motivato e comunque in presenza di trattative già avviate e in fase conclusiva.**
5. **Nel corso delle trattative le parti sono tenute a collaborare fattivamente, nell'osservanza dei principi di lealtà e buona fede, al rispetto della predetta tempistica contrattuale. A tal fine, nel periodo di contrattazione aziendale, le parti devono incontrarsi con una frequenza e assiduità tali da consentire la stipula del contratto integrativo nei tempi sopra riportati e possono accordarsi sulle modalità ritenute più utili per la conclusione delle trattative.**
6. **I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione, anche per quanto riguarda lo stato di utilizzo dei fondi e conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.**
7. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal Collegio Sindacale. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro cinque giorni corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, il contratto viene sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è effettuata dal titolare del potere di rappresentanza dell'azienda o ente ovvero da un suo delegato. In caso di rilievi la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

8. Le clausole dei commi 3 e 4 del presente articolo hanno carattere sperimentale e sono soggette a verifica delle parti nella prossima sessione negoziale di livello nazionale.
9. L'articolo 5 del CCNL del 3 novembre 2005 è disapplicato.

epgeb

Art. 5

Coordinamento Regionale

1. Ferma rimanendo l'autonomia contrattuale delle aziende ed enti nel rispetto dell'art. 40 del d.lgs 165 del 2001, le Regioni, entro **90 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso**, possono emanare linee generali di indirizzo nelle seguenti materie relative:

- a) all'utilizzo delle risorse regionali di cui all'art. 57;
- b) alla realizzazione della formazione manageriale e formazione continua, comprendente l'aggiornamento professionale e la formazione permanente;
- c) alle metodologie di utilizzo da parte delle aziende ed enti di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale (art. 50, comma 2, lett. a) del CCNL 8 giugno 2000 ora art. 54, comma 2, primo alinea del presente contratto);
- d) alla modalità di incremento dei fondi in caso di aumento della dotazione organica del personale o dei servizi anche ad invarianza del numero complessivo di essa ai sensi dell'art. 53 del CCNL 8 giugno 2000;
- e) ai criteri generali dei sistemi e meccanismi di valutazione dei dirigenti che devono essere adottati preventivamente dalle aziende, ai sensi dell'art. 25 comma 5;
- f) **alla verifica dell'efficacia e della corrispondenza dei servizi pubblici erogati alla domanda e al grado di soddisfazione dell'utenza;**
- g) ai criteri generali per sviluppare a livello aziendale un sistema di standard finalizzati all'individuazione dei volumi prestazionali riferiti all'impegno, anche temporale, richiesto nonché di monitoraggio delle prestazioni concordate e correlate al raggiungimento degli obiettivi, nel rispetto delle disposizioni del d.lgs 196 del 2003 in materia di protezione dei dati personali;
- h) ai criteri generali per la razionalizzazione ed ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale ed urgenza/emergenza al fine di favorire la loro valorizzazione economica secondo la disciplina del presente contratto, tenuto anche conto dell'art. 55, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000 relativo alle tipologie di attività professionali ed ai suoi presupposti e condizioni;
- i) all'applicazione dell'art. 17 del CCNL 10 febbraio 2004, diretto a regolare la mobilità in caso di eccedenza dei dirigenti nei processi di ristrutturazione aziendale attuati ai sensi del comma 4;
- j) ai criteri generali per l'inserimento, nei regolamenti aziendali sulla libera professione di cui all'art. 4, comma 2 lett. G) del 3.11.2005, di norme idonee a garantire che l'esercizio della libera professione sia modulato in modo coerente all'andamento delle liste di attesa;
- k) **alle modalità di verifica e monitoraggio della disciplina sperimentale di cui all'art 6 (modalità applicative del d.lgs. 66 del 2003). In tale ambito le Regioni, previo confronto sindacale, possono emanare linee di indirizzo per la contrattazione integrativa in materia di deroghe al d.lgs. 66/2203.**

2. Le parti concordano che sulle materie non oggetto delle linee di indirizzo regionali la contrattazione collettiva integrativa e gli altri livelli di relazioni sindacali previsti dal contratto sono avviati secondo i tempi e le modalità dell'art.(tempi e procedure..)

3. Ove le Regioni esplicitamente dichiarino, **entro trenta giorni dalla data in vigore del CCNL**, di non avvalersi, **in tutto o in parte**, della facoltà di emanare linee di indirizzo sulle materie di cui al comma 1, le stesse possono essere oggetto delle relazioni sindacali aziendali nell'ambito dei livelli per ciascuna di esse previsti dal presente contratto anche prima della scadenza dei **90** giorni previsti dal comma 1 medesimo.

4. Per le materie del comma 1, decorso inutilmente il termine di **90 giorni**, si applica il comma 2 dell'art 4 (tempi e procedure).
5. Tenuto conto delle lettere c), d) e k) del comma 1, rimangono, comunque, ferme tutte le regole contrattuali stabilite per la formazione e l'incremento dei fondi dai CCNL 8 giugno 2000 (artt. 50, 51, 52 e 53 del I biennio e 9, 10 del II biennio) nonché dall'art. 37 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004, confermate dagli artt. 54, 55 e 56 del CCNL 3.11.2005 e dagli artt. 10,11 e 12 del CCNL 5.7.2006.
6. Ferma rimanendo l'autonomia aziendale, il sistema delle relazioni sindacali regionali, secondo i protocolli definiti in ciascuna Regione con le OO.SS. di categoria firmatarie del presente CCNL, prevederà gli argomenti e le modalità di confronto con le medesime su materie non contrattuali aventi riflessi sugli istituti disciplinati dal presente contratto ovvero sulla verifica dello stato di attuazione dello stesso, specie con riguardo alle risultanze dell'applicazione dell'art. 7 e degli artt. 54 e 56 del CCNL 3.11.2005 solo nei casi di eventuale incapienza dei fondi da utilizzare. Il confronto riguarderà, comunque, la verifica dell'entità dei finanziamenti, dei fondi di posizione, di risultato e delle condizioni di lavoro di pertinenza delle aziende sanitarie ed ospedaliere, limitatamente a quelle soggette a riorganizzazione in conseguenza di atti di programmazione regionale, assunti in applicazione del d.lgs. 229 del 1999, per ricondurli a congruità, fermo restando il valore della spesa regionale.
7. I protocolli stipulati per l'applicazione del comma 4 saranno inviati all'ARAN per l'attività di monitoraggio prevista dall'art. 46 del d.lgs. n. 165 del 2001.
8. L'art. 9 del CCNL 3 novembre 2005 è disapplicato.

TITOLO III

RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

Art. 6

Modalità applicative del d.lgs. 66 del 2003

1. La durata media dell'orario di lavoro, ai sensi dell'art. 4, comma 4, del d.lgs. n. 66 del 2003 è riferita, per il primo anno di applicazione, a far data dalla stipula del presente CCNL, a dodici mesi, mentre a regime ad un periodo di 6 mesi, al fine di garantire, senza soluzioni di continuità, livelli ottimali di assistenza e tutelare il diritto alla salute dei cittadini, a fronte di eventi non pianificabili.
2. In via sperimentale, fino alla definitiva disciplina della materia nell'ambito del prossimo contratto, nel rispetto dei principi generali di protezione, sicurezza e salute dei lavoratori e al fine di preservare la continuità assistenziale, il riposo giornaliero di cui all'art. 7 del d.lgs. n. 66 del 2003 va fruito dopo il servizio di guardia nelle ore notturne, mentre per i restanti casi, viene stabilito in misura non inferiore a 7 ore ogni 24 ore. Diverse e ulteriori deroghe potranno essere disposte con le modalità stabilite in sede di contrattazione integrativa, effettuata ai sensi dell'art. 4, comma 4 del CCNL del 3 novembre 2005, nel rispetto dei principi generali di protezione, sicurezza e salute dei lavoratori e in considerazione di particolari necessità legate all'organizzazione.
3. Nel corso delle trattative le parti si impegnano a rispettare i principi di responsabilità, correttezza e buona fede e ad esperire ogni utile tentativo per pervenire all'accordo. Le procedure si intendono concluse con l'invio del testo all'ARAN e alle Regioni, entro 5 giorni dalla sua definizione. Le Regioni garantiscono il rispetto di tali adempimenti. L'ARAN metterà a disposizione delle parti i testi pervenuti anche ai fini della verifica sull'applicazione delle disposizioni di cui al comma precedente, da effettuarsi prima dell'avvio del rinnovo contrattuale di cui al comma 3.
4. L'applicazione delle disposizioni di cui ai commi precedenti presuppone che ai dirigenti sia accordata una protezione appropriata tale da permettere di evitare che agli stessi, a causa della stanchezza, della fatica o di altri fattori che perturbano l'organizzazione del lavoro, causino lesioni a se stessi, ad altri lavoratori o a terzi o danneggino la loro salute, a breve o a lungo termine.
5. Per effetto delle deroghe di cui al presente articolo, in attuazione dell'art. 17 del d.lgs. n. 66 del 2003 è fatta salva l'attuale organizzazione del lavoro, purché non in contrasto con quanto stabilito nel presente articolo, da verificarsi tra le parti.
6. La presente disciplina, che decorre dell'entrata in vigore del presente contratto, è soggetta a verifiche e monitoraggio secondo quanto stabilito nelle linee di indirizzo regionali di cui all'art. 5 (coordinamento regionale).

CAPO II

INCARICHI DIRIGENZIALI

Art. 7

Sistema degli incarichi e sviluppo professionale

1. Nell'ambito del processo di riforma del pubblico impiego il sistema degli incarichi dirigenziali, unitamente con le norme che ne regolano la verifica e la valutazione, riveste una notevole valenza strategica e innovativa. Tale sistema, che si basa **sui principi di autonomia, responsabilità e di valorizzazione del merito nel** conferimento degli incarichi, è volto a garantire il corretto svolgimento della funzione dirigenziale nel quadro delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

2. Allo scopo di favorire la piena attuazione degli obiettivi prioritari connessi al ruolo della dirigenza viene confermato quanto già previsto dall'art. 27, comma 2 del CCNL 8.6.2000 specificando, altresì, che le diverse tipologie di incarico, gestionali e professionali, sono entrambe funzionali ad un'efficace e proficua organizzazione aziendale, contribuiscono ad una migliore qualità assistenziale e promuovono lo sviluppo professionale dei dirigenti, mediante il riconoscimento delle potenzialità, delle attitudini e delle competenze di ciascuno di essi.

3. Al fine di proseguire nel processo di valorizzazione delle funzioni dirigenziali vengono ribaditi i seguenti principi:

- l'elencazione delle tipologie degli incarichi di cui alle lett. b) e c) dell'art. 27, comma 3 del CCNL dell' 8.6.2000 non configura rapporti di sovra o sotto ordinazione degli incarichi stessi, i quali discendono esclusivamente dall'assetto organizzativo dell'azienda; gli stessi, essendo manifestazione di attribuzioni diverse ma di pari dignità ed importanza, costituiscono espressione di sviluppi di carriera, **che possono essere analoghi** anche sotto l'aspetto retributivo;

- l'autonomia del dirigente, quale condizione naturale e necessaria della funzione dirigenziale, va salvaguardata anche ove questa si espliciti nell'ambito di una struttura articolata ma unitariamente preordinata al raggiungimento di un risultato, costituito da vari obiettivi omogenei assegnati a ciascun dirigente in base al proprio ambito di attività ed incarico.

4. Nella prospettiva di proseguire il processo di riforma, le parti, consapevoli della centralità del sistema degli incarichi dirigenziali nell'ambito dell'organizzazione aziendale, si impegnano a definire, in occasione della sequenza contrattuale integrativa di cui all'art. 23 del presente CCNL, modalità e criteri applicativi che, anche alla luce di quanto ribadito nei commi precedenti, siano maggiormente idonei a sostenere la crescita e lo sviluppo professionale dei dirigenti, nonché a realizzare una migliore efficienza e funzionalità delle strutture sanitarie.

TITOLO VI

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

Art. 8

Entrata a regime dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica

1. Le parti prendono atto che, a seguito dell'adozione del DPCM 27 febbraio 2008, con cui è stato reso esecutivo l'Accordo Stato Regioni del 15 novembre 2007 concernente la disciplina per l'accesso alla qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica, quanto stabilito dall'art. 41 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004, che si conferma, entra a regime dalla data della sottoscrizione definitiva del presente CCNL.
2. A tal fine le parti ribadiscono che nel quadro di riferimento regionale richiamato dall'art. 6, comma 2, ultimo periodo della legge n. 251 del 2000 che prevede modifiche compensative delle dotazioni organiche, le aziende provvederanno all'istituzione dei posti della nuova figura dirigenziale sulla base delle proprie esigenze organizzative e delle linee di indirizzo regionali, con le precisazioni di cui ai successivi commi.
3. La copertura degli oneri derivanti dall'attuazione del comma 2 è carico dei bilanci delle aziende - secondo le precisazioni contenute nei commi 10 e 11 - che vi provvederanno, nella propria autonomia decisionale, mediante trasformazione di un numero corrispondente di posti di organico dei dirigenti del ruolo sanitario ovvero mediante la trasformazione dei posti già occupati dal personale del ruolo sanitario del comparto che, nell'azienda, conseguirà la nuova qualifica dirigenziale a seguito delle procedure concorsuali, con le conseguenze del già citato comma 10.
4. Nell'individuazione dei posti da trasformare nell'ambito della dirigenza sanitaria di cui all'art. 15 del d.lgs. 502 del 1992, le aziende dovranno tener conto della consistenza quantitativa dei profili di cui si rivede la dotazione organica nonché dei principi di proporzionalità e dei carichi di lavoro nell'area di attività e nella disciplina coinvolta nella trasformazione.
5. Gli oneri del comma 3, ai sensi dell'art. 53 del CCNL dell'8 giugno 2000, sono calcolati anche con riferimento al trattamento accessorio (condizioni di lavoro, retribuzione di risultato) spettante ai dirigenti di nuova assunzione e devono tener conto di quanto stabilito al comma 8 per la retribuzione di posizione minima contrattuale.
6. Gli oneri per l'istituzione della nuova figura dirigenziale sono, comunque, a totale carico dell'azienda ove non vi siano posti da trasformare perchè tutti occupati dai titolari ovvero nel caso in cui le risorse dei fondi contrattuali di riferimento, siano state completamente utilizzate dall'azienda per la corresponsione delle voci retributive di pertinenza ovvero, infine, quando le condizioni operative del comma 4 non lo consentano.

7. Alla dirigenza di nuova istituzione si applicano sotto il profilo normativo ed economico tutte le norme previste per la disciplina del rapporto di lavoro della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo, dai CCNL vigenti alla data di entrata in vigore del presente contratto. Di conseguenza la struttura della retribuzione è quella di cui all'art. 33, comma 1, del CCNL 8.6.2000.
8. In particolare, la retribuzione di posizione minima contrattuale attribuita al dirigente di cui al comma 1, è quella stabilita dall'art. 44, comma 1, tavola C) del CCNL 3 novembre 2005, come rideterminata dall'art. 6 del CCNL del 5 luglio 2006, II biennio economico e dall'art.....del presente contratto.
9. Agli effetti dei commi 5 e 7, per i dirigenti di nuova istituzione, si conferma quanto stabilito dall'art. 52 del CCNL del 3 novembre 2005 in merito alla formazione dei fondi della dirigenza del ruolo sanitario appartenente alle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica.
10. Qualora per l'applicazione del comma 2 si proceda alla trasformazione dei posti della dirigenza sanitaria i fondi di cui al comma 9 saranno formati con le quote di trattamento economico provenienti dai fondi contrattuali relativi alla predetta dirigenza. Tali fondi saranno ridotti in misura corrispondente alle quote utilizzate, comunque non superiore ai minimi contrattuali da attribuire ai dirigenti di nuova istituzione. Le quote confluiranno nei nuovi fondi in base alla loro natura. I fondi saranno utilizzati con i tempi indicati nel comma 11. In ogni caso, ai sensi dell'art. 53 del CCNL 8 giugno 2000, ove le risorse derivanti dai fondi contrattuali interessati dalla trasformazione dei posti non garantissero la retribuzione di posizione minima contrattuale di cui al comma 8 nonché il pagamento del trattamento accessorio del comma 5, l'integrazione dei fondi di riferimento graverà sul bilancio delle aziende stesse. La parte variabile aziendale della retribuzione di posizione in relazione alla tipologia degli incarichi di cui all'art. 27 del CCNL dell' 8 giugno 2000 - conferibili con la stessa tempistica prevista per la dirigenza dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo - dovrà essere calcolata sulla base della graduazione delle funzioni e finanziata con le metodologie di cui al citato art. 53.
11. Ove ricorra l'ipotesi del comma 10, la riduzione dei fondi ivi indicati decorrerà dalla data della effettiva assunzione in servizio dei nuovi dirigenti che avviene con la stipulazione del contratto individuale ai sensi dell'art. 13, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000. Nelle more della assunzione, le quote di risorse disponibili da trasferire nei nuovi fondi per effetto della soppressione dei posti - secondo le previsioni dell'atto di programmazione del fabbisogno aziendale - ove provenienti dal fondo di cui all'art. 49 del CCNL del 3 novembre 2005 saranno provvisoriamente utilizzate nella retribuzione di risultato dei medesimi dirigenti del ruolo sanitario dal cui fondo provengono, ai sensi del comma 2, terzo alinea, dello stesso art. 49.
12. Lo spostamento di risorse tra i fondi di cui ai commi precedenti avviene nel rispetto delle relazioni sindacali previste dall'art. 4, comma 2, lettera B) punto 5 del CCNL del 3 novembre 2005. La trasformazione della dotazione organica avviene nel rispetto dell'art. 6, comma 1 lettera C) del sopracitato CCNL.
13. Le attribuzioni dei dirigenti di nuova istituzione e la regolazione, sul piano funzionale ed organizzativo, dei rapporti interni con le altre professionalità della dirigenza sanitaria, saranno definite dall'azienda, nel rispetto delle attribuzioni e delle competenze degli altri dirigenti già previste dalla normativa nazionale vigente, nell'ambito di apposito

regolamento, previa consultazione obbligatoria delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, sulla base dei contenuti professionali del percorso formativo indicato nell'art. 6, comma 3 del d.lgs. 502 del 1992 e nel decreto del Ministero dell'università, ricerca scientifica e tecnologica del 2 aprile 2001, pubblicato sul supplemento ordinario della G.U. del 5 giugno 2001, n. 128, nonché delle attività affidate in concreto a tali dirigenti. Le attribuzione del dirigente di nuova istituzione di cui al presente articolo dovranno consentire un adeguato livello di integrazione e collaborazione con le altre funzioni dirigenziali, garantendo il rispetto dell'unicità della responsabilità dirigenziale per gli aspetti professionali ed organizzativi interni delle strutture di **appartenenza**. In particolare, a tale ultimo fine, dovranno essere evitate sovrapposizioni e duplicazioni di competenze ed attribuzioni che, sul piano organizzativo, possano ostacolare od impedire un regolare avvio e funzionamento dei nuovi servizi nonché l'ottimale organizzazione aziendale. Il regolamento di cui al presente comma dovrà essere stato adottato dall'Azienda prima di procedere all'assunzione dei dirigenti di nuova istituzione.

14. Il presente articolo sostituisce l'art. 41 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004.

Art. 9

Utilizzo della disciplina provvisoria di cui all'art. 42 del CCNL integrativo 10 febbraio 2004

1. Le aziende che hanno dato attuazione all'art. 42 del CCNL integrativo 10 febbraio 2004 sull'attribuzione provvisoria degli incarichi alla dirigenza di nuova istituzione, potranno procedere alla trasformazione dei posti di organico già congelati ed al consolidamento dei relativi fondi già formati, in seguito all'espletamento delle procedure di cui al DPCM 27 febbraio 2008 per l'acquisizione dei suddetti dirigenti. Tutte le altre aziende potranno procedere direttamente alla trasformazione dei posti necessari sulla base della disciplina di cui al presente contratto.
2. In via provvisoria e a conferma di quanto stabilito nell'art. 24, comma 20, del CCNL 3 novembre 2005, l'incarico di cui all'articolo precedente può essere conferito dalle aziende anche al personale appartenente al profilo di assistente sociale, indicato nell'art. 7 della legge 251 del 2000, come integrato dall'art. 1-octies della legge 27 del 2006, per il coordinamento della specifica area professionale.
3. Per il conferimento degli incarichi al personale di cui al comma precedente, per il quale non è ancora stata emanata la relativa disciplina concorsuale, continuano ad applicarsi le modalità di conferimento di incarichi provvisori, di cui all'art. 42 del CCNL integrativo 10 febbraio 2004, fino all'emanazione della predetta disciplina.
4. Il presente articolo sostituisce l'art. 42 del CCNL integrativo 10 febbraio 2004, fatto salvo quanto previsto dal comma 3 per il personale appartenente al profilo di assistente sociale.

TITOLO VII
ISTITUTI DI PECULIARE INTERESSE

Art. 10

Disposizioni particolari

1. L'art. 24, comma 10, terzo alinea del CCNL 3 novembre 2005, è così modificato:

“- che il dirigente abbia almeno tre anni di anzianità nella qualifica dirigenziale, maturati con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche ai sensi dell'art. 15 septies, commi 1 e 2, del d.lgs. 502/1992, ed abbia superato positivamente la verifica anticipata da parte del Collegio tecnico di cui all'art. 26”.

2. L'art. 13, comma 1 del CCNL 8.6.2000, è così modificato:

“ L'assunzione dei dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha come presupposto l'espletamento delle procedure concorsuali e selettive previste dai DD.PP.RR. 483 e 484 del 1997 e del DPCM 27 febbraio 2008.”

CAPO III

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEI SERVIZI

Art. 11

Obiettivi

1. Nell'ottica di garantire il mantenimento e lo sviluppo dei livelli di efficacia ed efficienza raggiunti nel conseguimento dei propri fini istituzionali, le Aziende daranno ulteriore impulso ai metodi fondati sulla fissazione degli obiettivi, sulla misurazione dei risultati e sulla verifica della qualità dei servizi sanitari e delle funzioni assistenziali, realizzando in particolare la più ampia valorizzazione della professionalità dei dirigenti.

2. Considerata la stretta correlazione tra misurazione dei servizi e valutazione dell'apporto individuale, le Aziende, nell'ambito delle proprie linee di indirizzo, incentivano i processi di valutazione già attivati in relazione alle disposizioni contrattuali vigenti, per la verifica dei risultati conseguiti dai dirigenti in relazione ai programmi e agli obiettivi assegnati, **nonché si adoperano per l'incremento delle qualità delle strutture sanitarie anche in relazione alla complessità delle tecnologie utilizzate.**

3. Al fine di consentire il rafforzamento degli strumenti gestionali vigenti, le parti convengono sull'opportunità di confermare, nel presente CCNL, il sistema di valutazione delineato dal CCNL del 3 novembre 2005, rinviando alla sequenza contrattuale di cui all'art. 23 gli opportuni approfondimenti per verificare la possibilità di individuare, anche sulla base dell'esperienza maturata, soluzioni maggiormente semplificate e funzionali.

CAPO IV

Art. 12

Comportamento in servizio

1. Il dirigente conforma la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e contribuisce alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.
2. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.
3. In tale ottica il dirigente, tenuto conto della necessità di garantire la migliore qualità del servizio, opera costantemente nel pieno rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, allegato al CCNL del 3.11.2005, di cui si impegna a osservare tutte le disposizioni nonché dei codici di comportamento adottati dalle Aziende ai sensi dell'art. 54, comma 5 del D.Lgs. 165/2001 e di quanto stabilito nelle Carte dei Servizi.
4. I codici di comportamento e le carte dei servizi, ove emanati, sono affissi in luogo accessibile a tutti i dipendenti, al fine dell'applicabilità dell'art. 10.

Art. 13

Accertamenti negativi

W5

1. In considerazione della particolare natura della professione sanitaria e delle peculiarità del Servizio sanitario, le parti ritengono di dover avviare un sistema sperimentale di procedure e sanzioni a carattere disciplinare e comportamentale, volto ad assicurare una migliore operatività delle Aziende garantendo, nel contempo, adeguate tutele al dirigente. La sperimentazione di cui ai seguenti commi sarà oggetto di verifica in sede di rinnovo del CCNL.

2. Le Aziende, ove rilevino fatti o comportamenti in violazione di quanto previsto dall'art. (Comportamento in servizio) e degli obblighi professionali, deontologici e contrattuali o che comunque possano aver comportato danno o pericolo, anche potenziale, all'Azienda, al servizio, agli utenti o a terzi, contestano per iscritto l'eventuale addebito all'interessato convocandolo, non prima che siano trascorsi cinque giorni dal ricevimento della contestazione, per sentirlo a sua difesa. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un procuratore di sua fiducia.

3. L'Azienda, in relazione alla gravità, provvede ad una sanzione pecuniaria da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 20.000,00, ferma restando la possibilità del recesso di cui all'art. 35 del CCNL del 5.12.1996

4. Ai fini della determinazione della specifica misura di cui al comma precedente, in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'art. 55 del d.lgs. n. 165/2001, L'Azienda si ispira ai seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse all'incarico dirigenziale ricoperto;
- d) grado di danno o di pericolo, anche potenziale, causato all'Azienda, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del dirigente verso la Direzione aziendale, gli altri dirigenti, il personale del comparto e verso gli utenti;
- f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

5. I provvedimenti assunti ai sensi del presente articolo sono riportati nel fascicolo personale e costituiscono parte integrante degli elementi di valutazione delle aziende ed enti per la conferma o il conferimento di qualsiasi tipo di incarico e per l'acquisizione degli altri benefici previsti dall'art. 26, comma 2 del CCNL 3.11.2005, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7, comma 8 della L. 300/70.

6. Il presente articolo si applica anche alle fattispecie previste dall'art. 54, commi 5 e 6 del CCNL 8.6.2000, alla luce di quanto previsto dall'art. 1, comma 4, lett. e) della L. 120/2007. (SONO LE SANZIONI DISCIPLINARI IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI O CONCORRENZA SLEALE NELL'ESERCIZIO DELL'ATTIVITA' INTRAMOENIA).

7. In considerazione del carattere sperimentale della disciplina di cui al presente articolo, fino alla verifica prevista al comma 1, il comma 5 dell'art. 35 del CCNL del 1996 è disapplicato.

CAPO V

ISTITUTI DI PECULIARE INTERESSE

Art. 11

Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

1. All'art. 19 del CCNL 3.11.2005, il comma 12 è sostituito dal seguente:

12. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, ai sensi dei commi da 1 a 5, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni, fatta salva l'applicabilità dell'art. 36 del CCNL del 5.12.1996. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dirigente riammesso in servizio, salvo che per i reati **di particolare rilevanza e gravità tali da comportare, se accertati, il recesso**, l'Azienda ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'Azienda stessa. In tal caso può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale.

Art. 15

Recesso dell'azienda o ente

1. All'art. 35 del CCNL 5.12.1996, dopo il comma 2 è aggiunto il seguente comma:

“2 bis. In ogni caso, l'azienda è tenuta a procedere al recesso nell'ipotesi in cui il dirigente venga arrestato perché colto in flagranza a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari.”

PARTE III NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 16

Norme finali e di rinvio

1. Le parti, considerato il ritardo con il quale sono state avviate le trattative rispetto all'inizio del quadriennio 2006-2009 e biennio economico 2006-2007, ritengono prioritario concludere la presente fase negoziale in tempi brevi e, pertanto, concordano di rinviare, in considerazione dell'eccezionalità della situazione, ad una apposita sequenza contrattuale, integrativa del presente CCNL, da definirsi entro la conclusione del quadriennio 2006-2009, anche la trattazione delle seguenti tematiche:

- rivisitazione delle tematiche riguardanti le relazioni sindacali, nell'ottica di valorizzare ulteriormente la contrattazione di secondo livello;
- riordino complessivo del sistema degli incarichi gestionali e professionali, secondo quanto previsto all'art 7;
- disciplina delle flessibilità del rapporto di lavoro, alla luce delle disposizioni contenute nella legge 120 del 2007;
- disciplina della formazione
- attuazione dei contenuti dell'Intesa sul lavoro pubblico e sulla riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche, sottoscritto in data 6 aprile 2007, per la parte demandata alla contrattazione collettiva ed in relazione agli istituti da trattare, con **particolare riferimento ad un migliore e più efficace utilizzo degli strumenti di valutazione**;
- problematiche relative al risk management.

Art. 17

Conferme

1. Nelle parti non modificate o integrate o disapplicate dal presente contratto, restano confermate tutte le norme dei vigenti CCNL.