

Ipotesi di contratto collettivo nazionale di lavoro dell'Area Dirigenza medico-veterinaria del Servizio Sanitario Nazionale

**Parte normativa
quadriennio 2006-2009
e parte economica
biennio 2006-2007**
(siglata il 1° agosto 2008)

**Prima analisi sintetica,
e prime riflessioni,
sulla nuova
“ipotesi di contratto”
di area medica**

Prima analisi sintetica, e prime riflessioni, sulla nuova "ipotesi di contratto" di area medica

Il C.d.R. de "Il Medico ospedaliero e del territorio" ritiene di fare cosa utile nel riportare integralmente la ipotesi di CCNL 2006-2009 (parte normativa quadriennale e parte economica 2006-2007), siglata il 1° agosto 2008, assieme alla prima analisi sintetica, ed alle prime riflessioni sul nuovo contratto, da parte del Presidente Stefano Biasioli.

E così, dopo 32 mesi dalla scadenza del contratto 2002-2005 e dopo circa 9 mesi di trattativa, è stata firmata "l'ipotesi di CCNL della dirigenza medico-veterinaria del primo biennio economico 2006-2007 e del quadriennio normativo 2006-2009".

La firma è stata posta alle ore 19,55 del 31 luglio, ma le strane regole di questo Paese l'hanno fatta formalmente scattare alle ore 00,40 del 1° agosto.

Rinviando ad una più dettagliata analisi sull'intera vicenda contrattuale, ci limitiamo per il momento ad un sintetico resoconto delle principali tematiche contrattuali e ad un primo commento complessivo.

L'ipotesi di CCNL consta di 28 articoli e 6 dichiarazioni congiunte.

ART. 1: campo di applicazione

Elenca i soggetti cui si applica il contratto.

ART. 2: durata, decorrenza tempi e procedure

Riguarda la durata, la decorrenza, i tempi e le procedure di applicazione del CCNL.

ART. 3: relazioni sindacali

Confermate sostanzialmente le vecchie norme in proposito.

ART. 4: tempi e procedure per la contrattazione integrativa

Non possono trascorrere più di 60 giorni, dalla stipula del contratto, per l'avvio della trattativa aziendale. La contrattazione integrativa deve concludersi perentoriamente entro 150 giorni dalla stipula.

ART. 5: coordinamento regionale

Contiene le linee generali di indirizzo regionale su 11 materie. Vengono, nella sostanza, confermate quelle del CCNL precedente, con l'aggiunta di una lettera k: "criteri per la definizione delle modalità di riposo nelle 24 ore di cui all'art.7 del presente CCNL". Si tratta di una specifica richiesta della CIMO-ASMD volta a cercare di uniformare in ambito regionale le modalità dei riposi post lavoro notturno.

ART. 6: sistema degli incarichi e sviluppo professionale

Ribadisce concetti già noti dal 1996 in poi.

ART. 7: protezione e tutela dei dirigenti e degli utenti. Disposizioni in materia di riposo giornaliero

È l'articolo principale di questo contratto, pregiudiziale alla conclusione della trattativa. Dopo lo stop del 10 aprile basato sulla inter-

pretazione contrattuale del D.Lgs.66/03 e dopo il proditorio annullamento, per la dirigenza sanitaria, degli artt. 4 e 7 del suddetto decreto, ad opera del Decreto Legge 112/08, vi era l'assoluta necessità di recuperare una definizione a livello nazionale delle pause dopo le guardie/turnazioni notturne, atta da un lato a garantire cittadini e medici dal rischio clinico legato al "surmenage", senza per questo stravolgere gli accordi locali relativi alla turnazione. Sui 6 commi dell'art.7 è stata battaglia. La CIMO-ASMD ritiene che l'attuale ste-sura del comma 2 e la possibilità di una regolamentazione di massima a livello regionale costituiscano un'importante conquista e un importante momento di sicurezza per la categoria e per i malati. Su questo punto il dissenso della CGIL-medici e dell'AAROI è apparso totalmente strumentale.

ART. 8: obiettivi

Garantire il mantenimento e lo sviluppo dei livelli di efficacia ed efficienza raggiunti, implementando i metodi fondati sulla fissazione degli obiettivi, sulla misurazione dei risultati e sulla verifica della qualità dei servizi resi.

ARTT. 9 e 10: valutazione

Riguardano i principi e le procedure della valutazione dei dirigenti; sono sostanzialmente confermate le indicazioni dei precedenti contratti.

Art. 11: comportamento in servizio

Afferma una cosa ovvia, ossia che il dirigente conforma la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà previste dal codice civile.

ART. 12: norma di rinvio

È costituito da due commi. Si tratta di un norma apparentemente innocua ma che è stata anch'essa il frutto di accanite discussioni volte a cancellare il testo precedente (10/04, 17/07 e 24/07), che prevedeva pesantissime sanzioni economiche per le cosiddette infrazioni disciplinari intermedie, pari al 33% di tutte le voci mensili fisse, oppure al 25% del loro valore annuale. Dette sanzioni intermedie avrebbero potuto (secondo le richieste dell'ARAN) essere irrogate a discrezione della dirigenza aziendale, senza un meccanismo trasparente che consentisse al medico una piena tutela contro eventuali abusi. Su questo argomento le OO.SS. autonome hanno ottenuto sicuramente un risultato positivo perché la norma attuale rinvia alla futura sequenza contrattuale la definizione di "un sistema sperimentale in materia disciplinare e comportamentale". I Colleghi medici possono stare tranquilli che anche durante la nuova fase della trattativa contrattuale la CIMO-ASMD sarà vigile e inflessibile.

ART. 13: recesso

Prevede la sospensione obbligatoria del medico in caso di arresto perché colto in flagranza di reato di peculato/concussione/corruzione e purchè l'arresto sia convalidato dal Gip.

ART. 14: procedimento penale e rapporto di lavoro

In presenza di procedimento penale la sospensione cautelare dal servizio può durare fino a 5 anni e può essere prorogata – per reati particolarmente rilevanti e gravi – dall’azienda per ulteriori due anni per gravi lesioni all’immagine aziendale. Si tratta di una norma estremamente severa, peraltro già prevista dal precedente contratto (art.19, c.12)

ART. 15: disposizioni particolari

Prevede che, nel computo dei 5 anni di attività per il conferimento di qualunque tipologia di incarico a tempo indeterminato, si possano utilizzare i periodi svolti con incarico dirigenziale a tempo determinato, senza soluzione di continuità.

ART. 16: copertura assicurativa

Quattro commi, fortemente voluti dalla CIMO-ASMD, gettano le basi perché nella prossima sequenza contrattuale venga inserito un nuovo istituto di tutela penale (comprensiva di avvocato penalista, medico legale, consulente tecnico) a protezione delle sempre più frequenti denunce verso i medici. Verrà istituita una Commissione paritetica presso l’ARAN che, entro 60 giorni, dovrà formulare una proposta concreta da sottoporre al parere della Corte dei Conti, onde evitare sue possibili osservazioni.

ARTT. 17-26: trattamento economico biennio 2006-2007

Partiamo dalla seguente Tabella riassuntiva dei benefici economici contrattuali, elaborata da CIMO-ASMD alla data del 1/08/2008.

Gli aumenti in Tabella sono tutti esigibili. Il resto dell’aumento mensile, destinato alla retribuzione accessoria e pari a circa 28 euro, è legato alle condizioni di lavoro (11 € circa) ed alla retribuzione di risultato (17 € circa). Per quanto riguarda gli arretrati, ipotizzando la firma definitiva a settembre 2008, essi dovrebbero essere quanti-

genti con incarico lettera c) CCNL 8/06/2000 sia per i dirigenti equiparati. Rimane tuttavia il differenziale, tra queste due ultime posizioni, di 1.071,72 €/anno, introdotto dal CCNL 5/07/2006;

- il compenso mensile di tale voce stipendiale (compenso annuale diviso 12) è contabilizzato anche nella tredicesima mensilità;

- mentre è evidente che non può competere alcun beneficio su tale voce (retribuzione di posizione) per i dirigenti medici e veterinari con meno di 5 anni di servizio, è stata purtroppo confermata, nell’ipotesi di contratto 2006-2009 (art.22), la norma odiosa (già prevista nell’art. 7 del CCNL 5/07/2006), che blocca al 31/12/2003 il valore della retribuzione di posizione minima unificata per tutti i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo o ad esaurimento (tempo definito). Questo fatto è purtroppo legato alla retorica del “privilegio” del tempo pieno, o del rapporto esclusivo (di cui l’ANAAO è storicamente complice), che finisce per essere misurato solo in termini di “penalizzazioni” per i rapporti che non sono a tempo pieno, o non sono esclusivi.

Il fondo accessorio legato alle condizioni di lavoro (art. 25), consolidato al 31/12/05 sulla base dei medici in servizio alla stessa data, aumenta nell’anno 2007 di 74,83 euro/anno/lordo/medico in servizio e nell’anno 2008 di 138,98 euro/medico in servizio (la cifra suddetta ricomprende quella precedente).

Il fondo per la retribuzione di risultato (art. 26) viene incrementato, per l’anno 2007, di 112,25€ annui lordi per ogni dirigente in servizio al 31/12/2005, e di € 208,46 annui lordi per il 2008 (tale incremento assorbe e contiene quello previsto per l’anno 2007).

A decorrere dalla vigenza del presente contratto aumenta la retribuzione oraria per il lavoro straordinario, arrivando ai seguenti importi:

- a) straordinario diurno = 25,78/ora;
- b) straordinario notturno o festivo = 29,14/ora;
- c) straordinario notturno festivo = 33,63/ora.

Conseguentemente aumentano i fondi aziendali: quello legato alla

TIPOLOGIA	VACANZA CONTRATTUALE			AUMENTO MENSILE LORDO			ARRETRATI VARI		
	Quota mensile	Mesi	Totale	Tabellare	Posizione	Totale	Mesi	Totale arretrati	Vacanza + arretrati
Incarico struttura complessa	17.7	13+1	247,8	149,0	240,88	389,88	19+1	7.797,6	8.045,4
Incarico struttura semplice ex modulo	17.7	13+1	247,8	149,0	153,88	302,88	19+1	6.057,6	6.305,4
Incarico lett.C) art.27 CCNL8/6/00	17.7	13+1	247,8	149,0	65,79	214,79	19+1	4.295,8	4.543,6
Dirigente equiparato	17.7	13+1	247,8	149,0	65,79	214,79	19+1	4.295,8	4.543,6
Dirigente Inferiore 5 anni	17.7	13+1	247,8	149,0	0,00	149,00	19+1	2.980,0	3.227,8

ficati, alla data del 31 agosto 2008, nelle cifre riportate nella Tabella di cui sopra.

In dettaglio, il tabellare lordo annuo passa da 40.031 euro (31/12/2005) a 40.261,1 euro per effetto della indennità di vacanza contrattuale (periodo 1/01/06 - 31/01/07) e poi a 41.968,00 euro (dal 1/02/07 al 31/12/07). In definitiva l’aumento sul tabellare è, a regime, pari 149 euro/mese lordi (+4,83%, a regime).

Per quanto riguarda la retribuzione di posizione minima unificata, occorre richiamare i seguenti aspetti:

- gli aumenti decorrono dal 1° gennaio 2007 e sono: di 2.890,65 €/anno per i dirigenti di struttura complessa (+240,88 €/mese); di 1.846,66 €/anno per i dirigenti di struttura semplice o ex modulo (+153,88 €/mese); di 789,49 €/anno (+65,79 €/mese) sia per i diri-

posizione (art. 24); quello legato alle condizioni di lavoro (art. 25) e quello legato al risultato (art.26).

Quando saranno in busta paga tutti questi aumenti? Presumibilmente entro la fine dell’anno in corso.

ART. 27: conferme

Restano confermate tutte le parti dei CCNL precedenti non espressamente sostituite/annullate dal presente contratto.

ART. 28: norme finali e transitorie

Nella sequenza contrattuale verranno ridefinite 8 tematiche: relazioni sindacali, sistema degli incarichi; flessibilità del rapporto di lavoro; regole sulla formazione; verifica del sistema di valutazione; sistema sperimentale di procedure e sanzioni a carattere disciplina-

re; idonea disciplina in materia di copertura assicurativa e tutela legale; risk management e sicurezza sul lavoro.

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

Sono 6, che riguardano fundamentalmente la corretta copertura dei posti in dotazione organica (dichiarazione n°2), la valorizzazione delle retribuzione di posizione minima unificata per i dirigenti di struttura complessa (dichiarazione n°3), nonché due specifiche proposte della CIMO-ASMD: 1) il cosiddetto “lodo Poerio” (dichiarazione congiunta n° 5) relativo all’inserimento – nella sequenza contrattuale – della questione dell’inclusione, nel trattamento economico di fine rapporto, della variabile aziendale della posizione; 2) la definizione di uno specifico riconoscimento economico per gli incarichi dirigenziali di struttura semplice dipartimentale (lodo Perna).

COMMENTO

Una cosa è certa: senza la dura, continua, pressante e coordinata azione sindacale di CIMO-ASMD (quasi sempre in sintonia con ANAAO) non ci sarebbe stato alcun contratto alla data del 1° agosto 2008. Deve essere altrettanto chiaro a tutti i medici, iscritti e non, che si tratta di un contratto di transizione, che ha pesantemente risentito dell’interferenza legislativa (Decreto Legge 112/08) su istituti di stretta pertinenza contrattuale.

Il contratto è stato inoltre reso difficile sia dalle esternazioni del Ministro Brunetta sui “fannulloni nella pubblica amministrazione”, sia dalle pesanti interferenze che la CGIL confederale ha ripetutamente esercitato nei confronti della dirigenza dell’ARAN, provocando numerosi stop alla trattativa: clamoroso, ad esempio, quello avvenuto - per lunghissime ore - durante l’intera giornata del 31 luglio, sia sul tavolo della dirigenza medica che su quello della dirigenza sanitaria.

Un’ulteriore difficoltà è stata costituita dalle impuntature della CGIL medici e dell’AAROI che, nonostante le ripetute ed estenuanti inter-sindacali mediche, all’improvviso-durante la stretta finale della trattativa – si sono staccate dal gruppo, considerando irrinunciabili le 11 ore di riposo post guardia notturna, senza considerare che il regime delle pause doveva essere totalmente riscritto alla luce della nuova norma di legge introdotta dal Decreto legge 112/2008.

Il risultato ottenuto in tema di art.7, grazie alla congiunta azione dei due principali sindacati autonomi, deve ritenersi ampiamente soddi-

sfacente sia per i medici che per i pazienti, non interferendo oltretutto sull’organizzazione del lavoro locale. Spetterà al confronto regionale ed alle trattative aziendali definire concretamente la congruità dei riposi e delle pause, nella certezza che i 6 commi dell’art.7 forniranno ai medici un ausilio concreto nei possibili ricorsi agli ispettorati del lavoro ed al giudice del lavoro, in caso di contenzioso.

Si tratta quindi di un buon contratto, sul piano normativo, tenendo conto delle novità legate al Decreto Legge 112/08.

Siamo convinti che la sequenza contrattuale conterrà ulteriori aspetti importanti sul piano normativo, alla luce del citato art.28.

Sul piano economico si sono ottenuti aumenti standard, in linea rispetto a quelli degli altri contratti.

Da rimarcare la decisione dell’intero tavolo di valorizzare il trattamento accessorio e di rinviare alla sequenza contrattuale una nuova articolazione dei valori economici della retribuzione di posizione minima unificata che valorizzi sia le posizioni “primariali” (ampiamente trascurate nel contratto precedente), sia le strutture semplici a valenza dipartimentale.

La condizione economica del Paese ed i bilanci sanitari delle singole Regioni non consentono oggi, purtroppo, valorizzazioni economiche maggiori, cioè congrue e peculiari per una categoria come la nostra. Questa è l’Italia di oggi: un Paese in cui i contratti si rinnovano con 31 mesi di ritardo ed attraverso procedure bizantine, indegne di un Paese moderno. Anche quest’ultima vicenda contrattuale testimonia la necessità di rivedere i tavoli di contrattazione nazionale: non è più ammissibile che le Regioni continuino a svolgere un ruolo marginale e che l’ARAN si sia di fatto trasformata da soggetto terzo a comprimario, in balia di forze esterne, non necessariamente legate al Governo in carica.

La dirigenza della CIMO-ASMD ha la consapevolezza di aver svolto il miglior lavoro possibile, nell’attuale contesto nazionale.

Ringrazio doverosamente tutti i membri della Commissione contrattuale CIMO-ASMD (Cassi, Ricciardi, Costa, Poerio, Perna, Lavra, Mulas) per la presenza continuativa e per il supporto intelligente e concreto.

*Dott. Stefano Biasioli
Presidente Nazionale CIMO-ASMD*

PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2006-2009 E PARTE ECONOMICA BIENNIO 2006-2007

(siglata il 1° agosto 2008)

DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutti i dirigenti medici, odontoiatri e veterinari, 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 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. Sono confermate tutte le disposizioni previste dall'art. 1, commi da 3 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.

9.

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 perentoriamente entro 150 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 Aziende e gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN i contratti integrativi entro cinque giorni dalla sottoscrizione ai sensi dell'art. 46, comma 5 del d.lgs. n. 165 del 2001.

9. Nella prossima sessione negoziale di livello nazionale, le parti provvederanno alla verifica dell'applicazione del presente articolo, sulle eventuali criticità per più efficaci modifiche, integrazioni e correzioni.

10. 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 del CCNL 3 novembre 2005;

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 CCNL 3 novembre 2005);

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 del CCNL 3 novembre 2005;

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 e procedure 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 il rispetto dei principi generali inerenti l'orario di lavoro come individuati nel Capo II del CCNL 3.11.2005, la loro valorizzazione economica secondo la disciplina del presente contratto, tenuto conto anche dell'art.

55, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000 e successive modifiche, 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 CCNL del 3 novembre 2005, di norme idonee a garantire che l'esercizio della libera professione sia modulato in modo coerente all'andamento delle liste di attesa;

k) criteri per la definizione delle modalità di riposo nelle 24 ore, di cui all'art. 7 del presente CCNL.

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. 4, comma 2 (tempi e procedure.)

3. Ove le Regioni esplicitamente dichiarino, entro trenta giorni dalla data in vigore del CCNL, di non avvalersi, della facoltà di emanare linee di indirizzo sulle materie di cui al comma 1, le stesse costituiscono 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) e d) 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 novembre 2005 e dagli artt. 10,11 e 12 del CCNL 5 luglio 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 6 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.

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 valoriz-

zazione del merito e della prestazione professionale 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. 26 comma 1 e dall'art. 27, comma 2 del CCNL 8.6.2000 specificando, altresì, che le diverse tipologie di incarico, che implicano attività gestionali e professionali, sono tutte 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, le parti ribadiscono che:

- in relazione a quanto stabilito nel comma 2 dell'art. 27 del CCNL 8.6.2000, le tipologie degli incarichi ivi indicati, in quanto manifestazione di attribuzioni diverse ma di pari dignità ed importanza, rappresentano espressione di sviluppi di carriera, che possono raggiungere una analoga valorizzazione economica, nel quadro della graduazione delle funzioni prevista a livello aziendale.

- l'autonomia e la responsabilità professionali, quali condizioni connaturate alla funzione dirigenziale, vanno salvaguardate anche ove queste si esplicino nell'ambito di una struttura articolata ma unitariamente preordinata al raggiungimento di un risultato, nel rispetto delle dinamiche organizzative della struttura stessa.

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. 28 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 II

PROTEZIONE E TUTELA DEI DIRIGENTI E DEGLI UTENTI

Art. 7

Disposizioni particolari in materia di riposo giornaliero

1. Nel rispetto dei principi generali di sicurezza e salute dei dirigenti e al fine di preservare la continuità assistenziale, le aziende definiscono, in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 4, comma 4 del CCNL del 3 novembre 2005, modalità di riposo nelle ventiquattro ore, atte a garantire idonee condizioni di lavoro ed il pieno recupero delle energie psicofisiche dei dirigenti, nonché prevenire il rischio clinico.

2. In tale ambito, al fine di conformare l'impegno di servizio al ruolo e alla funzione dirigenziale, la contrattazione dovrà prevedere, in particolare, dopo l'effettuazione del servizio di guardia notturna o della turnazione notturna, la fruizione immediata, in ambito diurno, di un adeguato periodo di riposo obbligatorio e continuativo, in misura tale da garantire l'effettiva interruzione tra la fine della prestazione lavorativa e l'inizio di quella successiva.

3. Le misure previste dai commi precedenti garantiscono ai dirigenti una protezione appropriata evitando che, a causa della stanchezza, della fatica o di altri fattori, sia ridotta l'efficienza della prestazione professionale, aumentando il rischio di causare lesioni agli utenti o a loro stessi, ad altri lavoratori o di danneggiare la loro salute, a breve o a lungo termine.

4. La contrattazione si svolge nel rispetto della normativa vigente, tenuto conto delle linee di indirizzo emanate dalle Regioni ai sensi dell'art. 5, lett. k del presente CCNL.

5. Resta fermo quanto previsto per la programmazione e per la articolazione degli orari e dei turni di guardia dall'art. 14, commi 7 e 8, del CCNL 3.11.2005, tenendo conto di quanto stabilito in materia di riposi giornalieri dal presente articolo.

6. È fatta salva l'attuale organizzazione del lavoro, purché non sia in contrasto con quanto stabilito nei precedenti commi, da verificarsi a livello aziendale dalle parti entro 90 giorni dalla stipula del presente CCNL.

CAPO III

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEI SERVIZI

Art. 8

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 funzione dirigenziale.

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. 9

Principi della valutazione

1. La valutazione dei dirigenti costituisce un elemento strategico del loro rapporto di lavoro ed è diretta a riconoscerne e a valorizzarne la qualità e l'impegno per il conseguimento di più elevati livelli di risultato dell'organizzazione e per l'incremento della soddisfazione degli utenti, nonché a verificare il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

2. Nel confermare il sistema di valutazione delineato dal CCNL del 3 novembre 2005, le parti ribadiscono i principi e i criteri in esso contenuti, come integrati dall'art. 10 nonché gli organismi, le modalità e gli effetti della valutazione positiva e negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti.

3. Al fine di consentire il rafforzamento dell'efficacia degli strumenti gestionali vigenti, si rinvia alla sequenza contrattuale di cui all'art. 28 del presente CCNL gli opportuni approfondimenti per verificare la possibilità di individuare, anche sulla base dell'esperienza maturata, soluzioni maggiormente semplificate e funzionali.

Art. 10

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 e puntualità al fine di garantire la continuità e la certezza delle attività professionali connesse all'incarico conferito, la stretta correlazione tra i risultati conseguiti e la nuova attribuzione degli obiettivi, nonché l'erogazione immediata della relative componenti retributive, inerenti alla retribuzione di risultato.

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, ove ad essi addebitabile.

Art. 11

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.

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, operando 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.

3. I codici di comportamento aziendali e le carte dei servizi, ove emanati, sono affissi in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Art. 12

Norma di rinvio

1. In considerazione della particolare natura della professione medica e delle peculiarità del Servizio sanitario nazionale, le parti ritengono opportuno definire un sistema sperimentale in materia disciplinare e comportamentale, ivi incluse procedure e sanzioni, volto a fornire alle Aziende maggiori strumenti gestionali, garantendo, nel contempo, adeguate tutele al dirigente.

2. In relazione alla novità della materia ed al fine di poter effettuare tutti i necessari approfondimenti tecnici, le parti concordano di affrontare la tematica di cui al comma 1 nell'ambito della sequenza contrattuale prevista dall'art. 28 del presente CCNL, anche al fine di poter tener conto degli eventuali provvedimenti legislativi nel frattempo emanati al riguardo.

Art. 13

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 ad attivare le procedure di cui all'art. 36 del CCNL 5.12.1996 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. 14

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 credi-

bilità 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.

CAPO VI

ISTITUTI DI PARTICOLARE INTERESSE

Art. 15

Disposizioni particolari

1. Nel computo dei cinque anni di attività ai fini del conferimento dell'incarico 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 indicati nell'art. 27, comma 1 lett. b) e c) del CCNL dell'8 giugno 2000, rientrano i periodi svolti con incarico dirigenziale a tempo determinato, senza soluzione di continuità.

2. Resta fermo quanto previsto dall'art. 12, comma 3 del CCNL 8.6.2000, Il biennio economico, in merito all'esperienza professionale computabile per i fini ivi previsti.

Art. 16

Copertura assicurativa e tutela legale

1. 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, assicurando la massima informazione e trasparenza, anche mediante comunicazioni periodiche idonee a fornire il costante aggiornamento dei dirigenti sulle garanzie assicurative in atto.

2. Le aziende, al fine di favorire l'ottimale funzionalità dei sistemi di gestione del rischio, si adoperano per attivare modalità e sistemi di assistenza 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.

3. 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, presso l'ARAN, entro sessanta giorni dalla stipula del presente CCNL, una Commissione composta da rappresentanti di parte datoriale e di parte sindacale.

4. La suddetta Commissione, attraverso modalità ritenute più opportune, effettua 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. 28 del presente CCNL.

PARTE SECONDA

Trattamento economico

biennio 2006 – 2007

CAPO I

Trattamento economico dei dirigenti

con rapporto di lavoro esclusivo e non esclusivo

Art. 17

Incrementi contrattuali e stipendio tabellare nel biennio 2006-2007

1. Dall'1 gennaio 2006 al 31 gennaio 2007, lo stipendio tabellare previsto

per i dirigenti medici e veterinari a rapporto esclusivo e non esclusivo ed orario unico dall'art. 2 del CCNL del 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.

Art. 18

Incrementi contrattuali e stipendi tabellari dei medici a tempo definito e dei veterinari ad esaurimento nel biennio 2006 - 2007

1. Dall'1 gennaio 2006, lo stipendio tabellare previsto per i dirigenti medici e veterinari di cui all'art. 3 del CCNL 5 luglio 2006, con rapporto di lavoro ad esaurimento non esclusivo, è incrementato dell'importo mensile a fianco di ciascuno indicato:

a) Dirigenti medici: 6,92, b) Dirigenti veterinari: 8,84.

Dall'1 gennaio 2006 lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è quindi rideterminato rispettivamente in: 23.167,54 per i medici, 29.580,77 per i veterinari

2. Dall'1 febbraio 2007 gli stipendi tabellari di cui al comma 1 sono ulteriormente incrementati dell'importo mensile lordo a fianco di ciascuno indicato :

a) Dirigenti medici: 79,17, b) Dirigenti veterinari: 101,09

Dall'1 febbraio 2007, lo stipendio tabellare annuo lordo, per tredici mensilità, è quindi rideterminato rispettivamente in:

24.196,75 per i medici, 30.894,94 per i veterinari

Art. 19

Ex medici condotti ed equiparati

1. Fatta salva l'applicazione dell'art. 13 del CCNL 3 novembre 2005, il trattamento economico omnicomprensivo di 6.675,98 previsto dall'art. 4, comma 1 del CCNL del 5 luglio 2006 per gli ex medici condotti ed equiparati tuttora a rapporto non esclusivo, è rideterminato, a decorrere dall'1 gennaio 2006, in 6.699,98 e, a decorrere dall'1 febbraio 2007, in 6.974,78.

2. Il trattamento economico di cui al comma 1 è corrisposto mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

CAPO II

Biennio 2006 - 2007

Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti

Art. 20

Retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo

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

Vedi tabella 1

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. 10 del CCNL 5 luglio 2006, alla data indicata nel comma 1, è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente all'incremento spettante a ciascuno dei dirigenti interessati moltiplicato per il numero degli stessi al netto degli oneri riflessi.

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

Art. 21

Retribuzione di posizione minima unificata per i dirigenti veterinari con rapporto di lavoro esclusivo

1. A decorrere dall'1 gennaio 2007, alla retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti veterinari a rapporto di lavoro esclusivo e con orario unico di cui all'art. 6, comma 3 del CCNL 5 luglio 2006, sono attribuiti i seguenti incrementi annui lordi, **vedi tabella 2**

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. 10 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 9 dell'art. 6 del CCNL del 5 luglio 2006.

Art. 22

Retribuzione di posizione minima unificata per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo o ad esaurimento.

1. Per i dirigenti medici e veterinari a rapporto di lavoro non esclusivo e con orario unico la retribuzione di posizione minima unificata di cui all'art. 43, comma 1 del CCNL 3 novembre 2005, confermata dall'art. 7 del CCNL 5 luglio 2006, rimane fissata nei valori stabiliti dalle tabelle stesse al 31 dicembre 2003.

2. Analogamente si dispone per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro ad esaurimento disciplinati dall'art. 44 del CCNL 3 novembre 2005, la cui retribuzione di posizione minima contrattuale, fatta salva l'applicazione degli artt. 49 e 50 del medesimo contratto in caso di passaggio al rapporto di lavoro unico esclusivo o non esclusivo, rimane quella fissata al 31 dicembre 2003 dagli artt. 46 e 47 del contratto citato, confermati dall'art. 7 del CCNL 5 luglio 2006.

3. Rimangono, altresì, confermate tutte le altre clausole di cui agli articoli del CCNL 3 novembre 2005 citati nei commi precedenti.

CAPO III

Art. 23

Effetti dei benefici economici

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione dei capi I e II del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul lavoro straordinario, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità premio di servizio, sull'indennità alimentare dell'art. 19 del CCNL 3 novembre 2005, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione complessiva nelle componenti minima unificata e variabile in godimento nonché alle voci retributive di seguito riportate:

- del CCNL 8 giugno 2000: indennità di cui all'art. 37, comma 2; assegni personali previsti dall'art. 38, commi 1 e 2 e dall'art. 43, commi 2 e 3 data la loro natura stipendiale; indennità dell'art. 40;

- dagli artt. 3, 4 e 5 del CCNL 8 giugno 2000, Il biennio economico.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel

TABELLA 1	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: area chirurgica	10.655,43	2.890,65	13.546,08
Dirigente incarico struttura complessa: area medicina	9.250,88	2.890,65	12.141,53
Dirigente incarico struttura complessa: area territorio	8.557,93	2.890,65	11.448,58
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.807,08	1.846,66	8.653,74
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.446,04	789,49	4.235,53
Dirigente equiparato	2.374,32	789,49	3.163,81
Dirigente < 5 anni	0,00	0,00	0,00

TABELLA 2	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: Istituti zooprofilattici.	8.557,92	2.890,65	11.448,57
Dirigente incarico struttura complessa territorio	8.557,92	2.890,65	11.448,57
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.807,08	1.846,66	8.653,74
Dirigente con incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.446,04	789,49	4.235,53
Dirigente equiparato	2.374,32	789,49	3.163,81
Dirigente < 5 anni	0,00	0,00	0,00

periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'art. 2122 del C.C. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione minima contrattuale.

CAPO V I FONDI AZIENDALI

Art. 24

Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa

1. Il fondo previsto dall'art. 10 del CCNL 5 luglio 2006, Il biennio economico 2004-2005 per il finanziamento dell'indennità di specificità medica, 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. Il fondo del comma 1 è incrementato delle risorse individuate negli artt. 20 e 21, a decorrere dalle scadenze indicate nei medesimi articoli.

3. E' confermato il comma 2 dell'art. 10 del CCNL 5 luglio 2006.

Art. 25

Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro

1. Il fondo previsto dall' art. 11 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 74,83 annui lordi per ogni dirigente medico e veterinario in servizio al 31 dicembre 2005 al netto degli oneri riflessi;

- per l'anno 2008: di 138,98 annui lordi per ogni dirigente medico e veterinario in servizio al 31 dicembre 2005 al netto degli oneri riflessi. Tale importo assorbe e contiene l'incremento previsto per l'anno 2007.

3. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, la retribuzione oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti, maggiorata del 15% è fissata in 25,78. In caso di lavoro notturno o festivo la tariffa maggiorata del 30% è pari a 29,14 ed in caso di lavoro notturno festivo maggiorata del 50% è pari a 33,63.

Art. 26

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

1. L' art. 12 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 medici e veterinari 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. 65 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 112,25 annui lordi per ogni dirigente medico e veterinario in servizio al 31 dicembre 2005 al netto degli oneri riflessi.

- per l'anno 2008 di 208,46 annui lordi per ogni dirigente medico e veterinario 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. 12 del CCNL 5 luglio 2006.

PARTE III NORME FINALI

Art. 27

Conferme

1. Nelle parti non modificate o integrate o disapplicate dal presente contratto, restano confermate tutte le norme dei vigenti CCNL. In particolare sono confermate le disposizioni in materia di riposo settimanale contenute nell'art. 22 del CCNL del 5 dicembre 1996 e nell'art. 6 del CCNL del 10 febbraio 2004.

2. Le parti ribadiscono la necessità che le Aziende nell'attribuzione degli incarichi previsti dall'art. 15 septies del d.lgs. 502 del 1992 si attengano alle modalità e requisiti previsti dall'art. 62, comma 5 del CCNL dell'8 giugno 2000 per tale tipologia di incarichi.

3. Le parti si danno atto che è necessario procedere alla correzione dei seguenti errori materiali rinvenuti nel CCNL del 5 luglio 2006, Il biennio economico 2004-2005:

- art. 11, comma 3: le parole "ai sensi dell'art. 55, comma 2" sono sostituite dalle parole "ai sensi dell'art. 55, comma 3";

- art. 11, comma 4: le parole "ai sensi dell'art. 55, comma 2" sono sostituite dalle parole "ai sensi dell'art. 55, comma 3".

Art. 28

Norme finali e transitorie

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 e nel decreto legge 112 del 2008;

- disciplina della formazione;

- verifica del sistema di valutazione, ai fini di pervenire ad una maggiore funzionalità dello stesso;

- individuazione di un sistema sperimentale di procedure e sanzioni a carattere disciplinare e comportamentale, ai sensi dell'art. 11 del presente CCNL;

- individuazione di una idonea disciplina in materia di copertura assicurativa e tutela legale, sulla base delle risultanze dei lavori della Commissione di cui all'art. 15;

- problematiche relative al risk management e della sicurezza sul lavoro.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Con riferimento all'art. 15 del presente CCNL, le parti precisano che sui servizi da considerare svolti senza soluzione di continuità si richiama quanto affermato nella nota di chiarimento dell'Aran n. 11632 del 25.10.2000, pubblicata nel sito Internet www.aranagenzia.it

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti concordano che, fermo restando il rispetto delle scelte delle regioni nella organizzazione delle aziende e enti del servizio sanitario nazionale, le risorse economiche finalizzate alla copertura dei posti previsti nella dotazione organica unitamente ai ruoli e alle funzioni che la legislazione vigente assegna loro, vanno destinate ai dirigenti medici e veterinari di cui al presente CCNL.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti, rilevato che la retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti di struttura complessa è differenziata in base all'area (chirurgica, medica e del territorio) e preso atto che gli incrementi contrattuali previsti dal presente CCNL e dal quello del 3 novembre 2005 non hanno previsto detta differenziazione, convengono di esaminare la situazione nella prossima sequenza contrattuale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti confermano che il DPCM 8.3.2001 ha previsto dettagliatamente le modalità di riconoscimento del servizio e della esperienza professionale maturata in regime convenzionale dagli specialisti ambulatoriali, medici e delle altre professionalità sanitarie, dai medici della guardia medica, dell'emergenza territoriale e della medicina dei servizi, inquadri nei ruoli della dirigenza sanitaria del Servizio Sanitario Nazionale. Trattasi di una norma speciale alla quale le aziende devono attenersi e non applicabile in via analogica ad altra fattispecie. Si ritiene pertanto che il servizio prestato in regime di convenzione da parte dei predetti medici, per effetto del d.lgs 502/1992 possa essere fatto valere nei limiti e con le modalità espressamente previste dal DPCM 8.3.2001 emanato dal competente Ministero della salute.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Le parti si impegnano ad affrontare nella sequenza contrattuale prevista dall'art. 28 del presente CCNL la questione dell'inclusione nel trattamento economico di fine rapporto della indennità di posizione variabile aziendale, anche al fine di verificare la possibilità di dare all'istituto una definitiva e sostanziale soluzione.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Le parti si impegnano reciprocamente a valutare nell'ambito, dell'esame delle materie rinviate alla sequenza contrattuale di cui all'art. 28 del presente CCNL, uno specifico riconoscimento degli incarichi di dirigenti di struttura semplice dipartimentale in relazione alla gestione di risorse umane tecniche o finanziarie, con responsabilità specifica nell'ambito del dipartimento.

ipotesi di contratto

ipotesi di contratto

ipotesi di contratto

ipotesi di contratto

ipotesi di contratto

ipotesi di contratto

ipotesi di contratto

ipotesi di contratto

ipotesi di contratto

ipotesi di contratto

ipotesi di contratto

ipotesi di contratto

ipotesi di contratto

ipotesi di contratto