

**Bozza 24 luglio 2008**

**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**

## **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.
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. **Entro trenta giorni** dalla stipula del presente CCNL, l'Azienda, ai fini dell'avvio della trattativa, 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. Tale procedura 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.
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

## 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) **ai criteri generali per l'attuazione dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica e modalità e limiti della copertura dei relativi oneri.**

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

## INCARICHI DIRIGENZIALI

### Art. 6

#### **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 valutati in modo analogo, nel quadro della graduazione prevista a livello aziendale**, anche sotto l'aspetto retributivo;

- **l'autonomia e la responsabilità professionale** 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.

## **CAPO I**

### **Art. 7**

#### **Disposizioni particolari in materia di riposo giornaliero**

- 1. Nel rispetto dei principi generali di sicurezza e salute dei lavoratori e al fine di preservare la continuità assistenziale le aziende possono definire, in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 4, comma 4 del CCNL del 3 novembre 2005, modalità di riposo giornaliero atte a garantire idonee condizioni di lavoro ed il pieno recupero delle energie psicofisiche dei dirigenti.**
- 2. L'applicazione delle disposizioni di cui al comma precedente 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 agli utenti o danneggino la loro salute, a breve o a lungo termine.**
- 3. E' fatta salva l'attuale organizzazione del lavoro, purché non in contrasto con quanto stabilito nel presente articolo.**

## 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. A seguito dell'adozione del DPCM 25 gennaio 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, dalla data di entrata in vigore del presente CCNL entra a regime l'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica, già provvisoriamente disciplinata dall'art. 41 del CCNL integrativo 10 febbraio 2004.**
- 2. Le aziende provvederanno all'istituzione dei posti della nuova figura dirigenziale sulla base delle proprie esigenze organizzative mediante modifiche compensative delle dotazioni organiche, effettuate ai sensi delle norme vigenti in materia, senza ulteriori oneri rispetto a quelli definiti dalle Regioni. La trasformazione della dotazione organica avviene nel rispetto dell'art. 6, comma 1 lettera C) del CCNL3 novembre 2005.**
- 3. Ai fini di quanto previsto nel comma precedente le Regioni potranno adottare, sulla materia, apposite linee di indirizzo ai sensi dell'art. ...del presente contratto, indicando altresì, ove necessario, le modalità e i limiti della copertura dei relativi oneri.**
- 4. 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 3.11.2005. Alla dirigenza di cui al comma 1 non compete l'indennità di esclusività.**
- 5. La retribuzione di posizione minima unificata 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.**

- 6. Per la formazione dei fondi della dirigenza del ruolo sanitario appartenente alle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica si applicano le medesime regole degli artt. 9, 10 e 11 del CCNL 6.7.2006, II biennio per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, confermati dagli artt. ....del presente CCNL, fermo restando quanto previsto nel comma 3 del presente articolo.**
  
7. 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.
  
8. 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. 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.
2. 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.
3. 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. 28, comma 3, del CCNL 8 giugno 2000, è così modificato:

“Ai dirigenti del comma 1, dopo cinque anni di attività, sono conferibili gli incarichi di direzione di struttura semplice ovvero di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo. Nel computo dei cinque anni di attività rientrano i periodi svolti con incarico dirigenziale a tempo determinato, anche ai sensi dell'art. 15 septies, commi 1 e 2, del d.lgs. 502/1992, prestati senza soluzione di continuità.”

**2. L'art. 29, comma 4, I alinea, I periodo del CCNL 8.6.2000, a decorrere dal presente contratto è così modificato:**

“4. Le aziende formulano, in via preventiva, i criteri per :

- il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, indicando i requisiti richiesti - tra i quali - quello dell'esperienza professionale ed il positivo superamento di apposite verifiche con le medesime scadenze di quelle previste per i dirigenti del ruolo sanitario. Per gli incarichi di tale tipologia, *conferibili a decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto*, l'esperienza professionale dirigenziale non potrà essere inferiore a cinque anni, **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, prestati senza soluzione di continuità**”.

**3. Nel periodo di vigenza del presente contratto si conferma quanto stabilito dall'art. 24, comma 10 del CCNL 3.11.2005.**

4. 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.”

## **TITOLO VIII**

### **CAPO I**

#### **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 della qualità delle strutture sanitarie anche in relazione alla complessità delle tecnologie utilizzate.

## **Art. 12**

### **PRINCIPI DEL SISTEMA**

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

**2. Le parti, nelle more di una più completa definizione della materia che dovrà avvenire nella sequenza di cui al comma 1, precisano i seguenti principi:**

**a) la valutazione deve essere finalizzata a riconoscere e a valorizzare la qualità e l'impegno dei dirigenti per il conseguimento di più elevati livelli di risultato dell'organizzazione ed per l'incremento della soddisfazione degli utenti, nonché a verificare il raggiungimento degli obiettivi prefissati.**

**b) i sistemi di valutazione devono assicurare la differenziazione dei giudizi, evitando forme generalizzate ed automatiche di erogazione delle componenti retributive, che devono essere correlate all'accertamento e alla certificazione a consuntivo dell'effettivo conseguimento dei risultati anche per quanto riguarda l'attività professionale legata all'incarico conferito**

**c) i compensi di cui al presente articolo devono essere attribuiti in un'unica soluzione a conclusione di un periodico processo di valutazione e certificazione delle prestazioni e dei risultati oppure in relazione a successivi stati di avanzamento, a seguito della verifica dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi prefissati, tenuto presente quanto previsto dall'art. 12 comma 4 del CCNL del 6 luglio 2006.**



## Art. 13

### PROCEDURE DELLA VALUTAZIONE

1. Le procedure della valutazione, di cui agli artt. 25 e seguenti del CCNL del 3 novembre 2005, devono essere improntate a criteri di imparzialità, celerità ed immediatezza al fine di garantire la continuità e la certezza delle attività professionali connesse all'incarico conferito, la stretta correlazione tra i risultati conseguiti e l'attribuzione di nuovi obiettivi, nonché l'erogazione tempestiva della relative componenti retributive.

2. I sistemi di valutazione, **come predisposti dalle Aziende con gli atti previsti dall'art. 25 del CCNL del 3 novembre 2005**, definiscono i tempi delle procedure valutative, stabilendo che la verifica finale, al termine dell'incarico, viene effettuata dal Collegio tecnico entro la scadenza dell'incarico stesso, allo scopo di assicurare senza soluzione di continuità il rinnovo o l'affidamento di altro incarico nell'ottica di una efficace organizzazione dei servizi.

3. Compatibilmente con le esigenze organizzative di ciascuna Azienda, **gli atti di cui al comma 2** stabiliscono, altresì, la tempistica per la verifica della realizzazione degli obiettivi annuali, effettuata dai competenti organismi di valutazione, assicurando che i provvedimenti di valutazione positiva vengono trasmessi tempestivamente agli uffici competenti per la corresponsione della retribuzione di risultato.

4. Qualora non sia stata data attuazione a quanto previsto dall'art. 25 comma 2 e comma 5 del CCNL del 3 novembre 2005, l'individuazione dei sistemi di valutazione e la definizione dei relativi criteri deve essere portata a compimento entro due mesi dalla firma del presente contratto ed inviata alla Regione. La mancata osservanza dei termini previsti costituisce responsabilità dei dirigenti preposti.

## CAPO IV

### Art. 13/bis

#### Obblighi del dirigente

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. **Il dirigente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro contenuti nel codice di condotta allegato.**

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. In particolare il dirigente, tenuto conto della necessità di garantire la migliore qualità del servizio, deve:**

- a) assicurare il rispetto della legge e perseguire esclusivamente l'interesse pubblico, nell'espletamento dei propri compiti e nella attuazione dei propri comportamenti;
- b) svolgere le proprie attività con diligenza, nel pieno rispetto dei compiti e dell'incarico affidato, osservando le norme del presente contratto e quelle derivanti dall'organizzazione aziendale ed astenendosi da situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine dell'Azienda;
- c) garantire il rispetto dell'orario di lavoro, delle formalità previste per la rilevazione delle presenze, nonché dell'impegno di servizio correlato alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato;
- d) usare e custodire con cura i beni strumentali e le risorse affidate e di cui dispone per ragioni di ufficio e non utilizzare a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio;
- e) mantenere nei rapporti interpersonali con gli addetti alla struttura, con la dirigenza sovraordinata e con gli utenti una condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- f) garantire, per quanto nei suoi poteri, il massimo rispetto nei compiti di vigilanza e operatività dell'assistenza al paziente e all'utenza;
- g) rispettare le norme dei regolamenti aziendali e dare tempestiva attuazione a quanto stabilito con direttive, provvedimenti e disposizioni da parte della Direzione e dei dirigenti sovraordinati. Se ritiene che la disposizione sia palesemente illegittima, il dirigente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi l'ha impartita, dichiarandone le ragioni; se la disposizione è rinnovata per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che la disposizione stessa sia vietata dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;
- h) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sotto ordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità, anche in relazione all'applicazione del codice di comportamento allegato ai CCNL e al codice disciplinare;

- i) stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra l'amministrazione e i cittadini, garantendo agli stessi la massima disponibilità, favorendo l'accesso alle informazioni a cui abbiano titolo e non ostacolandone l'esercizio dei diritti;**
- j) rispettare le disposizioni legislative, contrattuali e aziendali in tema di malattia, di invio del certificato medico e di comunicazioni all'Azienda circa la propria residenza e, ove non coincidente, dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;**
- k) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;**
- l) astenersi dal partecipare, nell'esercizio della propria attività di servizio, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri o di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi.**

**5 Agli obblighi di cui al presente articolo deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dirigenti, al fine dell'applicabilità dell'art. 11.**

**6. Gli obblighi di cui al comma 4 devono essere pubblicati tassativamente entro 15 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto e si attuano dal quindicesimo giorno successivo a quello dell'affissione.**

## Art. 14

### Procedure e sanzioni disciplinari

1. In considerazione della particolare natura della professione medica e delle peculiarità del Servizio sanitario, le parti, nel confermare che l'accertamento della responsabilità dirigenziale viene effettuato a seguito di distinti e specifici processi di valutazione di cui all'art. 26 del CCNL del 3 novembre 2005, 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 **tenuto conto di eventuali modificazioni di legge.**

2. **Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'art. 10 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione della sanzione pecuniaria dal minimo del 33% della retribuzione mensile al massimo del 25% della retribuzione annuale. Resta ferma la disciplina del recesso stabilita dall'art. 36 del CCNL 5.12.1996, per le ipotesi ivi previste, come integrato dall'art. 13 del presente contratto, fatto salvo quanto disposto nel comma 12 del corrente articolo.**

3. **In relazione al comma 2, le voci stipendiali lorde, compresa la 13<sup>a</sup> mensilità, su cui calcolare la decurtazione sono le seguenti:**

- a. **Stipendio Tabellare**
- b. **Indennità integrativa speciale**
- c. **Indennità di esclusività**
- d. **Retribuzione di posizione unificata**

3. **L'Azienda, in base alla propria autonomia organizzativa, individua preventivamente l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari della dirigenza, stabilendone la composizione appropriata allo specifico ruolo e funzione dirigenziale. Tale ufficio, su segnalazione del capo della struttura in cui il dirigente lavora, contesta l'addebito al dirigente medesimo, istruisce il procedimento disciplinare e applica la sanzione.**

4. **Il capo della struttura in cui il dirigente lavora, ai fini del comma 3, segnala entro 10 giorni all'Ufficio competente di cui al medesimo comma 3, i fatti da contestare al dirigente per l'istruzione del procedimento, dandone contestuale comunicazione all'interessato. In caso di mancata segnalazione nel termine predetto, si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.**

5. **L'Azienda o ente non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dirigente, senza previa contestazione scritta dell'eventuale addebito all'interessato convocandolo, non prima che siano trascorsi cinque giorni dal ricevimento della contestazione, per sentirlo a sua difesa. Trascorsi inutilmente 15 giorni da tale convocazione, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.**

6. **Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un procuratore di sua fiducia. Ove il dirigente, per qualunque**

**impedimento, non sia presente all'audizione, lo stesso può inviare all'ufficio di cui al comma 3, entro i successivi 5 giorni dalla data della convocazione, una memoria scritta con le proprie controdeduzioni, in alternativa alla partecipazione personale che, pertanto, non sarà ulteriormente richiesta.**

**7. Al dirigente o, su espressa delega, al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti riguardanti il procedimento a suo carico, in tempo utile rispetto dei termini previsti dal comma 5.**

**8. L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari della dirigenza, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dirigente, irroga le sanzioni di cui al comma 2 nel rispetto dei principi e criteri di cui al comma 1 dell'art. 14 bis. Quando lo stesso ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.**

**9. I provvedimenti di cui al comma 2 non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale.**

**10. Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia alle norme vigenti, anche in materia di impugnazione.**

**11. A far data dall'entrata in vigore del presente contratto, le aziende pongono in essere i necessari adempimenti di carattere organizzativo e procedurale al fine di rendere operative le norme in materia di sanzioni disciplinari conservative.**

**12. In considerazione del carattere sperimentale della disciplina di cui al presente articolo, fino alla verifica prevista al comma 1, il comma 5 dell'art. 36 del CCNL del 1996 è disapplicato.**

## Art. 14 bis

### Criteria di determinazione della sanzione

**1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità a quanto previsto dall'art. 55 del d.lgs. 165/2001 e s.m.i., il tipo e l'entità della sanzione è determinata in relazione 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 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;
- g) alla recidiva nelle mancanze di cui all'art. 10;
- h) all'accertamento di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento

2. L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'azienda o ente.

3. 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.

## **Art. 11 ter**

### **Sospensione cautelare**

**1. Laddove l'azienda o ente riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati ad dirigente a titolo di infrazione disciplinare, può disporre l'allontanamento dal servizio per un periodo non superiore a trenta giorni, mantenendo la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio.**

## **Art. 11/quarter**

### **Recesso dell'azienda o ente**

1. All'art. 19 del CCNL 3 novembre 2005, dopo il comma 3 è aggiunto il seguente comma:

“3 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.”



**Art. ....**

**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.....

### **Commissione paritetica in materia di copertura assicurativa e tutela legale**

- 1. Con riferimento alla copertura assicurativa e al patrocinio legale dei dirigenti, in considerazione della necessità di una ridefinizione della normativa contrattuale che tenga conto della rilevanza e delle criticità della materia in ambito sanitario e delle previsioni di legge nel frattempo intervenute, è costituita una commissione composta da rappresentanti di parte datoriale e di parte sindacale.**
- 2. La suddetta Commissione, attraverso modalità ritenute più opportune, effettuerà gli opportuni approfondimenti sulla materia assicurativa al fine di fornire alle parti negoziali ogni utile supporto conoscitivo e documentale per una eventuale modifica o integrazione della normativa contrattuale, avendo riguardo in modo particolare alle specifiche questioni della tutela legale e delle consulenze tecniche in ambito civile e penale. Tale proposta dovrà essere espressa in tempo utile per la stipulazione della sequenza contrattuale di cui all'art....**
- 3. Le aziende si impegnano a dare ai dirigenti, con completezza e tempestività, tutti gli elementi conoscitivi relativi alle condizioni e modalità delle coperture assicurative e della tutela legale, garantendo la massima informazione e trasparenza.**
- 4. Le aziende, al fine di favorire l'ottimale funzionalità dei sistemi di gestione del rischio, si adoperano per attivare modalità e sistemi di consulenza legale e medico-legale idonei a garantire, al verificarsi di un sinistro, il necessario supporto al dirigente interessato che dovrà collaborare attivamente alla valutazione delle cause che hanno determinato il sinistro stesso.**

## **PARTE II**

### **Trattamento economico biennio 2006 – 2007**

#### **CAPO I**

#### **Trattamento economico dei dirigenti**

##### **Art. 16**

#### **Incrementi contrattuali e stipendio tabellare dei dirigenti dei quattro ruoli nel biennio 2006 - 2007**

1. Dall'1 gennaio 2006 al 31 gennaio 2007, lo stipendio tabellare previsto per i dirigenti dei quattro ruoli compresi i biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti a rapporto esclusivo e non esclusivo ed orario unico di cui all'art. 2 del CCNL stipulato il 5 luglio 2006, è incrementato di € **17,70** lordi mensili. Dalla stessa data, lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è rideterminato in € 40.261,10.
2. Dall'1 febbraio 2007 lo stipendio tabellare di cui al comma 1 è incrementato di ulteriori € 131,30 lordi mensili. Dalla stessa data lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è rideterminato in € 41.968,00.
3. Nulla è innovato per i dirigenti di cui all'art. 46 del CCNL 3 novembre 2005.

**CAPO II**  
**Biennio 2006 - 2007**  
**Retribuzione di posizione minima contrattuale**  
**dei dirigenti**

**Art. 17**

**Retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo**

1. A decorrere dall'1 gennaio 2007, la retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo di cui all'art. 3, comma 1, del CCNL del 5 luglio 2006 è così rideterminata:

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2005	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1 gennaio 2007
Dirigente incarico struttura complessa	11.129,41	1.157,72	12.287,13
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.617,08	688,33	7.305,41
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	4.214,46	438,40	4.652,86
Dirigente equiparato	3.666,54	438,40	4.104,94
Dirigente < 5 anni	242,88	25,27	268,15

2. L'incremento di cui al comma 1 non è riassorbito dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiunge, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'allegato 7 del CCNL del 3 novembre 2005.

3. Il fondo dell'art. 9 del CCNL 5 luglio 2006, alla data indicata dal comma 1 è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente all'incremento spettante a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicati per il numero degli stessi.

4. Sono confermati i commi da 5 a 7 e il comma 9 dell'art. 3 del CCNL del 5 luglio 2006.

## **Art. 18**

### **Retribuzione di posizione minima per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo**

1. Per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo la retribuzione di posizione minima unificata di cui all'art. 45, comma 1 del CCNL 3 novembre 2005, confermata dall'art. 4 del CCNL 5 luglio 2006, rimane fissata nei valori stabiliti dalla tavola ivi indicata al 31 dicembre 2003.
2. Rimangono, altresì, confermate tutte le altre clausole dell'art. 45 citato nel comma 1.

## Art. 19

### Retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti del ruolo professionale e tecnico

1. A decorrere dall'1 gennaio 2007, alla retribuzione di posizione unificata dei dirigenti di cui all'art. 5, comma 3, del CCNL del 5 luglio 2006 sono attribuiti i seguenti incrementi annui lordi:

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2005	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1 gennaio 2007
Dirigente incarico struttura complessa	13.187,57	1.371,81	14.559,38
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.061,30	630,52	6.691,82
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.452,54	359,14	3.811,68
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000 art. 45 c. 2 DPR 384/90	3.452,54	359,14	3.811,68
Dirigente equiparato	2.982,98	359,14	3.342,12
Dirigente < 5 anni	515,88	53,66	569,54

2. L'incremento di cui al comma 1 non è riassorbito dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiunge, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'allegato n. 7 del CCNL del 3 novembre 2005.

3. Il fondo dell'art. 9 del CCNL 5 luglio 2006, alla data indicata dal comma 1 è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente all'incremento spettante a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicati per il numero degli stessi.

4. Sono confermati i commi da 5 a 7 e da 9 a 11 dell'art. 5 del CCNL del 5 luglio 2006.

## Art. 20

### Retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti delle professioni sanitarie e del ruolo amministrativo

1. A decorrere dall'1 gennaio 2007, alla retribuzione di posizione unificata dei dirigenti di cui all'art. 6 del CCNL del 5 luglio 2006 sono attribuiti i seguenti incrementi annui lordi:

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2005	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1 gennaio 2007
Dirigente incarico struttura complessa	12.805,29	1.332,05	14.137,34
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.251,74	650,33	6.902,07
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.673,86	382,17	4.056,03
Dirigente equiparato	3.292,50	382,17	3.674,67
Dirigente < 5 anni	583,20	60,67	643,87

2. L'incremento di cui al comma 1 non è riassorbito dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiunge, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'allegato n. 7 del CCNL del 3 novembre 2005.

3. Il fondo dell'art. 9 del CCNL 5 luglio 2006, alla data indicata nel comma 1 è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente all'incremento spettante a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicato per il numero degli stessi

4. Sono confermati i commi da 5 a 7 e da 9 a 11 dell'art. 6 del CCNL 5 luglio 2006.

## **CAPO V**

### **I fondi aziendali**

#### **Art. 21**

##### **Fondi per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa**

1. I fondi previsti dall'art. 9 del CCNL 5 luglio 2006, II biennio economico 2004-2005 per il finanziamento della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico ove mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, è confermato. Il suo ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2005.
2. I fondi del comma 1 sono incrementati delle risorse individuate negli artt. 17, 19 e 20, a decorrere dalle scadenze indicate nei medesimi articoli.
3. E' confermato il comma 2 dell'art. 9 del CCNL 5 luglio 2006.



## **Art. 22**

### **Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro**

1. Il fondo previsto dall' art. 10 del CCNL del 5 luglio 2006, per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro è confermato sia per le modalità del suo utilizzo che per le relative flessibilità. Il suo ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2005.

2. Al fine di incentivare la qualità dei servizi erogati, il fondo del presente articolo, è così incrementato:

- per l'anno 2007: di € 63,49 annui lordi per ogni dirigente in servizio al 31 dicembre 2005 al netto degli oneri riflessi;

- per l'anno 2008: di € 117,91 annui lordi per ogni dirigente in servizio al 31 dicembre 2005 al netto degli oneri riflessi. Tale importo assorbe e contiene l'incremento previsto per l'anno 2007.

## **Art. 23**

### **Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale**

1. L' art. 11 del CCNL del 5 luglio 2006, relativo ai fondi per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale per i dirigenti dei quattro ruoli sono confermati. L' ammontare dei fondi ivi indicati è quello consolidato al 31 dicembre 2005.
2. In relazione alla necessità di proseguire nell'impegno, già precisato all'art. 62 del CCNL 5 dicembre 1996, di correlare la retribuzione di risultato al raggiungimento degli obiettivi dei dirigenti e delle strutture ed al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi, il fondo del presente articolo è così incrementato:
  - per l'anno 2007 di € 95,27 annui lordi per ogni dirigente in servizio al 31 dicembre 2005 al netto degli oneri riflessi.
  - per l'anno 2008 di € 176,93 annui lordi per ogni dirigente in servizio al 31 dicembre 2005, al netto degli oneri riflessi. Tale importo assorbe e contiene l'incremento previsto per l'anno 2007.
3. Si conferma quanto previsto dai commi 2 e 4 dell'art. 11 del CCNL 5 luglio 2006.

**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.