



TESTO COORDINATO DEI CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA

CCNL 1994-1997

CCNL 1998-2001

CCNL 2002-2005

con contratti integrativi e di interpretazione autentica

Note a chiarimenti Aran
Normativa di riferimento

a cura di Piergiuseppe Bonfitto
rappresentante territoriale della CGILmedici di Foggia

presentazione di Antonio Bonanese
segretario generale CGIL Funzione Pubblica di Foggia

PRESENTAZIONE

Il valore del contratto nazionale è stato in questi ultimi anni oggetto di svariati attacchi, tentativi tendenti a svilirne la sua portata, superandolo a favore di contratti regionali differenti tra loro, ma soprattutto a comprimerne e disordinare la contrattazione decentrata.

Il lavoro effettuato da Piergiuseppe Bonfitto contribuisce a rafforzare questo valore, esposto ciclicamente a dottrine alternative.

Nel frattempo rimane uno spazio vuoto.

Un'assenza avvertita da chi opera sui posti di lavoro ed ha la necessità di avvantaggiarsi di uno strumento agile e facilmente consultabile.

Lo stesso si affianca al testo coordinato del comparto curato da Rossana Dettori, di cui riconosciamo l'utilità e l'agevole lettura.

Coordinare in un unico testo tutti i CC.CC.NN.LL. partendo dal contratto 1994/1997 non è stato semplice, ma credo che lo sforzo profuso ci consegna una più semplice lettura integrata di tutte le norme vigenti, mettendo a disposizione gli allegati, le tabelle relative e le varie note, naturalmente il testo è privo di valenza giuridica.

E' una prima importante stesura, che potrebbe svilupparsi ed integrarsi nel tempo ovviamente con il contributo di tutti i compagni, i lettori e i vari utilizzatori.

Foggia, 27 dicembre 2006

Antonio Bonanese

PREMESSA

La stesura del presente testo nasce dal bisogno, troppo spesso sentito, di avere a disposizione un testo unico e complessivo che riporti la normativa contrattuale vigente senza quei continui rimandi ad articoli e contratti precedenti che ne rendono poco intellegibile il significato.

Così, partendo dai Contratti nazionali della dirigenza medica e veterinaria, a cominciare dal CCNL 1994-1997 sottoscritto il 5 dicembre 1996 il primo contratto della dirigenza nel Servizio Sanitario Nazionale, e successivamente integrando e coordinando con tutti i successivi contratti integrativi ed i due contratti nazionali dell'8 giugno 2000 e del 3 novembre 2005, si è steso un testo che, non volendo né potendo avere alcun crisma di ufficialità, si spera risulti tuttavia utile e comprensibile.

E' stato pensato per essere uno strumento flessibile e di pronto utilizzo affrontando le tematiche contrattualizzate per argomento, integrando e coordinando i diversi articoli e escludendo, non riportandoli, gli articoli disapplicati, provvedendo anche ad integrare gli articoli modificati dai contratti successivi.

Si è pensato anche di riproporre in note a piè di pagina i riferimenti legislativi per un più rapido utilizzo; alcune leggi e decreti sono stati viceversa riportati in appendice sia per la loro importanza (in modo da poterne permettere una fruizione integrale) sia perché le numerose e ripetute citazioni nei testi contrattuali ne rendevano improponibile la notabilità a piè di pagina.

Ovviamente sono stati tenuti presenti non solo i Contratti Nazionali, ma anche quelli integrativi e i contratti di interpretazione autentica, al fine di poter garantire una informazione il più precisa ed aggiornata possibile, almeno al momento nel quale questa premessa viene scritta.

Resta quindi la considerazione che, con il continuo rinnovo della normativa, è inevitabile che anche questo testo deve essere considerato sempre con prudenza in assenza di un continuo e puntuale aggiornamento.

Foggia, 27 dicembre 2006

Piergiuseppe Bonfitto

PARTE I DISPOSIZIONI GENERALI

Campo di applicazione (Articolo 1 CCNL 3 novembre 2005)

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. 11 del CCNQ del 18 dicembre 2002 ¹ 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 23 settembre 2004².

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. Per i dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato le particolari modalità di applicazione degli istituti normativi sono definiti dai commi 2, 4, 5, 6, lett. a), 11, 12, 13, 14 dell'art. 16 del CCNL 5 dicembre 1996 (riproposto dall'art. 1 del CCNL del 5 agosto 1997) e dall'art. 62, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000.

4. 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 del ruolo sanitario medici, odontoiatri e veterinari. Nella citazione "di-ri-gen-ti medici" sono compresi gli odontoiatri.

5. Nel testo del presente contratto, i riferimenti al d.lgs. 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni, ivi comprese quelle da ultimo apportate dal d.lgs. 19 giugno 1999, n. 229 nonché quelle relative al d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, così come modificato, integrato o sostituito dai d.lgs. 4 novembre 1997, n. 396 e d.lgs. 31 marzo 1998, n. 80 sono riportati rispettivamente come "d.lgs. n. 502 del 1992" e "d.lgs. n. 165 del 2001". Quest'ultimo ha unificato tutta la disciplina di riforma del pubblico impiego ed è stato ulteriormente integrato con la legge n. 145 del 2002. L'atto aziendale di cui all'art. 3 bis del d.lgs. n. 229 del 1999 è riportato come "atto aziendale".

6. Il riferimento alle aziende sanitarie ed ospedaliere, alle A.R.P.A ed alle agenzie, istituti ed enti del Servizio Sanitario Nazionale di cui all'art. 11 del CCNQ per la definizione dei comparti di contrattazione del 18 dicembre 2002 ³ è riportato nel testo del presente contratto come "aziende ed enti".

7. Nel testo del presente contratto con il termine di "articolarioni aziendali" si fa riferimento a quelle direttamente individuate nel d.lgs. n. 502 del 1992 (Dipartimento, Distretto, Presidio Ospedaliero) ovvero in altri provvedimenti normativi o regolamentari di livello nazionale, mentre con i termini "unità operativa", "struttura organizzativa" o "servizi" si indicano genericamente articolazioni interne delle aziende e degli enti - così come individuate dalle leggi regionali di organizzazione, dall'atto aziendale o dai rispettivi ordinamenti - cui sono preposti dirigenti. Per le tipologie di incarico si fa rinvio all'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000.

¹ *Articolo 11 CCNQ 18.12.2002: Comparto del personale del Servizio sanitario nazionale*

1. Il comparto di contrattazione collettiva di cui all'art. 2, comma 1, lettera l), comprende il personale dipendente:

- dalle Aziende sanitarie ed ospedaliere del Servizio sanitario nazionale;
- dagli Istituti zooprofilattici sperimentali di cui al decreto legislativo 30 giugno 1993, n. 270 e successive modificazioni ed integrazioni;
- dagli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico di cui al decreto legislativo 30 giugno 1993, n. 269 e successive modificazioni ed integrazioni;
- dall'Ordine Mauriziano di Torino;
- dall'Ospedale Galliera di Genova;
- dalle ex Istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza (IPAB) che svolgono prevalentemente funzioni sanitarie;
- dalle Residenze sanitarie assistite a prevalenza pubblica (RSA);
- dalle Agenzie regionali per la protezione ambientale (ARPA);
- dall'Agenzia per i servizi sanitari regionali, istituita ai sensi del decreto legislativo 30 giugno 1993, n. 266, modificato ed integrato con legge 15 marzo 1997, n. 59 e decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 115.

² *Articolo 2 CCNQ 23.09.2004: Determinazione delle autonome aree di contrattazione collettiva*

1. I dirigenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 1, ivi compresi quelli di livello dirigenziale generale, ove previsti dai relativi ordinamenti, sono raggruppati nelle seguenti autonome aree di contrattazione collettiva:

- Area I: dirigenti del comparto dei Ministeri e delle Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo.
- Area II: dirigenti del comparto Regioni e Autonomie locali.
- Area III: dirigenti dei ruoli sanitario, professionale, tecnico, amministrativo del comparto del Servizio sanitario nazionale.
- Area IV: dirigenza medico - veterinaria, comprendente medici, veterinari ed odontoiatri del comparto del Servizio sanitario nazionale.
- Area V: dirigenti dei comparti Scuola e Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale.
- Area VI: dirigenti dei comparti Agenzie fiscali e Enti pubblici non economici.
- Area VII: dirigenti dei comparti Università e Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione.
- Area VIII: dirigenti del comparto della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

³ Vedi nota 1

8. Il riferimento alle norme del CCNL 5 dicembre 1996 è comprensivo di tutte le modifiche ed integrazioni apportate con il CCNL in pari data relativo al II biennio economico 1996-1997 nonché dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del 4 marzo, del 2 luglio e del 5 agosto 1997. Per le norme dei predetti contratti non disapplicate né modificate dal presente, il riferimento ai dirigenti di II livello va inteso come "Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa" e quello di dirigente di I livello va inteso con riferimento agli incarichi di dirigente di cui all'art. 27 lett. b), c) e d). Il CCNL 8 giugno 2000, relativo al quadriennio normativo 1998 - 2001, I biennio economico 1998 - 1999, nel testo è indicato come CCNL 8 giugno 2000. Il CCNL dell'8 giugno 2000, relativo al II biennio economico 2000 - 2001, è indicato come CCNL 8 giugno 2000, II biennio. Per la semplificazione del testo la dizione "dirigente con incarico di direzione di struttura complessa" nel presente contratto è indicata anche con le parole "dirigente di struttura complessa" o di "direttore", dizione quest'ultima indicata dal d.lgs. 254 del 2000.

**Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto
(Articolo 2 CCNL 3 novembre 2005)**

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2002 - 31 dicembre 2005 per la parte normativa ed è valido dal 1 gennaio 2002 fino al 31 dicembre 2003 per la parte economica.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa previsione 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.
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 del comparto 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
7. 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 23 luglio 1993.

PARTE II

RELAZIONI SINDACALI

OBIETTIVI E STRUMENTI

Obiettivi e strumenti **(Articolo 3 CCNL 8 giugno 2000)**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità delle aziende e degli enti del comparto e dei sindacati, è riordinato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dirigenti con l'esigenza delle aziende di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a) contrattazione collettiva a livello nazionale;
- b) contrattazione collettiva integrativa, che si svolge a livello di azienda, sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto;
- c) concertazione, consultazione ed informazione. L'insieme di tali istituti realizza i principi della partecipazione che si estrinseca anche nella costituzione di Commissioni Paritetiche;
- d) interpretazione autentica dei contratti collettivi.

Contrattazione collettiva integrativa **(Articolo 4 CCNL 3 novembre 2005)**

1. In sede aziendale le parti stipulano il contratto collettivo integrativo utilizzando le risorse dei fondi di cui agli artt. 54, 55 e 56 CCNL 3 novembre 2005.

2. In sede di contrattazione collettiva integrativa sono regolate le seguenti materie:

A) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n.146 del 1990, secondo quanto previsto dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali relativi all'area dirigenziale;

B) criteri generali per:

1) la definizione della percentuale di risorse di cui al fondo dell'art. 56 CCNL 3 novembre 2005 da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali affidati alle articolazioni interne individuate dal D. lgs. 502 del 1992, dalle leggi regionali di organizzazione e dagli atti aziendali, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti. Detta retribuzione è strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi assegnati e viene, quindi, corrisposta a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti ovvero per stati di avanzamento, in ogni caso dopo la necessaria verifica almeno trimestrale, secondo le modalità previste dall'art. 65 del CCNL 5 dicembre 1996. Nella determinazione della retribuzione di risultato si tiene conto degli effetti di ricaduta dei sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;

2) l'attuazione dell'art. 43 legge n. 449 del 1997⁴;

⁴ Articolo 43 L. 449/1997 (Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività)

1. Al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati, le pubbliche amministrazioni possono stipulare contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni, senza fini di lucro, costituite con atto notarile.

2. Le iniziative di cui al comma 1 devono essere dirette al perseguimento di interessi pubblici, devono escludere forme di conflitto di interesse tra l'attività pubblica e quella privata e devono comportare risparmi di spesa rispetto agli stanziamenti disposti. Per le sole amministrazioni dello Stato una quota dei risparmi così ottenuti, pari al 5 per cento, è destinata ad incrementare gli stanziamenti diretti alla retribuzione di risultato dei dirigenti appartenenti al centro di responsabilità che ha operato il risparmio; una quota pari al 65 per cento resta nelle disponibilità di bilancio della amministrazione. Tali quote sono versate all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnate, per le predette finalità, con decreti del Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica. La rimanente somma costituisce economia di bilancio. La presente disposizione non si applica nei casi in cui le sponsorizzazioni e gli accordi di collaborazione sono diretti a finanziare interventi, servizi o attività non inseriti nei programmi di spesa ordinari. Continuano, inoltre, ad applicarsi le particolari disposizioni in tema di sponsorizzazioni ed accordi con i privati relative alle amministrazioni dei beni culturali ed ambientali e dello spettacolo, nonché ogni altra disposizione speciale in materia.

3. Ai fini di cui al comma 1 le amministrazioni pubbliche possono stipulare convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari. Il 50 per cento dei ricavi netti, dedotti tutti i costi, ivi comprese le spese di personale, costituisce economia di bilancio. Le disposizioni

3) la distribuzione delle risorse contrattuali tra i fondi degli artt. 54, 55 e 56 CCNL 3 novembre 2005 e delle risorse regionali eventualmente assegnate ove previsto dal contratto nazionale;

4) le modalità di attribuzione ai dirigenti cui è conferito uno degli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1, lettere b), c) e d) del CCNL 8 giugno 2000 della retribuzione collegata ai risultati ed agli obiettivi e programmi assegnati secondo gli incarichi conferiti;

5) lo spostamento di risorse tra i fondi di cui agli artt. 54, 55 e 56 del CCNL 3 novembre 2005 ed al loro interno, in apposita sessione di bilancio, la finalizzazione tra i vari istituti nonché la rideterminazione degli stessi in conseguenza della riduzione di organico derivante da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione sanitaria regionale ai sensi dell'art. 9 comma 4 del CCNL del 3 novembre 2005.

C) linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione manageriale e formazione continua comprendente l'aggiornamento e la formazione dei dirigenti, anche in relazione all'applicazione dell'art. 16 bis e segg. del D. lgs. 502 del 1992;

D) pari opportunità, con le procedure indicate dall'art. 8 del CCNL 8 giugno 2000 anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;

E) criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D. lgs. n. 626 del 1994 e successive modificazioni e nei limiti stabiliti dall'accordo quadro relativo all'attuazione dello stesso decreto;

F) implicazioni derivanti dagli effetti delle innovazioni organizzative, tecnologiche e dei processi di esternalizzazione, disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi, sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei dirigenti;

G) criteri generali per la definizione dell'atto di cui all'art. 54, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000 per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati.

3. Per le materie di cui alle lettere C) e G) si richiama quanto previsto dall'art. 9, comma 1 lettere b) ed i) del CCNL del 3 novembre 2005.

4. Fermi restando i principi di comportamento delle parti indicati nell'art. 11 del CCNL 8 giugno 2000, sulle materie dalla lettera C alla lettera G, non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia raggiunto l'accordo tra le parti, queste riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e di decisione. D'intesa tra le parti, il termine citato è prorogabile di altri trenta giorni.

attuative del presente comma, che non si applica alle amministrazioni dei beni culturali ed ambientali e dello spettacolo, sono definite ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400.

4. Con uno o più regolamenti, da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, le pubbliche amministrazioni individuano le prestazioni, non rientranti tra i servizi pubblici essenziali o non espletate a garanzia di diritti fondamentali, per le quali richiedere un contributo da parte dell'utente, e l'ammontare del contributo richiesto. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, il regolamento è emanato ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro per la funzione pubblica di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica. Per tali amministrazioni gli introiti sono versati all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati, in misura non superiore al 30 per cento, alla corrispondente unità previsionale di base del bilancio per incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale e della retribuzione di risultato dei dirigenti assegnati ai centri di responsabilità che hanno effettuato la prestazione.

5. A decorrere dall'esercizio finanziario 1998, i titolari dei centri di responsabilità amministrativa definiscono obiettivi di risparmi di gestione da conseguire in ciascun esercizio ed accantonano, nel corso della gestione, una quota delle previsioni iniziali delle spese di parte corrente, sia in termini di competenza che di cassa, aventi natura non obbligatoria, non inferiore al 2 per cento. La metà degli importi costituisce economia di bilancio; le rimanenti somme sono destinate, nell'ambito della medesima unità previsionale di base di bilancio, ad incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale e della retribuzione di risultato dei dirigenti, come disciplinate dalla contrattazione di comparto. Per l'amministrazione dei beni culturali e ambientali l'importo che costituisce economia di bilancio è pari allo 0,50 per cento della quota accantonata ai sensi del presente comma; l'importo residuo è destinato ad incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale tecnico e le retribuzioni di risultato del personale dirigente della medesima amministrazione.

6. Per il Ministero della difesa, le disposizioni di cui al comma 5 non si applicano alle spese di cui alle unità previsionali di base "ammodernamento e rinnovamento" (funzionamento), nonché alle spese, specificamente afferenti alle infrastrutture multinazionali NATO, di cui alla unità previsionale di base "accordi ed organismi internazionali" (interventi), di pertinenza del centro di responsabilità "Bilancio e affari finanziari".

7. Per le Amministrazioni di cui all'articolo 2, commi 4 e 5, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, le risorse di cui ai commi 2, 4 e 5 destinate all'incentivazione della produttività ed alla retribuzione di risultato sono altresì destinate, nelle misure e con le modalità determinate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta dei Ministri interessati, in analogia alle ripartizioni operate per il personale del "comparto Ministeri", ad incrementare le somme accantonate per dare attuazione alle procedure di cui al decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 195, ed all'articolo 2 della legge 2 ottobre 1997, n. 334.

5. I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali e si svolgono sulle materie stabilite nel presente articolo. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo integrativo (Articolo 5 CCNL 3 novembre 2005)

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. Le materie indicate dall'art. 9 CCNL 3 novembre 2005, ove le Regioni esplicitamente dichiarino di non avvalersi della facoltà di emanare linee di indirizzo, riprendono ad essere oggetto delle relazioni sindacali aziendali nell'ambito dei livelli per ciascuna di esse previsti dal presente contratto anche prima della scadenza dei 120 giorni previsti dal comma 1 dell'art. 9 medesimo.

3. L'azienda o ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta 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.

4. 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 dalla loro comunicazione.

5. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.

6. Le aziende o gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN il contratto integrativo, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, ai sensi dell'art. 46, comma 5 del d.lgs. n. 165 del 2001.

Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche (Articolo 6 CCNL 3 novembre 2005)

1. Gli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione sono così disciplinati:

A) Informazione:

- L'azienda - allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali - informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, sugli atti organizzativi di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane e la costituzione dei fondi previsti dal presente contratto.
- Nelle materie per le quali il presente CCNL prevede la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione e la consultazione, l'informazione è preventiva. Il contratto integrativo individuerà le altre materie in cui l'informazione dovrà essere preventiva o successiva.
- Ai fini di una più compiuta informazione le parti, a richiesta, si incontrano comunque con cadenza almeno annuale ed, in ogni caso, in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli

uffici e dei servizi ovvero per l'innovazione tecnologica nonché per gli eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione degli stessi.

B) Concertazione

- I soggetti di cui alla lett. A), ricevuta l'informazione, possono attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione sui criteri generali inerenti alle seguenti materie:
 - affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
 - articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
 - criteri generali di valutazione dell'attività dei dirigenti di cui all'art. 25, comma 5 del CCNL 3 novembre 2005;
 - articolazione dell'orario e dei piani per assicurare le emergenze;
 - condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale.
- La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro le quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta e si conclude nel termine tassativo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta; dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa, al termine le parti riassumono i propri distinti ruoli e responsabilità.

C) Consultazione

- La consultazione dei soggetti di cui alla lettera A), prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro è facoltativa e si estende anche ai casi ove tali atti discendano da articolazioni strutturali legate a nuovi modelli organizzativi operanti in ambiti territoriali sovra aziendali. La consultazione si svolge obbligatoriamente su:
 - a) organizzazione e disciplina di strutture, servizi ed uffici, ivi compresa quella dipartimentale e distrettuale, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;
 - b) casi di cui all'art. 19 del D. lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e successive modificazioni⁵.

2. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del dirigente alle attività dell'azienda è prevista la possibilità di costituire a richiesta, in relazione alle dimensioni delle aziende e senza oneri aggiuntivi per le stesse, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione delle aziende ovvero alla riconversione o disattivazione delle strutture sanitarie nonché l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e le attività di formazione. Tali organismi, ivi compreso il Comitato per le pari opportunità di cui all'art. 8 del CCNL 8 giugno 2000, hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'azienda è tenuta a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. La composizione dei citati organismi che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

3. Presso ciascuna Regione è costituita una Conferenza permanente con rappresentanti delle Regioni, dei direttori generali delle aziende o dell'organo di governo degli enti secondo i rispettivi ordinamenti e delle

⁵ *Articolo 19. D.Lgs 626/1994 (Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza.)*

1. Il rappresentante per la sicurezza:
 a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
 b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero unità produttiva;
 c) è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori;
 d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 22, comma 5;
 e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
 f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
 g) riceve una formazione adeguata, comunque non inferiore a quella prevista dall'art. 22;
 h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
 i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;
 l) partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 11;
 m) fa proposte in merito all'attività di prevenzione;
 n) avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
 o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non sono idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.
 2. Il rappresentante per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli.
 3. Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.
 4. Il rappresentante per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.
 5. Il rappresentante per la sicurezza ha accesso, per l'espletamento della sua funzione, al documento di cui all'art. 4, commi 2 e 3, nonché al registro degli infortuni sul lavoro di cui all'art. 4, comma 5, lettera o).

organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, nell'ambito della quale, almeno due volte l'anno in relazione alle specifiche competenze regionali in materia di programmazione dei servizi sanitari e dei relativi flussi finanziari sono verificate la qualità e quantità dei servizi resi nonché gli effetti derivanti dall'applicazione del presente contratto, con particolare riguardo agli istituti concernenti la produttività, le politiche della formazione, dell'occupazione e l'andamento della mobilità. La Conferenza procede anche al monitoraggio del fenomeno del *mobbing* sulla base delle risultanze che i Comitati paritetici predispongono appositamente in occasione di almeno una delle due verifiche annuali ad essa demandate.

4. É costituita una Conferenza nazionale con rappresentanti dell'ARAN, della Conferenza permanente per i rapporti Stato-Regioni e delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto, nell'ambito della quale almeno una volta l'anno, sono verificati gli effetti derivanti dall'applicazione di esso con particolare riguardo agli istituti concernenti la produttività, le politiche della formazione e dell'occupazione e l'andamento della mobilità.

Coordinamento regionale (Articolo 9 CCNL 3 novembre 2005)

1. Ferma rimanendo l'autonomia contrattuale delle aziende ed enti nel rispetto dell'art. 40 del d.lgs 165 del 2001, le Regioni, entro 120 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 del 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 CCNL del 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) 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;
- g) 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;
- h) 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;
- i) ai criteri generali per l'inserimento, nei regolamenti aziendali sulla libera professione di cui all'art. 4, comma 2 lett. G) CCNL 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.

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. 5 CCNL 3 novembre 2005. Per le materie del comma 1, decorso inutilmente il termine di 120 giorni, si applica l' art. 5, comma 2 del CCNL del 3 novembre 2005.

3. 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 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 del 3 novembre 2005.

4. 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 novembre 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.

5. 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.

Comitati per le pari opportunità (Articolo 8 CCNL 8 giugno 2000)

1. I Comitati per le pari opportunità, istituiti presso ciascuna azienda nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6 comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, svolgono i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;
- b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 2 punto D) del CCNL 8 giugno 2000 ribadito nell'art. 4 comma 2 punto D) del CCNL del 3 novembre 2005;
- c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive dell'Unione Europea per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, nonché azioni positive ai sensi della legge n. 125/1991.

2. I Comitati, presieduti da un rappresentante dell'azienda, sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'azienda. Il presidente del Comitato designa un vicepresidente.
Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

3. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per ciascuna delle materie sottoindicate, sentite le proposte formulate dai Comitati per le pari opportunità, sono previste misure per favorire effettive condizioni di parità dei dirigenti nel lavoro e nello sviluppo professionale, che tengano conto anche della loro posizione in seno alla famiglia:

- accesso ai corsi di formazione manageriale;
- processi di mobilità;
- flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali.

4. Le aziende favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare, valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro da essi svolto. I Comitati sono tenuti a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle dirigenti all'interno delle aziende, fornendo, in particolare, informazioni sulla situazione occupazionale in relazione alla presenza nelle varie discipline nonché sulla partecipazione ai processi formativi.

5. I Comitati per le pari opportunità rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

Comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing* (Articolo 7 CCNL 3 novembre 2005)

1. Le parti prendono atto che il fenomeno del *mobbing*, inteso come forma di violenza morale o psichica

in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore, va prevenuto, rilevato e contrastato efficacemente. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute fisica e psichica o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito della unità operativa di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riguardo alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e psichica del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6 del CCNL del 3 novembre 2005 sono, pertanto, istituiti, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, specifici Comitati Paritetici presso ciascuna azienda o ente con i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del *mobbing* nei confronti dei dirigenti in relazione alle materie di propria competenza nel rispetto delle disposizioni del d.lgs n. 196 del 2003 in materia di protezione dei dati personali;
- b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dirigente interessato;
- d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

4. Le proposte formulate dai Comitati vengono presentate alle aziende o enti per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici di condotta, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno del *mobbing*, i Comitati valuteranno l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dagli artt. 33 e 18, rispettivamente, dei CCNL 5 dicembre 1996 e 10 febbraio 2004 nonché dall'articolo 23 del CCNL 3 novembre 2005, idonei interventi formativi e di aggiornamento dei dirigenti, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

- a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
- b) favorire la coesione e la solidarietà dei dirigenti e dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici/servizi, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

6. I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali della presente area, firmatarie del CCNL, e da un pari numero di rappresentanti delle aziende o enti. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti delle aziende o enti, il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

7. Le aziende o enti favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati adottano, altresì, un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti ad effettuare una relazione annuale sull'attività svolta.

8. I Comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico. Per la partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro (Articolo 43 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)

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

SOGGETTI SINDACALI

Soggetti sindacali

(Articolo 9 CCNL 8 giugno 2000 modificato dall'articolo 8 CCNL 3 novembre 2005)

1. In attesa che la rappresentanza sindacale dei dirigenti della presente area venga disciplinata, in coerenza con la natura delle funzioni dirigenziali, da appositi accordi, i soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) costituite espressamente ai sensi dell'art. 19 legge 300/1970 dalle organizzazioni sindacali rappresentative in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei relativi contratti collettivi nazionali.

2. Per effetto del comma 1, il complessivo monte dei permessi sindacali fruibile, pari ad 81 minuti per dirigente stabilito dall'art. 8, comma 1 del contratto collettivo quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché sulle altre prerogative sindacali del 7.8.1998⁶, compete con le modalità stabilite dall'art. 10⁷ del medesimo accordo solo ai sottoindicati dirigenti sindacali:

- componenti delle RSA costituite dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 1, ai sensi dell'art. 19 della legge 300/1970;
- dalle componenti delle organizzazioni sindacali rappresentative ammesse alla contrattazione nazionale ;

3. Ai dirigenti sindacali componenti degli organismi statuari delle confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa, qualora non coincidenti con

⁶ *Articolo 8 CCNQ 7 agosto 1998 (Contingenti dei permessi sindacali)*

1. Ai sensi dell'art. 44 del d.lgs. 80/1998, sino all'entrata in vigore del presente contratto, restano fermi il contingente complessivo esistente al 1 dicembre 1997 in base al D.P.C.M. 770/1994, dei permessi sindacali retribuiti, fruibili ai sensi dell'art. 23 della legge 300/1970 da parte dei dirigenti sindacali nonché i relativi coefficienti di ripartizione in ciascuna amministrazione o ente.

⁷ *Articolo 10 CCNQ 7 agosto 1998 (Titolarità e flessibilità in tema di permessi sindacali)*

1. I dirigenti sindacali che, ai sensi dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998 hanno titolo ad usufruire nei luoghi di lavoro dei permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, di cui all'art. 9 per l'espletamento del loro mandato, sono:

- i componenti delle RSU;
- i dirigenti sindacali rappresentanze aziendali (RSA) delle associazioni rappresentative ai sensi dell'art. 10 dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998;
- i dirigenti sindacali dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che dopo la elezione delle RSU, siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro nonché quelli delle medesime associazioni, aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 5 dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998;
- dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa.

2. Le associazioni sindacali rappresentative entro dieci giorni dalla proclamazione degli eletti nelle RSU indicano per iscritto all'amministrazione i nominativi dei dirigenti sindacali titolari delle prerogative e libertà sindacali di cui al comma 1. Con le stesse modalità vengono comunicate le eventuali successive modifiche. I dirigenti del secondo e terzo alinea del comma uno hanno titolo ai permessi di cui al contingente delle associazioni sindacali rappresentative.

3. I dirigenti sindacali indicati nel comma 1 possono fruire dei permessi retribuiti loro spettanti, oltre che per la partecipazione a trattative sindacali, anche per presenziare a convegni e congressi di natura sindacale.

4. I permessi sindacali retribuiti, giornalieri ed orari, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato. Tale disciplina si applica anche ai permessi usufruiti dai dirigenti sindacali dei comparti scuola e ministeri operanti all'estero per la partecipazione ai congressi, convegni di natura sindacale o alle riunioni degli organismi direttivi statuari.

5. I permessi sindacali, giornalieri od orari spettanti ai dirigenti sindacali di cui al comma 1 dal secondo al quarto alinea, possono essere cumulati sino al tetto massimo spettante. Per i componenti delle RSU i permessi possono essere cumulati per periodi - anche frazionati - non superiori a dodici giorni a trimestre.

6. Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa - comunemente denominata - di appartenenza del dipendente. A tale scopo, della fruizione del permesso sindacale va previamente avvertito il dirigente responsabile della struttura secondo le modalità concordate in sede decentrata. La verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del dirigente sindacale rientra nella responsabilità dell'associazione sindacale di appartenenza dello stesso.

7. Le riunioni con le quali le pubbliche amministrazioni assicurano i vari livelli di relazioni sindacali nelle materie previste dai CCNL vigenti avvengono - normalmente - al di fuori dell'orario di lavoro. Ove ciò non sia possibile sarà comunque garantito - attraverso le relazioni sindacali previste dai rispettivi contratti collettivi - l'espletamento del loro mandato, attivando procedure e modalità idonee a tal fine.

nessuno dei soggetti di cui al comma 2 competono i soli permessi di cui all'art. 11 del citato CCNQ del 7 agosto 1998⁸.

4. In attesa degli accordi del comma 1, la rappresentatività delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto esclusivamente al fine della ripartizione del contingente dei permessi aziendali sarà accertata in ciascuna sede aziendale sulla base del solo dato associativo espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato.

5. Per la titolarità delle altre prerogative si rinvia a quanto previsto dall'art. 13, comma 1 del CCNQ del 7.8.1998⁹.

Composizione delle delegazioni (Articolo 10 CCNL 8 giugno 2000)

1. La delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita come segue:
 - dal titolare del potere di rappresentanza dell'azienda o da un suo delegato;
 - dai rappresentanti dei titolari degli uffici interessati appositamente individuati dall'azienda.
2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:
 - da componenti di ciascuna delle rappresentanze sindacali di cui all'art. 9, comma 1 del CCNL dell'8 giugno 2000;
 - dai componenti delle organizzazioni sindacali di categoria territoriali firmatarie CCNL;
3. Il dirigente eletto o designato quale componente nelle rappresentanze di cui all'art. 9 del CCNL dell'8 giugno 2000 non può far parte della delegazione trattante di parte pubblica.
4. Le aziende possono avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa, dell'assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.R.A.N.).

Diritto di assemblea (Articolo 2 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)

1. I dirigenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali concordati tra le organizzazioni sindacali e le aziende, per n. 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dirigenti o gruppi di essi possono essere indette, con specifico ordine del giorno, su materie di interesse sindacale e del lavoro, singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nell'area della dirigenza medico veterinaria ai sensi dell'art. 1, comma 5 del CCNQ del 27 febbraio 2001¹⁰ sulle prerogative sindacali.
3. Per quanto non previsto e modificato dal presente articolo, resta ferma la disciplina del diritto di

⁸ **Articolo 11 CCNQ 7 agosto 1998 (Permessi per le riunioni di organismi direttivi statuari)**

2. Il contingente delle ore di permesso di cui al comma 1, in ragione di anno, è costituito da n. 475.512 ore, di cui n. 47.551 riservate alle confederazioni dei comparti e delle aree dirigenziali, n. 385.877 alle organizzazioni di categoria rappresentative e n. 42.084 alle aree dirigenziali. Ciascuna confederazione ed organizzazione sindacale non può superare il contingente delle ore assegnate con la ripartizione indicata nelle tabelle allegato da 11 a 20 del presente contratto.

⁹ **Articolo 13 CCNQ 7 agosto 1998 (Rapporti tra associazioni sindacali ed RSU)**

1. Per effetto degli articoli precedenti le associazioni sindacali rappresentative sono complessivamente titolari dei seguenti diritti:

a) diritto ai distacchi ed aspettative sindacali;
b) diritto ai permessi retribuiti nella misura prevista dall'art 9;
c) diritto ai permessi retribuiti di cui all'art. 11
d) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 12;

¹⁰ **Articolo 1 CCNQ 27 febbraio 2001 (Campo di applicazione)**

5. Sono considerate rappresentative le organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa nazionale ai sensi dell'art. 47 bis del d.lgs. 29/1993, che per il biennio 2000 - 2001 sono quelle risultanti dalle tabelle allegate dal n. 2 al n. 5. Nel testo del presente contratto esse vengono indicate come "organizzazioni sindacali rappresentative". Alle trattative nazionali di comparto sono, altresì, ammesse le confederazioni cui le stesse organizzazioni rappresentative aderiscono. Pertanto, con il termine di associazioni sindacali si intendono nel loro insieme le confederazioni e le organizzazioni di categoria rappresentative ad esse aderenti.

assemblea prevista dall'art. 2 del CCNQ 7 agosto 1998¹¹ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali.

4. E' disapplicato l'art. 94 del D.P.R. 28 novembre 1990, n. 384

Contributi sindacali

(Articolo 3 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)

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

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

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

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

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

6. Con l'entrata in vigore del presente contratto è definitivamente disapplicato l'art. 12 del CCNL 5 dicembre 1996. A tale proposito, le parti, in via di interpretazione autentica, confermano che la disapplicazione del citato art. 12, era stata disposta per mero errore materiale dall'art. 65, comma 1, lettera A del CCNL 8 giugno 2000 come già rilevato e rettificato dall'ARAN a norma dello stesso art. 65, comma 3.

Patronato sindacale

(Articolo 4 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)

1. I dirigenti in attività o in quiescenza possono farsi rappresentare dai sindacati ammessi alle trattative nazionali, ai sensi dell'art. 43 del D. Lgs. 165/2001 o dall'istituto di patronato sindacale, per l'espletamento delle procedure riguardanti prestazioni assistenziali e previdenziali, davanti ai competenti organi dell'azienda.

2. E' disapplicato l'art. 101 del D.P.R. 384/1990.

¹¹ *Articolo 2 CCNQ 7 agosto 1998 (Diritto di assemblea)*

1. Fatta salva la competenza dei contratti collettivi di comparto o area a definire condizioni di miglior favore nonché quanto previsto in materia dai CCNL vigenti, i dipendenti pubblici hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 10 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dai soggetti indicati nell'art. 10.

3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale con preavviso scritto almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata all'ufficio per la gestione del personale.

5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.

6. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative interessate secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto.

PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

Clausole di raffreddamento (Articolo 11 CCNL 8 giugno 2000)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva integrativa, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. La contrattazione collettiva integrativa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti non implicando l'obbligo di addivenire a un accordo nelle materie previste dall'art. 4, comma 3 del CCNL dell'8 giugno 2000. Le parti, comunque, compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente si procede durante il periodo in cui si svolgono la concertazione o la consultazione, nel quale le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle previste relazioni sindacali.

Interpretazione autentica dei contratti collettivi (Articolo 12 CCNL 8 giugno 2000)

1. Quando insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano entro trenta giorni dalla richiesta allo scopo di definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo stipulato con le procedure di cui all'articolo 51 del d.lgs. 29 del 1993 o quelle previste dall'art. 5, per i contratti collettivi integrativi, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.
2. La medesima procedura può essere attuata per le questioni aventi carattere di generalità, anche a richiesta di una delle parti prima che insorgano le controversie.

PARTE III

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

IL RAPPORTO DI LAVORO

Il contratto individuale di lavoro dei dirigenti

(Articolo 13 CCNL 8 giugno 2000 modificato dall'articolo 10 e dell'articolo 24 CCNL 3 novembre 2005)

1. 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.

2. L'assunzione dei dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato ha come presupposto l'espletamento delle procedure selettive richiamate dall'art. 16 del CCNL del 5 dicembre 1996 come integrato dal CCNL del 5 agosto 1997 nonché quelle individuate dall'art. 15 septies del dlgs. 502/1992.

3. L'assunzione, con la quale si costituisce il rapporto di lavoro dei dirigenti, avviene mediante la stipulazione del contratto individuale.

4. Il contratto individuale che è regolato da disposizioni di legge, normative comunitarie e dal presente contratto richiede la forma scritta. In esso sono comunque indicati:

- a) tipologia del rapporto di lavoro (a tempo indeterminato o determinato);
- b) data di inizio del rapporto di lavoro e data finale nei contratti a tempo determinato;
- c) area e disciplina di appartenenza;
- d) incarico conferito e relativa tipologia tra quelle indicate nell'art. 27 del CCNL dell'8 giugno 2000, obiettivi generali da conseguire, durata dell'incarico stesso che è sempre a termine, modalità di effettuazione delle verifiche, valutazioni e soggetti deputati alle stesse;
- e) il trattamento economico complessivo corrispondente al rapporto di lavoro ed incarico conferito, costituito dalle:
 - voci del trattamento fondamentale di cui all'art. 35 lett. A)¹²;
 - voci del trattamento economico accessorio di cui all'art. 35 lett. B) ove spettanti;
- f) indennità di esclusività del rapporto nella misura spettante;
- g) periodo di prova ove previsto;
- h) sede di destinazione;

5. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento delle procedure concorsuali o selettive dei commi 1 e 2, che ne costituiscono il presupposto. Sono fatti salvi gli effetti economici derivanti dal rapporto di lavoro prestato fino al momento della risoluzione.

6. L'azienda, prima di procedere all'assunzione, mediante il contratto individuale, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni.

7. L'interessato, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, fatto salvo quanto previsto in tema di aspettativa dall'art.19 del CCNL 8 giugno 2000, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 58 del d.lgs. n. 29 del 1993, dalla legge 662/1996 e dall'art. 72 L. 448/1998¹³. Nell'ipotesi in cui l'azienda, nel periodo 1

¹² L'articolo 35 del CCNL dell'8 giugno 2000 definisce la struttura della retribuzione. E' stato ripreso e parzialmente modificato dall'articolo 33 del CCNL del 3 novembre 2005

¹³ *Articolo 72 L. 448/98 (Disposizioni per la riqualificazione dell'assistenza sanitaria)*

1. Al fine di attivare idonei e sistematici strumenti di controllo dell'effettivo comportamento tenuto dagli erogatori di prestazioni sanitarie in ordine all'appropriatezza e alla qualità dell'assistenza, è autorizzata la spesa complessiva di lire 948,5 miliardi per gli anni 1999-2001, di cui 189,5 miliardi per l'anno 1999, 379,5 miliardi per l'anno 2000 e 379,5 miliardi per l'anno 2001.

2. Le disponibilità destinate al finanziamento dei progetti di cui all'articolo 1, comma 34-bis, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, e successive modificazioni, sono ridotte di lire 190 miliardi per l'anno 1999, 380 miliardi per l'anno 2000, 400 miliardi per l'anno 2001.

gennaio 30 luglio 1999 abbia stipulato il contratto individuale senza l'inserimento della predetta clausola, agli effetti dell'opzione si applica l'art. 15 del CCNL 8 giugno 2000.

8. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 6, l'azienda comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

9. Il contratto individuale deve essere sempre stipulato nel caso di assunzione per il conferimento di incarico di direzione di struttura complessa con le procedure dei commi 1 e 2, anche se il dirigente è già in servizio presso l'azienda ovvero di conferimento dell'incarico di direttore di dipartimento ai sensi dell'art. 17 bis del dlgs 502/1992.

3. In attuazione di quanto disposto dall'articolo 32, comma 9, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, le regioni e le province autonome, a decorrere dal 1999 e per gli anni 2000 e 2001, assicurano l'effettiva vigilanza e il controllo sull'uso corretto ed efficace delle risorse in modo da realizzare una riduzione dell'assistenza ospedaliera erogata in regime di ricovero ordinario, anche attraverso il potenziamento di forme alternative alla degenza ordinaria, nella misura annuale non inferiore all'1 per cento dei ricoveri e della spesa complessiva a tal fine registrata nell'anno precedente.

4. Il rapporto di lavoro dei dirigenti del ruolo sanitario che, ai sensi dell'articolo 1, commi 10 e 11, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, optano per l'esercizio della libera attività professionale extramuraria è disciplinato, anche per gli aspetti economici, in sede di contrattazione collettiva. La disciplina, in particolare, prevede la riduzione, nel periodo di validità del contratto stipulato successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge, del trattamento economico accessorio e il conferimento o la conferma degli incarichi di struttura ai dirigenti che abbiano optato per l'esercizio della libera professione intramuraria. L'opzione effettuata per l'esercizio della libera professione extramuraria può essere revocata entro il 31 dicembre di ogni anno.

5. In attesa della disciplina contrattuale di cui al comma 4, a decorrere dal 1° luglio 1999, nei confronti dei dirigenti che hanno optato per l'esercizio della libera attività professionale extramuraria la retribuzione variabile di posizione è comunque ridotta del 50 per cento e non si dà luogo alla retribuzione di risultato; a decorrere dalla stessa data gli incarichi dirigenziali di struttura possono essere conferiti o confermati esclusivamente ai dirigenti che abbiano optato per l'esercizio della libera attività professionale intramuraria.

6. Al fine di promuovere il miglioramento qualitativo delle prestazioni sanitarie, nell'ambito e in coerenza con le finalità di cui all'articolo 1, comma 12, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, e in relazione al conseguimento degli obiettivi previsti dal Piano sanitario nazionale, è istituito un fondo per l'esclusività del rapporto dei dirigenti del ruolo sanitario che hanno optato per l'esercizio della libera professione intramuraria. Sono ammessi ai benefici del fondo i medesimi dirigenti a condizione che abbiano rinunciato alla facoltà di svolgere la libera professione extramuraria e qualsiasi altra attività sanitaria resa a titolo non gratuito, secondo i criteri e le modalità previsti dal regolamento di cui al comma 9 e comunque ad eccezione delle attività rese in nome e per conto dell'azienda sanitaria di appartenenza.

7. I dirigenti del ruolo sanitario che hanno optato per l'esercizio della libera professione intramuraria non possono esercitare alcuna altra attività sanitaria resa a titolo non gratuito, secondo i criteri e le modalità previsti dal regolamento di cui al comma 9, ad eccezione delle attività rese in nome e per conto dell'azienda sanitaria di appartenenza; la violazione degli obblighi connessi all'esclusività delle prestazioni, l'insorgenza di un conflitto di interessi o di situazioni che comunque implicino forme di concorrenza sleale, salvo che il fatto costituisca reato, comportano la risoluzione del rapporto di lavoro e la restituzione dei proventi ricevuti a valere sulle disponibilità del fondo di cui al comma 6 in misura non inferiore a una annualità e non superiore a cinque annualità. La violazione degli obblighi di cui al presente comma è comunicata, per l'adozione dei provvedimenti di rispettiva competenza, dal direttore generale alla regione o alla provincia autonoma, all'Ordine professionale e al Ministero della sanità. Si applica l'ultimo periodo del comma 5 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 1996, n. 662.

8. L'accertamento, comunque effettuato, delle violazioni delle disposizioni di cui al comma 7 comporta anche la responsabilità del direttore generale per omessa vigilanza e costituisce causa impeditiva per il rinnovo e, nei casi più gravi, motivazione per la decisione di revoca dell'incarico di direttore generale, salvo che egli non dimostri di avere adottato le misure ispettive e di controllo idonee a prevenire e reprimere le predette violazioni. In caso di inadempienza della regione o della provincia autonoma il Ministro della sanità adotta le misure necessarie per garantire l'attuazione di quanto disposto dal presente comma.

9. Con regolamento da emanare, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro della sanità, sentite la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, l'Autorità garante della concorrenza e del mercato e le organizzazioni sindacali della dirigenza sanitaria interessata alla materia oggetto del regolamento, sono disciplinate le modalità di attuazione delle disposizioni di cui ai commi 7 e 8, anche al fine di:

a) evitare conflitti di interesse e attività contrarie ai principi di tutela della concorrenza;

b) prevedere il divieto per i dirigenti del ruolo sanitario che abbiano optato per l'esercizio della libera professione extramuraria di rendere prestazioni professionali, anche di natura occasionale e periodica, a favore o all'interno di strutture pubbliche o private accreditate.

10. L'estensione delle disposizioni del comma 4, ultimo periodo, e del comma 5 al personale di cui all'articolo 102 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382, è disciplinata con decreto emanato d'intesa dai Ministri della sanità e dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge. Il 90 per cento delle risorse che si renderanno disponibili per le università per effetto di tali disposizioni sono destinate a fondi istituiti presso gli atenei per l'incentivazione dell'impegno didattico di cui all'articolo 24, comma 6, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni.

11. È confermato, per il personale della dirigenza del ruolo sanitario che abbia optato per l'esercizio della libera professione extramuraria, il divieto di esercizio, sotto qualsiasi forma, della libera professione intramuraria. L'inosservanza del divieto di cui al periodo precedente o la mancata assunzione da parte del direttore generale, in conformità alle disposizioni richiamate nel periodo successivo, di tutte le iniziative ivi previste per consentire al personale della dirigenza del ruolo sanitario che abbia manifestato la relativa opzione il pieno esercizio della libera professione intramuraria, costituiscono causa impeditiva per il rinnovo dell'incarico e, nei casi più gravi, motivazione per la decisione di revoca dell'incarico di direttore generale. In particolare il direttore generale, fino alla realizzazione di proprie idonee strutture e spazi distinti per l'esercizio dell'attività libero professionale intramuraria in regime di ricovero ed ambulatoriale, è tenuto ad assumere le specifiche iniziative per reperire fuori dall'azienda spazi sostitutivi in strutture non accreditate nonché ad autorizzare l'utilizzazione di studi professionali privati e altresì ad attivare misure atte a garantire la progressiva riduzione delle liste d'attesa per le attività istituzionali, sulla base di quanto previsto da un atto di indirizzo e coordinamento a tal fine adottato, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, ai sensi dell'articolo 8 della legge 15 marzo 1997, n. 59. Fino all'emanazione dell'atto di indirizzo e coordinamento si applicano le linee guida adottate dal Ministro della sanità, ai sensi dell'articolo 1, comma 7, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, con decreto del 31 luglio 1997, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 181 del 5 agosto 1997.

12. Il 90 per cento delle complessive risorse che si renderanno disponibili per effetto dell'applicazione delle disposizioni di cui ai commi 4 e 5 è destinato, sulla base di criteri stabiliti dalle regioni e dalle province autonome, d'intesa con le organizzazioni sindacali della dirigenza sanitaria, al finanziamento dei contratti a tempo determinato con soggetti in possesso del diploma di laurea in medicina e chirurgia, in medicina veterinaria o in altra professionalità del ruolo sanitario per progetti finalizzati all'assistenza sanitaria, anche ai fini di cui all'articolo 3, comma 12, lettera a), del decreto legislativo 29 aprile 1998, n. 124, nonché, in misura non inferiore al 50 per cento e secondo modalità e tempi previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro per la dirigenza sanitaria, all'integrazione del fondo di cui al comma 6.

13. Agli specialisti ambulatoriali convenzionati inquadrati nel primo livello dirigenziale ai sensi dell'articolo 34 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, si applicano le disposizioni sul trattamento di quiescenza dei dipendenti pubblici. Ai soggetti indicati nel presente comma è data facoltà di optare per il mantenimento della posizione assicurativa già costituita presso l'Ente nazionale previdenza e assistenza medici (ENPAM). L'opzione di cui al precedente periodo deve essere esercitata entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge. Con successivo decreto del Ministro della sanità, da adottare ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono stabiliti i criteri per la valutazione del servizio prestato in regime convenzionale ai fini della partecipazione ai concorsi per l'accesso al secondo livello dirigenziale del personale del Servizio sanitario nazionale.

14. In ragione dell'autofinanziamento del settore sanitario, le norme di cui al presente articolo, ad eccezione dei primi tre periodi del comma 13 e del comma 17, non si applicano alle province autonome di Trento e di Bolzano, alla regione Valle d'Aosta e alla regione Friuli Venezia-Giulia. Nei predetti enti i principi di cui al presente articolo sono attuati secondo quanto disposto dagli statuti e dalle relative norme di attuazione.

15. Al fondo di cui al comma 6 affluiscono, nella misura di lire 188 miliardi per l'anno 1999, di lire 376 miliardi per l'anno 2000 e di lire 470 miliardi per l'anno 2001, le disponibilità corrispondenti alla quota parte delle minori spese di cui al comma 3, oltre a quanto disposto dal comma 12. I criteri per l'utilizzo delle risorse del fondo sono individuati con uno specifico atto di indirizzo all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), da parte del competente comitato di settore, per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro della dirigenza del Servizio sanitario nazionale da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

16. Sono fatte salve le norme della legge 30 novembre 1998, n. 419. Il comma 7 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 1996, n. 662, è abrogato.

17. A decorrere dal 1° gennaio 1999 le associazioni di volontariato riconosciute ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266, e le organizzazioni non lucrative di utilità sociale (ONLUS) di cui al decreto legislativo 4 dicembre 1997, n. 460, sono esonerate dal pagamento del canone radio complessivamente dovuto per gli apparati installati sui mezzi adibiti a servizi socio-sanitari e di protezione civile.

10. Il contratto individuale deve essere, altresì, stipulato nel caso di assunzione per il conferimento di incarico di direttore di distretto qualora ricorra l'ipotesi prevista dall'art. 3 sexies, comma 3, ultimo periodo, del dlgs 502/1992, che prefigura particolari modalità di conferimento dell'incarico.

11. Per i dirigenti neo assunti il contratto individuale, decorso il periodo di prova, è integrato con le modalità del comma 12, per le ulteriori specificazioni concernenti l'incarico conferito ai sensi dell'art. 28 CCNL 8 giugno 2000.

12. Nel corso del rapporto di lavoro, la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale eccetto quanto previsto al comma 9, è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso che è espresso entro il termine massimo di trenta giorni.

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

Periodo di prova (Articolo 14 CCNL 8 giugno 2000)

1. Sono soggetti al periodo di prova i neo assunti nella qualifica di dirigente o coloro che – già dirigenti della stessa o altra azienda o ente del comparto – a seguito di pubblico concorso cambino area o disciplina di appartenenza. Il periodo di prova dura sei mesi, possono essere esonerati dal periodo di prova i dirigenti che lo abbiano già superato nella medesima qualifica e disciplina presso altra azienda o ente del comparto. Sono, altresì, esonerati dalla prova per la medesima disciplina i dirigenti la cui qualifica è stata unificata ai sensi dell'art. 18 del dlgs 502/1992.

2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivo prestato.

3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti ai sensi dell'art. 72 del d.lgs 29/1993. In caso di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari alla durata della prova, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 25, comma 1 del CCNL 5 dicembre 1996.

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dirigenti non in prova.

5. Decorso la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva di esso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'azienda deve essere motivato.

6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dirigente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

7. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio; spettano, altresì, al dirigente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio ed i ratei di tredicesima mensilità.

8. Il periodo di prova non può essere rinnovato alla scadenza.

9. Al dirigente proveniente dalla stessa o da altra azienda del comparto, durante il periodo di prova, è concessa una aspettativa per motivi personali senza diritto alla retribuzione, ai sensi dell'art. 19 del CCNL 8 giugno 2000. In caso di mancato superamento dello stesso ovvero di applicazione del comma 5 il dirigente rientra nella azienda con la qualifica di provenienza. La disposizione si applica anche in caso di vincita di concorso presso altra amministrazione di diverso comparto.

10. Non sono soggetti al periodo di prova i dirigenti ai quali sia conferito l'incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi e con le procedure previste dall'art. 15 e segg. del dlgs 502/1992. In tali casi può trovare applicazione, a richiesta, quanto previsto dall'art. 19 comma 6 CCNL dell'8 giugno 2000.

Caratteristiche del rapporto di lavoro (Articolo 10 CCNL 3 novembre 2005)

1. A decorrere dal 30 maggio 2004, data di entrata in vigore della legge 26 maggio 2004, n. 138, il rapporto di lavoro della dirigenza medica e veterinaria può essere esclusivo o non esclusivo. Dalla stessa data, è disapplicata la clausola contenuta nel primo periodo dell'art. 13, comma 7 del CCNL 8 giugno 2000.

2. I dirigenti del comma 1, già a rapporto esclusivo, possono optare per il passaggio al rapporto non esclusivo entro il 30 novembre di ciascun anno. Gli effetti del passaggio decorrono dal primo gennaio dell'anno successivo all'opzione e sono regolati dall'art. 12 del CCNL del 3 novembre 2005.

3. Per i dirigenti già a rapporto non esclusivo all'entrata in vigore della legge, in caso di opzione per il rapporto esclusivo, continua ad applicarsi l'art. 48 del CCNL 8 giugno 2000 (modificato dall'art. 10, comma 3 nonché dall'art. 58 del CCNL 3 novembre 2005), salvo che per il termine dell'opzione anch'essa da effettuarsi entro il 30 novembre di ciascun anno.

4. L'indennità di esclusività è confermata nelle misure attualmente vigenti, non concorre a formare il monte salari e compete a tutti coloro che, essendo a rapporto esclusivo, già la percepivano all'entrata in vigore della legge n. 138 del 2004 - salvo che, successivamente ad essa e, comunque, con decorrenza dal 1 gennaio dell'anno successivo, non abbiano espresso diversa opzione. L'indennità compete, inoltre, nella misura stabilita dall'art. 5, comma 9 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico 2000 - 2001, a tutti quelli che opteranno per il rapporto di lavoro esclusivo ai sensi del comma 3, tenuto conto dell'esperienza professionale maturata alla data del 31 dicembre dell'anno in cui è effettuata l'opzione, calcolata secondo le modalità previste dall'art. 12, comma 3, lettera b) del citato CCNL del II biennio, come integrato dall'art. 24, comma 12, del CCNL 3 novembre 2005.

5. Per l'acquisizione delle fasce successive all'indennità di esclusività attribuita ai sensi del comma precedente, si conferma l'art. 5, commi 5 e 6 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio.

6. Il rapporto di lavoro esclusivo comporta la totale disponibilità del dirigente nello svolgimento delle proprie funzioni nell'ambito dell'incarico attribuito e della competenza professionale nell'area e disciplina di appartenenza.

7. Il rapporto di lavoro dei dirigenti che abbiano mantenuto l'opzione per il rapporto di lavoro non esclusivo comporta la totale disponibilità nell'ambito dell'impegno di servizio, per la realizzazione degli obiettivi istituzionali programmati e lo svolgimento delle attività professionali di competenza. Le aziende - secondo criteri omogenei con quelli adottati per i dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo e sulla base delle indicazioni dei responsabili delle strutture -, negoziano con le *equipes* interessate i volumi e le tipologie delle attività e delle prestazioni che i singoli dirigenti sono tenuti ad assicurare nonché le sedi operative in cui le stesse devono essere effettuate.

Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa (Articolo 12 CCNL 3 novembre 2005)

1. Le parti prendono atto che, in prima applicazione, gli effetti della legge 138 del 2004 si producono - in concreto - dal 1 gennaio 2005 dopo l'opzione da parte dei dirigenti già a rapporto esclusivo per il passaggio al rapporto di lavoro non esclusivo. Di conseguenza da tale data:

- il passaggio dei dirigenti al rapporto di lavoro non esclusivo non preclude il mantenimento o il conferimento di incarico di direzione di struttura complessa o semplice;
- l'art. 45 del CCNL 8 giugno 2000 è disapplicato;

- il trattamento economico fondamentale ed accessorio spettante ai dirigenti già a rapporto non esclusivo ai sensi dell'art. 46, comma 1, del CCNL 8 giugno 2000 ed a tutti i dirigenti che optino dal 1 gennaio 2005 per tale rapporto di lavoro è indicato nell'allegato 6 tavola 2.

2. Il passaggio dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo dal 1 gennaio successivo a quello dell'opzione, comporta i seguenti effetti per i dirigenti interessati:

- i dirigenti di struttura complessa, divenuti tali dopo il 31 luglio 1999 (ai quali compete la relativa indennità in luogo degli assegni personali di cui all'art. 38, commi 1 e 2 del CCNL 8 giugno 2000), dopo l'opzione continuano a percepire tale indennità senza soluzione di continuità solo in caso di mantenimento dell'incarico;
- non compete la retribuzione di risultato mentre per la retribuzione di posizione si applicano le regole stabilite dall'art 43 del CCNL 3 novembre 2005;
- è inibita l'attività libero – professionale intramuraria;
- cessa di essere corrisposta l'indennità di esclusività che – dalla stessa data - costituisce risparmio aziendale.

3. Il ritorno dei dirigenti all'opzione per il rapporto di lavoro esclusivo, per quanto attiene la retribuzione di posizione e di risultato, è regolato dall'art. 48 del CCNL 8 giugno 2000 (modificato dall'art. 10, comma 3 nonché dall'art. 58 del CCNL 3 novembre 2005). L'indennità di esclusività è corrisposta dal 1 gennaio dell'anno successivo nella medesima misura già percepita all'atto dell'opzione per il passaggio a rapporto di lavoro non esclusivo con oneri a carico del bilancio. Per l'acquisizione delle eventuali fasce successive si applica l'art. 5, commi 5 e 6 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico.

Rapporti di lavoro ad esaurimento (articolo 13 CCNL 3 novembre 2005)

1. I rapporti di lavoro a tempo definito ed altri simili, già indicati nell'art. 44, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000 ed ancora in essere all'entrata in vigore del presente contratto, sono mantenuti ad esaurimento, fatto salvo il caso di opzione per il passaggio al rapporto di lavoro con orario unico, esclusivo o non esclusivo, dei dirigenti interessati entro il termine del 30 novembre di ciascun anno e con decorrenza dal 1 gennaio dell'anno successivo. Sino al passaggio, ai dirigenti citati è attribuito il trattamento economico complessivo (fondamentale ed accessorio) indicato nell'allegato n. 6 tavola 3 del CCNL del 3 novembre 2005.

2. Il comma 1 trova applicazione anche nei confronti degli ex medici condotti ed equiparati, confermati ad esaurimento in via definitiva dal d.l. n. 415 del 1990, convertito in legge n. 58 del 1991. Sino al passaggio, il trattamento economico spettante agli interessati è stabilito dall'art. 48 del CCNL del 3 novembre 2005.

3. A seguito del passaggio al rapporto di lavoro con orario unico, ai dirigenti dei commi 1 e 2 viene attribuito il trattamento economico complessivo fondamentale ed accessorio corrispondente al rapporto di lavoro prescelto, esclusivo o non esclusivo.

4. Il comma 1 si applica anche ai veterinari di cui all'art. 43, comma 1, lettera A, punto b) del CCNL 8 giugno 2000, i quali, essendo già con rapporto di lavoro non esclusivo ed orario unico, possono solo optare per il rapporto di lavoro esclusivo. Sino all'opzione, a detti dirigenti è attribuito il trattamento economico complessivo fondamentale ed accessorio, indicato nell'allegato 6 tavola 3.

5. Le aziende ed enti fanno fronte ai maggiori oneri derivanti dai commi 1, 2 e 4 del presente articolo congelando, in misura corrispondente alla spesa, assunzioni per posti vacanti di dirigente indipendentemente dalla disciplina di appartenenza, tenuto conto - per i dirigenti medici - del maggiore numero di ore da effettuarsi per l'adeguamento dell'orario di lavoro.

Inquadramento dei dirigenti medici e veterinari del SSN nelle A.R.P.A. (Articolo 42 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)

1. Ai sensi dell'art. 1, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, le parti prendono atto che i dirigenti medici e veterinari in servizio presso le A.R.P.A. provengono attualmente solo dalle aziende del S.S.N., e non vi è, pertanto, necessità di procedere a tabelle di equiparazione.
2. I dirigenti di cui al comma 1 sono inquadrati negli organici delle A.R.P.A. dalla data del loro trasferimento secondo la posizione giuridica di provenienza, e nei loro confronti trovano totale applicazione, sotto il profilo economico e normativo, le clausole del CCNL 8 giugno 2000, I e II biennio economico e loro successive modificazioni, ivi comprese quelle di salvaguardia previste dall'art. 38 dello stesso contratto per i dirigenti sanitari già di II livello.
3. Ai dirigenti inquadrati, per effetto del presente contratto, presso le A.R.P.A., ivi compresi quelli con incarico di struttura complessa ovvero a quelli assunti dalle agenzie stesse sulla base dei propri regolamenti concorsuali, si applica la disciplina prevista dagli artt. da 26 a 34 del CCNL 8 giugno 2000 per la graduazione delle funzioni, il conferimento, la conferma e la revoca degli incarichi. I criteri contrattuali sono integrati dalle A.R.P.A. con le procedure previste dall'art. 6, comma 1, lettera B) del medesimo contratto.
4. Il servizio svolto dai dirigenti medici presso il S.S.N. è equiparato, ai fini delle procedure selettive e concorsuali, al servizio svolto presso le A.R.P.A.
5. I requisiti generali e speciali previsti nei regolamenti concorsuali delle A.R.P.A. per l'assunzione dei dirigenti di cui alla presente area devono essere coerenti con le vigenti disposizioni in materia di ammissione all'impiego e con quelli previsti dai DD.PP.RR. 483 e 484 del 1997.
6. E' conservato a domanda il regime previdenziale (ivi compresa la previdenza complementare) ed assistenziale di provenienza.
7. Le parti si danno atto che, ove nelle A.R.P.A. transitino medici o veterinari provenienti da altri settori privati o comparti del pubblico impiego, si riuniranno per procedere alle tabelle di equiparazione.

Sostituzioni

(Articolo 18 CCNL 8 giugno 2000 modificato dal CCNL integrativo 25 gennaio 2001 e dall'articolo 11 del CCNL 3 novembre 2005)

1. In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del direttore di dipartimento, la sua sostituzione è affidata dall'azienda ad altro dirigente con incarico di direzione di struttura complessa da lui stesso preventivamente individuato con cadenza annuale. Analogamente si procede nei casi di altre articolazioni aziendali che, pur non configurandosi con tale denominazione ricomprendano – secondo l'atto aziendale più strutture complesse.
2. Nei casi di assenza previsti dal comma 1 da parte del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, la sostituzione è affidata dall'azienda, con apposito atto, ad altro dirigente della struttura medesima indicato entro il 31 gennaio di ciascun anno dal responsabile della struttura complessa che – a tal fine – si avvale dei seguenti criteri:
 - a) il dirigente deve essere titolare di un incarico di struttura semplice ovvero di alta specializzazione o, comunque, della tipologia c) di cui all'art. 27 del CCNL 8.6.2000 con riferimento, ove previsto, alla disciplina di appartenenza;
 - b) valutazione comparata del curriculum prodotto dei dirigenti interessati
3. Le disposizioni del comma 2 si applicano anche nel caso di strutture semplici che non siano articolazione interna di strutture complesse ed in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice.
4. Nel caso che l'assenza sia determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro del dirigente interessato, la sostituzione è consentita per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure

di cui ai DPR. 483 e 484/1997 ovvero dell'art. 17 bis del dlgs 502/1992. In tal caso può durare sei mesi, prorogabili fino a dodici.

5. Nei casi in cui l'assenza dei dirigenti indicati nei commi precedenti, sia dovuta alla fruizione di una aspettativa senza assegni per il conferimento di incarico di direttore generale ovvero di direttore sanitario e di direttore dei servizi sociali - ove previsto dalle leggi regionali - presso la stessa o altra azienda, ovvero per mandato elettorale ai sensi dell'art. 71 del dlgs 29/1993 e della legge 816/1985 e successive modifiche o per distacco sindacale, l'azienda applica il comma 4 e provvede con l'assunzione di altro dirigente con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato per la durata dell'aspettativa concessa, nel rispetto delle procedure richiamate nel comma.

6. Il rapporto di lavoro del dirigente assunto con contratto a tempo determinato ai sensi del comma 5, è disciplinato dall'art. 16 del CCNL 5 dicembre 1996 come integrato dal CCNL del 5 agosto 1997. La disciplina dell'incarico conferito è quella prevista dall'art. 15 e seguenti del dlgs 502/1992 e dal presente contratto per quanto attiene le verifiche, durata ed altri istituti applicabili. Il contratto si risolve automaticamente allo scadere in caso di mancato rinnovo ed anticipatamente in caso di rientro del titolare prima del termine. Al rientro in servizio, il dirigente sostituito completa il proprio periodo di incarico ed è soggetto alla verifica e valutazione di cui all'art. 31 del CCNL 8 giugno 2000.

7. Le sostituzioni previste dal presente articolo non si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito del ruolo e livello unico della dirigenza sanitaria. Al dirigente incaricato della sostituzione ai sensi del presente articolo non è corrisposto alcun emolumento per i primi due mesi. Qualora la sostituzione dei commi 1, 2 e 4 si protragga continuativamente oltre tale periodo, al dirigente compete una indennità mensile di € 535,05 e per la sostituzione di cui al comma 3 di € 267,52. Alla corresponsione delle indennità si provvede o con le risorse o del fondo dell'art. 54 o di quello dell'art. 56 del CCNL 8 giugno 2000 per tutta la durata della sostituzione. La presente clausola si applica ad ogni eventuale periodo di sostituzione anche se ripetuto nel corso dello stesso anno. L'indennità può, quindi, essere corrisposta anche per periodi frazionati.

8. Le aziende, ove non possano fare ricorso alle sostituzioni di cui ai commi precedenti, possono affidare la struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico.

9. In prima applicazione la disciplina del presente articolo decorre dal sessantesimo giorno dall'entrata in vigore del presente CCNL e, da tale data è disapplicato l'art. 121 del DPR. 384/1990. Nel medesimo termine le aziende possono integrare le procedure di cui ai commi 1, 2 e 3 secondo i propri ordinamenti, previa consultazione dei soggetti dell'art. 10, comma 2 del CCNL dell'8 giugno 2000.

ORARIO DI LAVORO

Orario di lavoro dei dirigenti (Articolo 14 CCNL 3 novembre 2005)

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda, i dirigenti assicurano la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro, articolando, con le procedure individuate dall'art. 6, comma 1 lett. B) del CCNL del 3 novembre 2005, in modo flessibile l'impegno di servizio per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare. I volumi prestazionali richiesti all'equipe ed i relativi tempi di attesa massimi per la fruizione delle prestazioni stesse vengono definiti con le procedure dell'art. 65, comma 6 del CCNL 5 dicembre 1996 nell'assegnazione degli obiettivi annuali ai dirigenti di ciascuna unità operativa, stabilendo la previsione oraria per la realizzazione di detti programmi. L'impegno di servizio necessario per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti l'orario dovuto di cui al comma 2 è negoziato con le procedure e per gli effetti dell'art. 65, comma 6 citato. In tale ambito vengono individuati anche gli strumenti orientati a ridurre le liste di attesa.

2. L'orario di lavoro dei dirigenti di cui al comma 1 è confermato in 38 ore settimanali, al fine di assicurare il mantenimento del livello di efficienza raggiunto dai servizi sanitari e per favorire lo svolgimento delle attività gestionali e/o professionali, correlate all'incarico affidato e conseguente agli obiettivi di budget negoziati a livello aziendale, nonché quelle di didattica, ricerca ed aggiornamento.

3. Il conseguimento degli obiettivi correlati all'impegno di servizio di cui ai commi 1 e 2 è verificato trimestralmente con le procedure ed ai fini di cui al comma 7 dell'art. 65 del CCNL 5 dicembre 1996.

4. Nello svolgimento dell'orario di lavoro previsto per i dirigenti medici e veterinari, quattro ore dell'orario settimanale sono destinate ad attività non assistenziali, quali l'aggiornamento professionale, l'ECM, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata ecc. Tale riserva di ore non rientra nella normale attività assistenziale, non può essere oggetto di separata ed aggiuntiva retribuzione. Essa va utilizzata di norma con cadenza settimanale ma, anche per particolari necessità di servizio, può essere cumulata in ragione di anno per impieghi come sopra specificati ovvero, infine, utilizzata anche per l'aggiornamento facoltativo in aggiunta alle assenze previste dall'art. 23, comma 1, primo alinea del CCNL 5 dicembre 1996 al medesimo titolo. Tale riserva va resa in ogni caso compatibile con le esigenze funzionali della struttura di appartenenza e non può in alcun modo comportare una mera riduzione dell'orario di lavoro. Per i dirigenti rimasti con rapporto di lavoro ad esaurimento le ore destinate all'aggiornamento sono dimezzate.

5. L'azienda, con le procedure di budget del comma 1, può utilizzare, in forma cumulata, n. 30 minuti settimanali delle quattro ore del comma 4, per un totale massimo di n. 26 ore annue, prioritariamente, per contribuire alla riduzione delle liste di attesa ovvero per il perseguimento di obiettivi assistenziali e di prevenzione definiti con le medesime procedure.

6. Ove per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti quelli negoziati ai sensi dei commi 1 e 5, sia necessario un impegno aggiuntivo, l'azienda, sulla base delle linee di indirizzo regionali di cui all'art. 9, comma 1, lettera g) del CCNL del 3 novembre 2005 ed ove ne ricorrano i requisiti e le condizioni, può concordare con l'equipe interessata l'applicazione dell'istituto previsto dall'art. 55, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000 in base al regolamento adottato con le procedure dell'art. 4, comma 2, lett. G) del CCNL 3 novembre 2005. La misura della tariffa oraria da erogare per tali prestazioni è di € 60,00 lordi. Nell'individuazione dei criteri generali per l'adozione di tale atto dovrà essere indicato che l'esercizio dell'attività libero professionale di cui all'art. 55 comma 2 è possibile solo dopo aver garantito gli obiettivi prestazionali negoziati.

7. La presenza del dirigente medico nei servizi ospedalieri delle aziende nonché in particolari servizi del territorio individuati in sede aziendale con le procedure di cui al comma 1, deve essere assicurata nell'arco delle 24 ore e per tutti i giorni della settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari e dei turni di guardia, ai sensi dell'art. 16 del CCNL 3 novembre 2005. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne, la presenza medica è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario. L'azienda individua i servizi ove la presenza medica deve essere garantita attraverso una turnazione per la copertura dell'intero arco delle 24 ore.

8. La presenza del dirigente veterinario nei relativi servizi deve essere assicurata nell'arco delle dodici ore diurne feriali per sei giorni alla settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari, individuata in sede aziendale con le procedure di cui al comma 1. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne la presenza medico veterinaria è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario. Nelle ore notturne e nei giorni festivi le emergenze vengono assicurate mediante l'istituto della pronta disponibilità di cui all'art. 17 CCNL 3 novembre 2005 fatte salve altre eventuali necessità da individuare in sede aziendale con le procedure indicate nell'art. 6 del CCNL del 3 novembre 2005.

9. I dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo già di I o II livello dirigenziale sono tenuti al rispetto dei commi 1 e 2 del presente articolo.

10. Tutti i dirigenti medici di cui al comma 1, indipendentemente dall'esclusività del rapporto sono tenuti ad assicurare i servizi di guardia e di pronta disponibilità previsti dagli artt. 16 e 17 del CCNL del 3 novembre 2005. Per i dirigenti veterinari la presente clausola riguarda i servizi di pronta disponibilità.

**Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa
(Articolo 15 CCNL 3 novembre 2005)**

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda, i direttori di struttura complessa assicurano la propria presenza in servizio per garantire il normale funzionamento della struttura cui sono preposti ed organizzano il proprio tempo di lavoro, articolandolo in modo flessibile per correlarlo a quello degli altri dirigenti di cui all'art. 14 del CCNL 3 novembre 2005, per l'espletamento dell'incarico affidato in relazione agli obiettivi e programmi annuali da realizzare in attuazione di quanto previsto dall'art. 65, comma 4 del CCNL 5 dicembre 1996 nonché per lo svolgimento delle attività di aggiornamento, didattica e ricerca finalizzata.

2. I direttori di struttura complessa comunicano preventivamente e documentano – con modalità condivise con le aziende ed enti – la pianificazione delle proprie attività istituzionali, le assenze variamente motivate (ferie, malattie, attività di aggiornamento, etc.) ed i giorni ed orari dedicati alla attività libero professionale intramuraria.

**Servizio di guardia
(articolo 16 CCNL 3 novembre 2005)**

1. Nelle ore notturne e nei giorni festivi, la continuità assistenziale e le urgenze/emergenze dei servizi ospedalieri e, laddove previsto, di quelli territoriali, sono assicurate, secondo le procedure di cui all'art. 6, comma 1 lett. B) CCNL 3 novembre 2005, mediante:

- a) il dipartimento di emergenza, se istituito, eventualmente integrato, ove necessario da altri servizi di guardia o di pronta disponibilità;
- b) la guardia medica di unità operativa o tra unità operative appartenenti ad aree funzionali omogenee e dei servizi speciali di diagnosi e cura;
- c) la guardia medica nei servizi territoriali ove previsto.

2. Il servizio di guardia medica è svolto all'interno del normale orario di lavoro. Sino all'entrata in vigore del contratto nazionale relativo al II biennio economico 2004 – 2005, le guardie espletate fuori dell'orario di lavoro possono essere assicurate con il ricorso al lavoro straordinario alla cui corresponsione si provvede con il fondo previsto dall'art. 55 del CCNL 3 novembre 2005 ovvero con recupero orario. E' fatto salvo quanto previsto dall'art.18 del CCNL 3.11.2005.

3. Il servizio di guardia è assicurato da tutti i dirigenti esclusi quelli di struttura complessa.

4. In attesa delle linee di indirizzo di cui all'art. 9, comma 1, lettera g) del CCNL del 3 novembre 2005, le parti, a titolo esemplificativo, rinviano all'allegato n. 2 per quanto attiene le tipologie assistenziali minime nelle quali dovrebbe essere prevista la guardia medica di unità operativa.

5. In coerenza con quanto previsto dall'art. 9, comma 1, lettere f e g) del CCNL del 3 novembre 2005 e con la finalità di valorizzare le aree di disagio, le parti si impegnano, altresì, a riesaminare le modalità di retribuzione delle guardie notturne, in orario o fuori dell'orario di lavoro, con il contratto del secondo biennio economico 2004 - 2005, previo monitoraggio del numero delle guardie effettivamente svolte presso le aziende ed enti da effettuarsi a cura dell'ARAN, entro un mese dalla sigla dell'ipotesi di CCNL, mediante una rilevazione riguardante il 2004 ai fini di una stima obiettiva e puntuale dei relativi costi.

6. Con l'entrata in vigore del presente contratto è disapplicato l'art. 19 del CCNL 5 dicembre 1996.

**SERVIZIO DI PRONTA DISPONIBILITA'
LAVORO NOTTURNO**

**Pronta disponibilità
(articolo 17 CCNL 3 novembre 2005)**

1. Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dirigente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere il presidio nel tempo stabilito con le procedure cui all'art. 6, comma 1, lett. B) del CCNL del 3 novembre 2005, nell'ambito del piano annuale adottato dall'azienda o ente per affrontare le situazioni di emergenza in relazione alla dotazione organica ed agli aspetti organizzativi delle strutture.
2. Sulla base del piano di cui al comma 1, sono tenuti al servizio di pronta disponibilità i dirigenti - esclusi quelli di struttura complessa - in servizio presso unità operative con attività continua nel numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali. Con le procedure del comma 1, in sede aziendale, possono essere individuate altre unità operative per le quali, sulla base dei piani per le emergenze, sia opportuno prevedere il servizio di pronta disponibilità.
3. Il servizio di pronta disponibilità è limitato ai soli periodi notturni e festivi, può essere sostitutivo ed integrativo dei servizi di guardia dell'art. 16 del CCNL 3.11.2005 ed è organizzato utilizzando dirigenti appartenenti alla medesima disciplina. Nei servizi di anestesia, rianimazione e terapia intensiva può prevedersi esclusivamente la pronta disponibilità integrativa. Il servizio di pronta disponibilità integrativo dei servizi di guardia è di norma di competenza di tutti i dirigenti, compresi quelli di struttura complessa. Il servizio sostitutivo coinvolge a turno individuale, solo i dirigenti dell'art. 14 del CCNL del 3 novembre 2005.
4. Il servizio di pronta disponibilità ha durata di dodici ore. Due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo per le giornate festive. Di regola non potranno essere previste per ciascun dirigente più di dieci turni di pronta disponibilità nel mese.
5. La pronta disponibilità dà diritto ad una indennità per ogni dodici ore. Qualora il turno sia articolato in orari di minore durata - che comunque non possono essere inferiori a quattro ore - l'indennità è corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10%. In caso di chiamata, l'attività prestata viene computata come lavoro straordinario o compensata come recupero orario.
6. Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in un giorno festivo spetta un giorno di riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.
7. Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con il fondo dell'art. 55 del CCNL 3 novembre 2005.
8. Le parti concordano che nell'ambito dei criteri generali di cui all'art. 9, comma 1, lettera g) del CCNL del 3 novembre 2005 sono individuate le modalità per il graduale superamento della pronta disponibilità sostitutiva, allo scopo di garantire mediante turni di guardia una più ampia tutela assistenziale nei reparti di degenza.
9. Con l'entrata in vigore del presente contratto è disapplicato l'art. 20 del CCNL 5 dicembre 1996.

**Lavoro notturno
(articolo 7 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)**

1. Svolgono lavoro notturno i dirigenti tenuti ad operare su turni a copertura delle 24 ore.
2. Per quanto attiene alle limitazioni al lavoro notturno, alla tutela della salute, all'introduzione di nuove forme di lavoro notturno, ai doveri del datore di lavoro, anche con riferimento alle relazioni sindacali si applicano le disposizioni del D. Lgs. 532/1999 e successive modificazioni ed integrazioni. Quanto alla durata della prestazione, rimane salvaguardata l'attuale organizzazione del lavoro dei servizi assistenziali operanti nei turni a copertura delle 24 ore.
3. Salvo che non ricorra l'applicazione dell'art. 29 del CCNL 5 dicembre 1996, che regola il passaggio ad

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

4. Al dirigente che presta lavoro notturno sono corrisposte le indennità di cui all'art. 8 del CCNL integrativo 10 febbraio 2004.

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

FERIE E FESTIVITA'. RIPOSI

Ferie e festività

(Articolo 21 CCNL 5 dicembre 1996 modificato dall'art. 24 CCNL 3 novembre 2005)

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito pari a 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937. In tale periodo, al dirigente spetta la retribuzione di cui alla tabella allegato n. 4. Nella normale retribuzione spettante al dirigente durante il periodo di ferie sono comprese le voci indicate nella tabella n. 3 allegata al CCNL 3 novembre 2005, che, dalla medesima data sostituisce la tabella n. 4 del CCNL 5 dicembre 1996

2. Il periodo di ferie per coloro che accedono alla qualifica di dirigente dopo la stipulazione del presente contratto - fatti salvi coloro che risultino essere già dipendenti del comparto - è di 30 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dal comma 1. Dopo tre anni di servizio agli stessi dirigenti spettano i giorni di ferie previsti nel comma 1.

3. Nel caso che presso la struttura cui il dirigente è preposto l'orario settimanale di lavoro sia articolato su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 1 e 2 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

4. Al dirigente sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/1977.

5. La ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dirigente presta servizio è considerata giorno festivo purché ricadente in giorno lavorativo.

6. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

7. Il dirigente che è stato assente ai sensi dell'art. 23 del CCNL 6 dicembre 1996¹⁴ conserva il diritto alle ferie.

8. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 13. Esse sono fruite, anche frazionatamente, nel corso di ciascun anno solare in periodi programmati dallo stesso dirigente nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'azienda o ente; in relazione alle esigenze connesse all'incarico affidato alla sua responsabilità, al dirigente è consentito, di norma, il godimento di almeno 15 giorni. continuativi di ferie nel periodo dal 1 giugno al 30 settembre.

9. In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità di servizio, il dirigente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di eventuale ritorno al luogo di

¹⁴ Il riferimento è alle assenze retribuite

svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio; il dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate e documentate per il periodo di ferie non goduto.

10. Le ferie sono sospese da malattie che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. L'azienda o ente, cui è inviata la relativa certificazione medica, deve essere tempestivamente informata.

11. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruito entro il primo semestre dell'anno successivo.

12. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui al comma 11.

13. Fermo restando il disposto del comma 8, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruito per esigenze di servizio o per cause indipendenti dalla volontà del dirigente, l'azienda o ente di appartenenza procede al pagamento sostitutivo delle stesse. Analogamente si procede nel caso che l'azienda o ente receda dal rapporto ai sensi dell'art 36 del CCNL del 5 dicembre 1996.

Determinazione dei compensi per ferie non godute (articolo 5 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)

1. Il compenso sostitutivo delle ferie non fruito, nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, è determinato, per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione, prendendo a base di calcolo la retribuzione di cui all'art. 26, comma 2, lett. c) del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004; trova in ogni caso applicazione la disciplina di cui al comma 3 del medesimo art. 26.

2. Nei casi di mobilità volontaria, il diritto alla fruizione delle ferie maturate e non godute è mantenuto anche con il passaggio alla nuova azienda, salvo diverso accordo tra l'azienda di provenienza ed il dirigente per l'applicazione del comma 1.

Riposo settimanale (articolo 22 CCNL 5 dicembre 1996)

1. In relazione all'assetto organizzativo dell'azienda o ente e all'orario di lavoro di cui agli artt.17 e 18 del CCNL del 5 dicembre 1996, il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale. Il numero dei riposi settimanali spettante a ciascun dirigente è fissato in numero di 52 all'anno. In tale numero sono conteggiate le domeniche ricorrenti durante i periodi di assenza per motivi diversi dalle ferie.

2. Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, il riposo settimanale deve essere fruito, avuto riguardo alle esigenze di servizio.

3. Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.

4. La festività nazionale e quella del Santo Patrono coincidenti con la domenica non danno luogo a riposo compensativo né a monetizzazione.

5. Nei confronti dei soli dirigenti che, per assicurare il servizio prestano la loro opera durante la festività nazionale coincidente con la domenica, si applica la disposizione del 2 comma.

Riposo compensativo per le giornate festive lavorate

(articolo 6 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)

1. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 22 del CCNL 5 dicembre 1996, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale - a richiesta dei dirigenti indicati all'art. 16, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000 da effettuarsi entro trenta giorni - dà titolo a equivalente riposo compensativo per le ore di servizio prestate o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per i giorni festivi.

PERMESSI - ASPETTATIVA - CONGEDI

Assenze retribuite

(articolo 23 CCNL 5 dicembre 1996 modificato dall'art.24 CCNL 3 novembre 2005)

1. Il dirigente può assentarsi nei seguenti casi:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero partecipazione a convegni, congressi o corsi di aggiornamento, perfezionamento o specializzazione professionale facoltativi, connessi all'attività di servizio: giorni otto all'anno;
- lutti per coniuge, convivente, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: giorni tre consecutivi per evento;
- particolari motivi personali e familiari, compresa la nascita di figli: 3 giorni all'anno.

Tali permessi possono anche essere concessi per l'effettuazione di testimonianze per fatti non d'ufficio, nonché per l'assenza motivata da gravi calamità naturali che rendono oggettivamente impossibile il raggiungimento della sede di servizio, fatti salvi, in questi eventi, i provvedimenti di emergenza diversi e più favorevoli disposti dalle competenti autorità

2. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio.

3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 sono cumulabili nell'anno solare e non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi di assenza al dirigente spetta la retribuzione di cui alla tabella allegato 4.

5. I permessi previsti dall'art. 33, commi 2 e 3, della legge 104/92, non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.

6. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi, con conservazione della retribuzione, negli altri casi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Tra queste ultime assumono particolare rilievo l'art. 1 della legge 13 luglio 1967, n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990, n. 107¹⁵ e l'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001, n. 52¹⁶ che prevedono, rispettivamente, i permessi per i donatori di sangue ed i donatori di midollo osseo

7. Le aziende ed enti favoriscono la partecipazione dei dirigenti alle attività delle Associazioni di volontariato di cui alla legge 11 agosto 1991, n. 266 ed al regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile.

Le aziende ed enti favoriscono, altresì, la partecipazione alle riunioni degli ordini professionali dei dirigenti che rivestono le cariche nei relativi organi senza riduzione del debito orario al fine di consentire loro l'espletamento del proprio mandato

8. Il presente istituto sostituisce la precedente disciplina legislativa e contrattuale del congedo straordinario, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

¹⁵ Articolo 1 L. 584/67 come sostituito dall'Articolo 13 L. 107/90

1. I donatori di sangue e di emocomponenti con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione, conservando la normale retribuzione per l'intera giornata lavorativa. I relativi contributi previdenziali sono accreditati ai sensi dell'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155.

¹⁶ Articolo 5 Legge 52/01 (Diritti dei donatori).

1. I donatori di midollo osseo con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto a permessi retribuiti per il tempo occorrente all'espletamento dei seguenti atti:

a) prelievo finalizzato all'individuazione dei dati genetici;

b) prelievi necessari all'approfondimento della compatibilità con i pazienti in attesa di trapianto;

Aspettativa

(articolo 10 CCNL integrativo 10 febbraio 2004 modificato dall'articolo 24 CCNL 3 novembre 2005)

1. Al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che ne faccia formale e motivata richiesta, compatibilmente con le esigenze di servizio, possono essere concessi periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.
2. Il dirigente rientrato in servizio non può usufruire di un altro periodo di aspettativa per motivi di famiglia, anche per cause diverse, ovvero delle aspettative di cui al comma 8, lettere a) e b), se non siano intercorsi almeno quattro mesi di servizio attivo, fatto salvo quanto previsto dal comma 8, lett. c) sempre del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004.
3. Ai fini del calcolo del triennio di cui al comma 1, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.
4. L'aspettativa di cui al comma 1, fruibile anche frazionatamente, non si cumula con le assenze per malattia previste dagli artt. 24 e 25 del CCNL 5 dicembre 1996 e si ritiene fruibile decorsi 30 giorni dalla domanda, salvo diverso accordo tra le parti.
5. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, tali periodi - pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità - sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettere a) e b) della legge 8 agosto 1995, n. 335¹⁷ e successive modificazioni ed integrazioni e nei limiti ivi previsti.
6. L'azienda, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dirigente a riprendere servizio con un preavviso di 10 giorni. Il dirigente, per le stesse motivazioni e negli stessi termini, può riprendere servizio di propria iniziativa.
7. Nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 6, il rapporto è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, con le procedure dell'art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996.
8. L'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità è altresì concessa al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a domanda, per:
 - a) un periodo massimo di sei mesi se assunto presso la stessa o altra azienda ovvero ente o amministrazione del comparto, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi degli artt. 15 e segg. del d. lgs. 30 dicembre 1992, n. 502;
 - b) tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato presso la stessa o altra azienda o ente del comparto, ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto. L'aspettativa prevista dall'art. 23 bis del d.lgs 165 del 2001 per attuare la mobilità pubblico - privato si applica esclusivamente nei casi in cui l'incarico sia conferito da Organismi pubblici o privati della Unione Europea o da ospedali pubblici dei paesi dell'Unione stessa o da Organismi internazionali. L'incarico già conferito al dirigente dall'azienda o ente che concede l'aspettativa è sospeso per la durata dell'aspettativa e prosegue al suo rientro a completamento del periodo mancante sino alla valutazione. Durante l'assenza, in rapporto alla durata dell'aspettativa, si applica l'art. 18 comma 1 o 5 del CCNL 8 giugno 2000;

c) accertamento dell'idoneità alla donazione, ai sensi dell'articolo 3 della legge 4 maggio 1990, n. 107.

¹⁷ *Articolo 1 L. 335/95 (Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare)*

40. Per i trattamenti pensionistici determinati esclusivamente secondo il sistema contributivo, sono riconosciuti i seguenti periodi di accredito figurativo:

a) per assenza dal lavoro per periodi di educazione e assistenza dei figli fino al sesto anno di età in ragione di 170 giorni per ciascun figlio;

b) per assenza dal lavoro per assistenza a figli dal sesto anno di età, al coniuge e al genitore purché conviventi, nel caso ricorrano le condizioni previste dall'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, per la durata di 25 giorni complessivi l'anno, nel limite massimo complessivo di ventiquattro mesi;

c) la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa per i gravi e documentati motivi di famiglia individuati - ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 4 della legge 53/2000¹⁸ - dal Regolamento Interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278, pubblicato sulla G. U. dell'11 ottobre 2000, serie generale, n. 238. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa di cui al comma 1, se utilizzata allo stesso titolo.

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

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

Altre aspettative previste da disposizioni di legge (articolo 11 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)

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

2. I dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 e successive modificazioni, oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398, sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa, fatta salva l'applicazione dell'art. 52, comma 57 della legge 448 del 2001¹⁹.

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

4. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 3 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento, con preavviso di almeno 15 giorni, per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dirigente in aspettativa.

5. Il dirigente non può usufruire continuativamente del periodo di aspettativa per motivi di famiglia ovvero per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo e di quelli previsti dai commi 2 e 3 senza avere trascorso un periodo di servizio attivo di almeno 6 mesi. La disposizione non si applica alle altre aspettative previste dal presente articolo, nonché alle assenze di cui al d. lgs. 151/2001.

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

¹⁸ *Articolo 4 L. 53/00 (Congedi per eventi e cause particolari).*

2. I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

4. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con i Ministri della sanità, del lavoro e della previdenza sociale e per le pari opportunità, provvede alla definizione dei criteri per la fruizione dei congedi di cui al presente articolo, all'individuazione delle patologie specifiche ai sensi del comma 2, nonché alla individuazione dei criteri per la verifica periodica relativa alla sussistenza delle condizioni di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1.

¹⁹ *Articolo 52 L. 448/01 (Interventi vari)*

57. All'articolo 2, primo comma, della legge 13 agosto 1984, n. 476, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: «In caso di ammissione a corsi di dottorato di ricerca senza borsa di studio, o di rinuncia a questa, l'interessato in aspettativa conserva il trattamento economico, previdenziale e di quiescenza in godimento da parte dell'amministrazione pubblica presso la quale è instaurato il rapporto di lavoro. Qualora, dopo il conseguimento del dottorato di ricerca, il rapporto di lavoro con l'amministrazione pubblica cessi per volontà del dipendente nei due anni successivi, è dovuta la ripetizione degli importi corrisposti ai sensi del secondo periodo».

Congedi per eventi e cause particolari (articolo 14 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)

1. I dirigenti hanno diritto ai permessi e ai congedi per eventi e cause particolari previsti dall'art. 4, comma 1 della legge 53/2000²⁰.
2. Per i casi di decesso del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente stabile, pure previsti nel citato art. 4 della legge 53/2000, trova invece applicazione la generale disciplina dei permessi di lutto, contenuta nel comma 1, seconda alinea dell'art. 23 del CCNL 5 dicembre 1996.
3. Resta confermata la disciplina dei permessi retribuiti contenuta nell'art. 23 del CCNL del 5 dicembre 1996, con la precisazione che il permesso retribuito di quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio può essere richiesto anche entro i trenta giorni successivi all'evento.

Congedi dei genitori (articolo 15 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)

1. Al dirigente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel d. lgs. 151/2001.
2. Oltre a quanto previsto dalla legge di cui al comma 1, ai fini del trattamento economico le parti concordano quanto segue :
 - a) nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli artt. 2, 16 e 17, comma 1 del d.lgs. 151/2001, alla dirigente o al dirigente - anche nell'ipotesi di cui all'art. 28 del citato decreto - spettano l'intera retribuzione fissa mensile di cui alle tabelle 1 e 2 del CCNL II biennio economico 2000-2001 sottoscritto l'8 giugno 2000, ivi compresa la R.I.A., ove in godimento ;
 - b) in caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria non goduti prima della data presunta del parto. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha facoltà di rientrare in servizio richiedendo, previa presentazione di un certificato medico attestante la sua idoneità al servizio, la fruizione del restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il periodo ante-parto, qualora non fruito, a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del bambino ;
 - c) nell'ambito del periodo di astensione facoltativa del lavoro previsto dall'art. 32, comma 1 lett. a) del d. lgs. 151/2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri i primi 30 giorni di assenza, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie e sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio. Per tale assenza spetta l'intera retribuzione di cui alla lett. a) del presente comma ;
 - d) successivamente al periodo di astensione di cui alla lett. a) e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47, comma 4 del d.lgs. 151/2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti 30 giorni di assenza retribuita per ciascun anno di età del bambino - computati complessivamente per entrambi i genitori - secondo le modalità indicate nella stessa lett. c) ;
 - e) i periodi di assenza di cui alle lettere c) e d), nel caso di fruizione continuativa comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice ;
 - f) ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro di cui all'art. 32, comma 1 del d.lgs. 151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma 15 giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di

²⁰ Articolo 4 L. 53/00 (Congedi per eventi e cause particolari).

1. La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di 15 giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione ;

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

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

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

4. La presente disciplina sostituisce quella contenuta nell'art. 26 del CCNL 5 dicembre 1996, dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

MALATTIE E INFORTUNI. TUTELE IN PARTICOLARI CONDIZIONI DI SALUTE

Assenze per malattia

(articolo 24 CCNL 5 dicembre 1996 modificato dall'articolo 9 CCNL integrativo 10 febbraio 2004 e dall'articolo 24 CCNL 3 novembre 2005)

1. Il dirigente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, l'assenza in corso si somma alle assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti.

2. Al dirigente che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo previsto dal comma 1, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi, ovvero di essere sottoposto all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'unità sanitaria locale territorialmente competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

3. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, o nel caso che il dirigente, a seguito dell'accertamento di cui al comma 2, sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'azienda o ente può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dirigente l'indennità sostitutiva del preavviso.

4. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

5. Restano ferme le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

6. Il trattamento economico spettante al dirigente che si assenti per malattia è il seguente:

- a) intera retribuzione di cui alla tabella allegato n. 4, per i primi 9 mesi di assenza;
- b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
- c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
- d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.

6 bis. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'ufficio medico legale dell'azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio

l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV - AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnosky), ai fini del presente articolo sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda Sanitaria Locale o struttura convenzionata. In tali giornate il dirigente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 6, lett. a) del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004. Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, le aziende favoriscono un'adeguata articolazione dell'orario di lavoro, ove prevista, nei confronti dei soggetti interessati. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dirigente ed il beneficio riconosciuto decorre dalla data della domanda di accertamento, ove l'esito sia favorevole. Tale disciplina è estesa anche alla donazione di organi tra vivi.

7. L'assenza per malattia deve essere tempestivamente comunicata all'Azienda o Ente, alla quale va inviata la relativa certificazione medica.

8. L'azienda o ente può disporre il controllo della malattia, nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

9. Il dirigente che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

10. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il dirigente è tenuto a darne comunicazione all'azienda o ente. In tal caso il risarcimento del danno da mancato guadagno effettivamente liquidato da parte del terzo responsabile - qualora comprensivo anche della normale retribuzione - è versato dal dirigente all'azienda o ente fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza, ai sensi del comma 6, lettere "a", "b" e "c", compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Azienda o Ente, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

11. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del contratto, nonché a quelle che pur iniziate in precedenza siano ancora in corso alla stessa data. In ogni caso, in sede di prima applicazione, il triennio di riferimento previsto dal comma 1 è quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto.

Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio (articolo 25 CCNL 5 dicembre 1996)

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque non oltre il periodo previsto dall'art. 24, commi 1 e 2 5 dicembre 1996. In tale periodo al dirigente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 24, comma 6, lettera a) del CCNL del 5.12.1996.

2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dal comma 3 dell'art. 24 CCNL 5.12.1996. Nel caso in cui l'azienda o ente decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dirigente non spetta alcuna retribuzione.

3. Nulla è innovato per quanto riguarda il procedimento previsto dalle vigenti disposizioni per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo.

Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica (articolo 29 CCNL 5 dicembre 1996)

1. Nei confronti del dirigente di I livello riconosciuto fisicamente inidoneo in via permanente allo svolgimento delle funzioni attribuitegli, l'Azienda o Ente esperisce ogni utile tentativo, compatibilmente con le proprie strutture organizzative, per recuperarlo al servizio attivo.
2. A tal fine l'Azienda od Ente deve accertare, per il tramite del Collegio Medico Legale dell'Azienda Sanitaria Locale competente per territorio, quali attività il dirigente, in relazione alla disciplina od area di appartenenza, sia in grado di svolgere senza che ciò comporti cambiamento delle medesime.
3. Qualora non si rinverano incarichi ai quali il dirigente possa essere adibito, lo stesso, a domanda, può essere assegnato ad altro incarico di graduazione inferiore a quello di provenienza, compatibile con lo stato di salute.
4. Per i dirigenti appartenenti al II livello dirigenziale che si trovino nelle condizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, si applicano, a domanda, le disposizioni previste dall'art. 59, comma 11, in caso di mancato rinnovo del rapporto ad incarico quinquennale.
5. Qualora per i dirigenti di I e II livello non sussistano le condizioni per procedere alla nuova assegnazione prevista dai commi 3 e 4, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro di cui all'art. 24 CCNL 5.12.1996.

**Tutela dei dirigenti in particolari condizioni psico-fisiche
(articolo 12 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)**

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione ed il recupero dei dirigenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata in base alle leggi nazionali e regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcoolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto :
 - a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 24, comma 6 del CCNL 5 dicembre 1996; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti ;
 - b) concessione dei permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto ;
 - c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero ;
 - d) assegnazione del dirigente a compiti diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.
2. I dirigenti i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa di cui all'art. 10, comma 8, lett. c) del CCNL integrativo 10 febbraio 2004, nei limiti massimi ivi previsti.
3. Qualora risulti - su segnalazione della struttura che segue il progetto - che i dirigenti di cui al comma 1 non si sottopongano per loro volontà alle previste terapie, l'azienda dispone, con le modalità previste dalle norme vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.
4. Il dirigente deve riprendere servizio presso l'azienda nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.
5. E' disapplicato l'art. 89 del D.P.R. 384/1990.

**Tutela dei dirigenti portatori di handicap
(articolo 13 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)**

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

- a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 24, comma 6 del CCNL 5 dicembre 1996 ; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti ;
- b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto ;
- c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero ;
- d) assegnazione del dirigente a compiti diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

2. I dirigenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa di cui all'art. 10, comma 8, lett. c) del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 nei limiti massimi ivi previsti.

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

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

5. E' disapplicato l'art. 90 del D.P.R. 384/1990.

Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali (articolo 39 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)

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

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

3. Con riferimento alla misura dell'equo indennizzo, le parti concordano, inoltre, quanto segue :
- a) per la determinazione dell'equo indennizzo, si considera il trattamento economico tabellare previsto dagli articoli 36 e 43 del CCNL 8 giugno 2000, I biennio economico 1998 – 1999, come aggiornato dagli artt. 2 e 6 del CCNL, stipulato in pari data, riguardante il II biennio economico 2000 - 2001. Per i dirigenti già di 2° livello di struttura complessa che fruiscono della norma transitoria prevista dall'art. 38 del citato CCNL, lo stipendio tabellare è comunque comprensivo dell'assegno personale di cui allo stesso art. 38, comma 1, lett. b), limitatamente alla misura di £. 12.432.000 (pari a € 6.420,59), pari alla differenza degli stipendi tabellari tra ex primo ed ex secondo livello dirigenziale alla data del 31 luglio 1999;
 - b) per la liquidazione dell'equo indennizzo, si fa riferimento in ogni caso al trattamento economico tabellare corrispondente alla posizione di appartenenza del dirigente al momento della presentazione della domanda;
 - c) l'azienda ha diritto di dedurre dall'importo dell'equo indennizzo, e fino a concorrenza del medesimo, eventuali somme percepite allo stesso titolo dal dirigente per effetto di assicurazione obbligatoria o facoltativa i cui contributi o premi siano stati corrisposti dall'azienda stessa;
 - d) nel caso che, per effetto di tali assicurazioni, l'indennizzo venga liquidato al dipendente sotto forma di rendita vitalizia, il relativo recupero avverrà capitalizzando la rendita stessa in relazione all'età dell'interessato.
4. Per quanto riguarda la disciplina della tredicesima mensilità, si continua a fare riferimento al d. lgs. C.P.S. 25 ottobre 1946, n. 263 e successive modificazioni ed integrazioni.
5. In materia di congedo per cure agli invalidi si rinvia alle seguenti leggi:
- a) legge 30 marzo 1971, n. 118 (Conversione in legge del D. L. 30 gennaio 1971, n. 5 e nuove norme in favore dei mutilati ed invalidi civili);
 - b) D.P.R. 29 dicembre 1973, n. 1032 (Approvazione delle norme sulle prestazioni previdenziali a favore dei dipendenti civili e militari dello Stato);
 - c) D. L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni in legge 11 novembre 1983, n. 638;
 - d) D. Lgs. 23 novembre 1988, n. 509 (Norme per la revisione delle categorie delle minorazioni e malattie invalidanti, nonché dei benefici previsti dalla legislazione vigente per le medesime categorie, ai sensi dell'art. 2, comma 1 della legge 26 luglio 1988, n. 291);
 - e) D. L. 25 novembre 1989 (Disposizioni urgenti sulla partecipazione alla spesa sanitaria e sul ripiano dei disavanzi delle Unità Sanitarie Locali), convertito con modificazioni dall'art. 1, comma 1 della legge 25 gennaio 1990, n.8;
 - f) legge 24 dicembre 1993, n. 537.
6. Nei confronti dei dirigenti della presente area continua a trovare applicazione la disciplina degli articoli 1 e 2 della legge 24 maggio 1970, n. 336 e successive modificazioni ed integrazioni; in particolare, il previsto incremento di anzianità pari al 2,50% della nozione di retribuzione di cui all'art. 26, comma 2, lett. a), per ogni biennio considerato, o in percentuale proporzionalmente ridotta, per periodi inferiori al biennio.
7. Al personale medico anestesista esposto ai gas anestetici compete un periodo di ferie aggiuntive di 8 giorni da usufruire in un'unica soluzione nell'arco dell'anno solare. Le aziende, attraverso un'adeguata organizzazione del lavoro, attivano forme di rotazione di tali medici nell'ambito del servizio di appartenenza. E' disapplicato, in particolare il comma 10 dell'art. 120 del DPR 384 del 1990.

SERVIZIO MILITARE

Servizio militare

(articolo 27 CCNL 5 dicembre 1996 modificato dall'art. 24 CCNL 3 novembre 2005)

1. Il rapporto di lavoro del dirigente è sospeso per la chiamata alle armi, secondo la disciplina dell'art. 22 della legge 24 dicembre 1986, n. 958 e successive modificazioni e integrazioni. Durante tale

periodo il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare, senza diritto alla retribuzione.

2. Il periodo di servizio militare è valido a tutti gli effetti compresa la determinazione dell'anzianità lavorativa ai fini del trattamento previdenziale, secondo le vigenti disposizioni di legge.

3. Nel caso di richiamo alle armi si applica la disciplina prevista dai commi 1 e 2 fatta eccezione per il diritto alla conservazione del posto, che coincide con il periodo di richiamo. Durante tale periodo al dirigente richiamato compete il trattamento economico più favorevole tra quello civile e militare.

4. Per quanto non espressamente previsto si applica la disciplina dettata in materia dalla L. 24 dicembre 1986 n. 958.

5. Ai dirigenti pubblici chiamati in servizio per le forze di completamento, ai fini del trattamento economico, si applica quanto previsto dagli artt. 25 e 28 del d.lgs. 8 maggio 2001, n. 215²¹.

DISPOSIZIONI DI PARTICOLARE INTERESSE

Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro (Articolo 19 CCNL 3 novembre 2005)

1. Il dirigente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso obbligatoriamente dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti

²¹ *Articolo 25 D.Lgs 215/01 (Disposizioni per disciplinare la trasformazione progressiva dello strumento militare in professionale, a norma dell'articolo 3, comma 1, della legge 14 novembre 2000, n. 331)(Ufficiali delle forze di completamento)*

1. In relazione alla necessità di disporre di adeguate forze di completamento, con specifico riferimento alle esigenze correlate con le missioni internazionali ovvero con le attività addestrative, operative e logistiche sia sul territorio nazionale sia all'estero, gli ufficiali di complemento o in ferma prefissata, su proposta dei rispettivi Stati maggiori o Comandi generali e previo consenso degli interessati, possono essere richiamati in servizio con il grado e l'anzianità posseduta ed ammessi ad una ferma non superiore ad un anno, rinnovabile a domanda dell'interessato per non più di una volta, al termine della quale sono collocati in congedo.

2. Agli ufficiali delle forze di completamento si applicano le norme di stato giuridico previste per gli ufficiali del servizio permanente.

3. L'avanzamento dei predetti ufficiali avviene con le modalità previste per gli ufficiali del congedo di cui al Titolo IV della legge 12 novembre 1955, n. 1137, e successive modificazioni.

4. Gli ufficiali inferiori delle forze di completamento possono partecipare ai concorsi per il reclutamento degli ufficiali di cui all'articolo 4, comma 4, e all'articolo 5, comma 1, del decreto legislativo 30 dicembre 1997, n. 490, e successive modificazioni, sempre che gli stessi non abbiano superato il 40° anno di età. Al termine dei prescritti corsi formativi, i predetti ufficiali sono iscritti in ruolo, con il grado rivestito, dopo l'ultimo dei parigrado in ruolo.

5. Le disposizioni di cui al comma 4 si applicano all'Arma dei carabinieri con riferimento al reclutamento degli ufficiali di cui agli articoli 6, comma 3, 7, comma 1 e 8, comma 1, del decreto legislativo 5 ottobre 2000, n. 298, sempreché gli ufficiali interessati non abbiano superato il 34° anno di età.

6. La nomina ad ufficiale di complemento ai sensi dell'articolo 4 del regio-decreto 16 maggio 1932, n. 819, può essere conferita ai cittadini italiani in possesso di spiccata professionalità che diano ampio affidamento di prestare opera proficua nelle Forze armate. La nomina è conferita previo giudizio della Commissione ordinaria d'avanzamento, che stabilisce il grado ed il ruolo d'assegnazione, sentiti i rispettivi Capi di stato maggiore o Comandanti generali.

7. Con decreto del Ministro della difesa o del Ministro delle finanze, secondo le rispettive competenze, sono definite in relazione alle specifiche esigenze di ciascuna Forza armata, dell'Arma dei carabinieri e del Corpo della guardia di finanza:

a) le modalità per l'individuazione delle ferme e della loro eventuale estensione nell'ambito del limite massimo di cui al comma 1;

b) i requisiti fisici ed attitudinali richiesti ai fini dell'esercizio delle mansioni previste per gli ufficiali chiamati o richiamati in servizio. Gli ordinamenti di ciascuna Forza armata, dell'Arma dei carabinieri e del Corpo della guardia di finanza individuano gli eventuali specifici requisiti richiesti, anche relativamente alle rispettive articolazioni interne.

c) le procedure da seguirsi, le modalità per l'individuazione delle professionalità e del grado conferibile ai sensi del comma 5, gli eventuali ulteriori requisiti, secondo criteri analoghi a quelli individuati dal titolo II del regio-decreto 16 maggio 1932, n. 819.

8. Agli ufficiali delle forze di completamento, che siano lavoratori dipendenti pubblici, chiamati in servizio per le esigenze delle forze di completamento, spettano, in aggiunta alle competenze fisse ed eventuali determinate ed attribuite ai sensi dell'articolo 28, comma 5, e limitatamente al periodo di effettiva permanenza nelle posizioni precedentemente individuate, anche lo stipendio e le altre indennità a carattere fisso e continuativo, fatta eccezione per l'indennità integrativa speciale, dovute dall'amministrazione di origine, che ne assicura la diretta corresponsione all'interessato.

Articolo 28 D.Lgs 215/01 (Disposizioni per disciplinare la trasformazione progressiva dello strumento militare in professionale, a norma dell'articolo 3, comma 1, della legge 14 novembre 2000, n. 331)(Armonizzazione del trattamento economico degli ufficiali)

1. Al sottotenente di complemento in servizio di prima nomina ed al tenente di complemento in rafferma continuano ad essere corrisposti lo stipendio e le indennità relative rispettivamente ai livelli retributivi VI° e VII°-bis nonché le indennità operative già previste, rispettivamente, per i gradi di sottotenente e di tenente dal decreto del Presidente della Repubblica 31 luglio 1995, n. 394, e successive modificazioni e integrazioni.

2. Agli ufficiali dei gradi di sottotenente, tenente, capitano e maggiore in servizio permanente o in ferma dodecennale di cui alla legge 19 maggio 1986, n. 224, ai quali si applica l'articolo 32, comma 3, del decreto legislativo 5 ottobre 2000, n. 298, sono corrisposte, a decorrere dal 15 marzo 2001, anche le indennità operative previste per il grado superiore dal decreto del Presidente della Repubblica 31 luglio 1995, n. 394, e successive modificazioni e integrazioni.

3. A decorrere dal 15 marzo 2001, agli ufficiali dell'Arma dei carabinieri destinatari del trattamento economico di cui all'articolo 43, commi ventiduesimo e ventitreesimo, della legge 1° aprile 1981, n. 121, lo stipendio è determinato, se più favorevole, sulla base dell'articolo 4, comma 3, del decreto-legge 27 settembre 1982, n. 681, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 novembre 1982, n. 869, prescindendo dalla promozione ai gradi ivi previsti.

4. Agli ufficiali in ferma prefissata si applica il trattamento previsto per gli ufficiali di complemento.

5. Agli ufficiali delle forze di completamento si applica, qualora in servizio, il trattamento economico previsto per gli ufficiali del servizio permanente.

anche estranei alla prestazione lavorativa, di tale gravità da comportare, se accertati, il recesso ai sensi dell'art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996.

3. L'azienda o ente, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, può prolungare il periodo di sospensione del dirigente alle medesime condizioni del comma 2.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione, ai sensi del comma 4 septies dell'art. 15 della legge n. 55 del 1990²² e successive modificazioni ed integrazioni, per i casi previsti dalla medesima disposizione nel comma 1 lettera a) e b) limitatamente all'art. 316²³ e 316 bis²⁴ del codice penale nonché lettere c) ed f).

5. Nel caso di rinvio a giudizio per i delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001²⁵, in alternativa alla sospensione, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3 (trasferimento provvisorio di sede). Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001²⁶ (sospensione obbligatoria).

6. Al dirigente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 5 è corrisposta sino al 30 dicembre 2003 un'indennità pari al 50% della retribuzione indicata nell'allegato n. 4 del CCNL del 5 dicembre 1996. Dal 31 dicembre 2003, l'indennità rimane pari al 50% della retribuzione indicata nell'allegato n. 3 del presente contratto. Al dirigente competono inoltre gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

7. In caso di sentenza irrevocabile di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p.²⁷ ed, ove ne ricorrano i presupposti, al dirigente che ne faccia richiesta si applica anche quanto previsto per le sentenze definitive di proscioglimento indicate dall'art. 3, comma 57 della legge 350 del 2003²⁸, come modificato dalla legge 126 del 2004²⁹.

²² Articolo 15 L. 55/90 e s.m. e i. (Nuove disposizioni per la prevenzione della delinquenza di tipo mafioso e di altre gravi forme di manifestazione di pericolosità sociale). (Articolo abrogato, salvo per quanto riguarda gli amministratori delle A.S.L. e delle aziende ospedaliere e i consiglieri regionali, dall'articolo 274 del decreto legislativo n. 267 del 2000)

4-septies. Qualora ricorra alcuna delle condizioni di cui alle lettere a), b), c), d), e) ed f) del comma 1 nei confronti del personale dipendente delle amministrazioni pubbliche, compresi gli enti ivi indicati, si fa luogo alla immediata sospensione dell'interessato dalla funzione o dall'ufficio ricoperti. Per il personale degli enti locali la sospensione è disposta dal capo dell'amministrazione o dell'ente locale ovvero dal responsabile dell'ufficio secondo la specifica competenza, con le modalità e procedure previste dai rispettivi ordinamenti. Per il personale appartenente alle regioni e per gli amministratori e i componenti degli organi delle unità sanitarie locali, la sospensione è adottata dal presidente della giunta regionale, fatta salva la competenza, nella regione Trentino-Alto Adige, dei presidenti delle province autonome di Trento e di Bolzano. A tal fine i provvedimenti emanati dal giudice sono comunicati, a cura della cancelleria del tribunale o della segreteria del pubblico ministero, ai responsabili delle amministrazioni o enti locali indicati al comma 1.

²³ Articolo 316 Codice Penale (Peculato mediante profitto dell'errore altrui)

1. Il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio, il quale, nell'esercizio delle funzioni o del servizio, giovandosi dell'errore altrui, riceve o ritiene indebitamente, per sé o per un terzo, denaro o altre utilità, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni

²⁴ Articolo 316bis Codice Penale (Malversazione a danno dello Stato)

1. Chiunque, estraneo alla pubblica amministrazione, avendo ottenuto dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità europee contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati a favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere od allo svolgimento di attività di pubblico interesse, non li destina alle predette finalità è punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni

²⁵ Articolo 3 L. 97/01 (Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio).

1. Salva l'applicazione della sospensione dal servizio in conformità a quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza. L'amministrazione di appartenenza, in relazione alla propria organizzazione, può procedere al trasferimento di sede, o alla attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza.

²⁶ Articolo 4 L. 97/01. (Sospensione a seguito di condanna non definitiva).

1. Nel caso di condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, per alcuno dei delitti previsti dall'articolo 3, comma 1, i dipendenti indicati nello stesso articolo sono sospesi dal servizio.

²⁷ Articolo 653 Codice di Procedura Penale (Efficacia della sentenza penale nel giudizio disciplinare)

1. La sentenza penale irrevocabile di assoluzione ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento che il fatto non sussiste o non costituisce illecito penale ovvero che l'imputato non lo ha commesso

1-bis. La sentenza penale irrevocabile di condanna ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso.

²⁸ Articolo 3 L. 350/03

57. Il pubblico dipendente che sia stato sospeso dal servizio o dalla funzione e, comunque, dall'impiego o abbia chiesto di essere collocato anticipatamente in quiescenza a seguito di un procedimento penale conclusosi con sentenza definitiva di proscioglimento, anche se già collocato in quiescenza alla data di entrata in vigore della presente legge, ha il diritto di ottenere, su propria richiesta, dall'amministrazione di appartenenza il prolungamento o il ripristino del rapporto di impiego, oltre i limiti di età previsti dalla legge, per un periodo pari a quello della durata complessiva della sospensione ingiustamente subita, anche in deroga ad eventuali divieti di riassunzione previsti dal proprio ordinamento, con il medesimo trattamento giuridico ed economico a cui avrebbe avuto diritto in assenza della sospensione, secondo modalità stabilite con regolamento da adottare ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

²⁹ Articolo 1 L.126/04 (Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 16 marzo 2004, n. 66, recante interventi urgenti per i pubblici dipendenti sospesi o dimessisi dall'impiego a causa di procedimento penale, successivamente conclusosi con proscioglimento)

1. Al comma 57 dell'articolo 3 della legge 24 dicembre 2003, n. 350, sono apportate le seguenti modificazioni:

8. Ove il proscioglimento sia dovuto ad altri motivi diversi da quelli indicati nelle norme richiamate al comma 7, fatto salvo il caso di morte del dipendente, l'azienda valuta tutti i fatti originariamente contestati per i quali non sia intervenuto il proscioglimento al fine di verificare se sussistano comunque le condizioni o meno per il recesso.

9. In caso di sentenza irrevocabile di condanna si applica l'art. 653 c.p.p.. Il recesso come conseguenza di tali condanne deve essere attivato nel rispetto delle procedure dell'art. 36, commi 1 e 2 del CCNL 5 dicembre 1996. E' fatto salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001³⁰.

10. Il dirigente licenziato a seguito di condanna passata in giudicato per delitto commesso in servizio o fuori servizio (che, pur non attenendo direttamente al rapporto di lavoro, non ne aveva consentito la prosecuzione neanche provvisoriamente per la specifica gravità) se successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella medesima disciplina, anzianità, posizione di incarico e retributiva possedute all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

11. Nel caso previsto dal comma 6, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario.

12. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, ai sensi dei commi da 2 a 5, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dirigente riammesso in servizio.

13. La presente disciplina disapplica l'art. 30 del CCNL 5 dicembre 1996.

Comitato dei Garanti (Articolo 23 CCNL 8 giugno 2000)

1. Entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, presso ciascuna Regione è istituito un Comitato dei Garanti, composto da tre membri, chiamato ad esprimere parere preventivo sulle ipotesi di recesso proposte dalle aziende nei confronti dei dirigenti nei casi e con il rispetto delle procedure previste dall'art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996 e dall'art. 34 del CCNL 8 giugno 2000 che, per quanto attiene l'accertamento delle responsabilità dirigenziali, sostituisce l'art. 59 ivi citato.

2. Il presidente è nominato dalla Regione tra magistrati od esperti con specifica qualificazione ed esperienza professionale nei settori dell'organizzazione, del controllo di gestione e del lavoro pubblico in Sanità.

a) dopo le parole: «sentenza definitiva di proscioglimento» sono inserite le seguenti: «perché il fatto non sussiste o l'imputato non lo ha commesso, o se il fatto non costituisce reato o non è previsto dalla legge come reato ovvero con decreto di archiviazione per infondatezza della notizia di reato, anche se pronunciati dopo la cessazione del servizio, e, comunque, nei cinque anni antecedenti la data di entrata in vigore della presente legge»;

b) le parole: «oltre i limiti di età previsti dalla legge» sono sostituite dalle seguenti: «anche oltre i limiti di età previsti dalla legge, comprese eventuali proroghe»;

c) dopo le parole: «sospensione ingiustamente subita» sono inserite le seguenti: «e del periodo di servizio non espletato per l'anticipato collocamento in quiescenza, cumulati tra loro.»;

d) le parole: «secondo modalità stabilite con regolamento da adottare ai sensi dell'articolo 17, comma1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge» sono soppresse;

e) sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: «Alle sentenze di proscioglimento di cui al presente comma sono equiparati i provvedimenti che dichiarano non doversi procedere per una causa estintiva del reato pronunciati dopo una sentenza di assoluzione del dipendente imputato perché il fatto non sussiste o perché non lo ha commesso, o se il fatto non costituisce reato o non è previsto dalla legge come reato. Ove la sentenza irrevocabile di proscioglimento sia stata emanata anteriormente ai cinque anni antecedenti alla data di entrata in vigore della presente legge, il pubblico dipendente può chiedere il riconoscimento del migliore trattamento pensionistico derivante dalla ricostruzione della carriera con il computo del periodo di sospensione dal servizio o dalla funzione o del periodo non espletato per l'anticipato collocamento in quiescenza.».

³⁰ **Articolo 5 L. 97/01 (Pena accessoria dell'estinzione del rapporto di impiego o di lavoro. Procedimento disciplinare a seguito di condanna definitiva).**

2. Dopo l'articolo 32-quater del codice penale è inserito il seguente:

"Art. 32-quinquies. – (Casi nei quali alla condanna consegue l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego). – Salvo quanto previsto dagli articoli 29 e 31, la condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a tre anni per i delitti di cui agli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter e 320 importa altresì l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego nei confronti del dipendente di amministrazioni od enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica".

3. Gli altri componenti sono nominati, uno dalla Regione stessa sentito l'organismo di coordinamento dei direttori generali delle aziende, l'altro esperto, designato congiuntamente dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto entro dieci giorni dalla richiesta. In mancanza, di designazione unitaria detto componente è sorteggiato dalla Regione, tra i designati, nei dieci giorni successivi.

4. Le nomine di cui ai commi precedenti devono avvenire entro un mese dall'entrata in vigore del presente contratto e devono prevedere anche i componenti supplenti.

5. Il recesso è adottato previo conforme parere del Comitato che deve essere espresso improrogabilmente entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta, termine decorso il quale l'azienda può procedere al recesso.

6. Il comitato dei garanti dura in carica tre anni ed i suoi componenti non sono rinnovabili.

7. Le procedure di recesso in corso all'entrata in vigore del presente contratto sono sospese per il periodo di tre mesi necessario alla costituzione del Comitato dei Garanti, decorso inutilmente il quale avvengono con le procedure dell'art. 36 e seguenti del CCNL 5.12.1996.

(Articolo 1 CCNL integrativo 24 ottobre 2001)

1. Il parere di cui all'art. 23, commi 1 e 5 è richiesto al Comitato dei Garanti una sola volta, al termine delle procedure dell'art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996 e dell'art. 34 del CCNL 8 giugno 2000, solo dopo le quali l'azienda è in grado di formulare la propria proposta di recesso.

2. Il recesso è adottato dall'azienda in conformità al parere in tal senso espresso dal Comitato dei garanti improrogabilmente entro i trenta giorni dal ricevimento della richiesta. Il parere è vincolante.

(Articolo 1 CCNL integrativo 29 settembre 2004)

1) Tutte le procedure di recesso promosse successivamente all'entrata in vigore del CCNL 8 giugno 2000 vanno definite previo conforme parere del Comitato dei garanti, che deve essere pertanto istituito;

2) Solo le procedure di recesso attivate prima dell'entrata in vigore del CCNL indicato al comma 1 possono avere ulteriore corso anche in mancanza dell'istituzione del Comitato dei garanti trascorso il periodo di cui all'art. 23, comma 7, secondo le procedure dell'art. 36 e seguenti del CCNL 5 dicembre 1996.

(Articolo 20 CCNL 3 novembre 2005)

1. Le parti confermano l'art. 23 del CCNL 8 giugno 2000 che ha istituito il Comitato dei garanti nel testo integrato a titolo di interpretazione autentica dai CCNL del 24 ottobre 2001 e 29 settembre 2004. A tal fine precisano che:

- nel comma 5 dell'art. 23 del CCNL 8 giugno 2000 le parole "improrogabilmente entro 30 giorni" sono sostituite dalle parole "improrogabilmente ed obbligatoriamente entro sessanta giorni";
- il parere è vincolante per l'azienda ed ente ed è richiesto una sola volta al termine delle procedure previste dall'art. 36, comma 3 del CCNL 5 dicembre 1996.

2. Il dirigente può richiedere una audizione presso il Comitato dei Garanti da attuarsi entro il termine di emanazione del parere, del cui esito in ogni caso il dirigente deve essere obbligatoriamente informato.

3. Il Comitato dei Garanti si dota di un proprio regolamento di funzionamento.

Copertura assicurativa

(Articolo 21 CCNL 3 novembre 2005)

1. Le aziende garantiscono una adeguata copertura assicurativa della responsabilità civile di tutti i dirigenti della presente area, ivi comprese le spese di giudizio ai sensi dell'art. 25 del CCNL dell' 8 giugno 2000 per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività, ivi compresa la libera professione intramuraria, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.
2. Le aziende ed enti provvedono alla copertura degli oneri di cui al comma 1 con le risorse destinate a tal fine nei bilanci, incrementate con la trattenuta di misura pro-capite da un minimo di € 26,00 mensili (già previsti dall'art. 24, comma 3 del CCNL dell'8 giugno 2000) ad un massimo di € 50,00, posta a carico di ciascun dirigente per la copertura di ulteriori rischi non coperti dalla polizza generale. La trattenuta decorre dall'entrata in vigore della polizza con la quale viene estesa al dirigente la copertura assicurativa citata.
3. Le aziende ed enti informano i soggetti di cui all'art. 10 del CCNL 8 giugno 2000 di quanto stabilito ai sensi del comma 2.
4. Sono fatte salve eventuali iniziative regionali per la copertura assicurativa attuate anche sulla base delle risultanze della Commissione istituita ai sensi dell'ex art. 24 del CCNL 8 giugno 2000.
5. Le aziende attivano sistemi e strutture per la gestione dei rischi, anche tramite sistemi di valutazione e certificazione della qualità, volti a fornire strumenti organizzativi e tecnici adeguati per una corretta valutazione delle modalità di lavoro da parte dei professionisti nell'ottica di diminuire le potenzialità di errore e, quindi, di responsabilità professionale nonché di ridurre la complessiva sinistrosità delle strutture sanitarie, consentendo anche un più agevole confronto con il mercato assicurativo. Al fine di favorire tali processi le aziende ed enti informano le organizzazioni sindacali di cui all'art. 9 del CCNL dell'8 giugno 2000.
6. Sono disapplicati i commi da 1 a 4 dell'art. 24 del CCNL 8 giugno 2000.

NOTA ESPLICATIVA DELL'ART. 21 CCNL 3 novembre 2005

Le parti, a titolo di interpretazione autentica, chiariscono che l'espressione "ulteriori rischi" del comma 2 può significare tanto la copertura da parte del dirigente - mediante gli oneri a suo carico - di ulteriori rischi professionali derivanti dalla specifica attività svolta quanto la copertura dal rischio dell'azione di rivalsa da parte dell'azienda o ente in caso di accertamento di responsabilità per colpa grave.

(Articolo 24 CCNL 8 giugno 2000 modificato dagli artt. 21 e 24 CCNL 3 novembre 2005)

5. Le aziende stipulano apposita polizza assicurativa in favore dei dirigenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per le prestazioni di servizio. In tali casi è fatto salvo il diritto del dirigente al rimborso delle altre spese documentate ed autorizzate dall'azienda per lo svolgimento del servizio. qualora l'azienda o ente non possa mettere a disposizione del dirigente il proprio automezzo in occasione di trasferte o per adempimenti fuori dell'ufficio, il rimborso delle spese potrà avvenire secondo le tariffe ACI. La differenza rispetto agli attuali costi di bilancio, previa contrattazione con i soggetti dell'art. 10 del CCNL dell'8 giugno 2000, sarà finanziata dal fondo per le condizioni di lavoro di cui all'art. 55 del CCNL 3 novembre 2005 a condizione che ne abbia la necessaria capienza.
6. La polizza di cui al comma 5 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di terzi, di danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà del dirigente, nonché di lesioni o decesso del medesimo e delle persone di cui sia autorizzato il trasporto.
7. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'azienda sono in ogni caso integrate con la copertura nei limiti e con le modalità di cui ai commi 2 e 3, dei rischi di lesioni o di decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

8. I massimali delle polizze di cui al comma 7 non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.

9. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici per morte o gli esiti delle lesioni personali, in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo, sono detratti – sino alla concorrenza - dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.

10. Sono disapplicati l'art. 28, comma 2, del DPR 761/1979 e l'art. 88 del DPR 384/1990.

Patrocinio legale

(Articolo 25 CCNL 8 giugno 2000)

1. L'azienda, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile, contabile o penale nei confronti del dirigente per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interesse, ogni onere di difesa fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso.

2. Qualora il dirigente intenda nominare un legale di sua fiducia in sostituzione di quello indicato dall'azienda o a supporto dello stesso, i relativi oneri saranno interamente a carico dell'interessato. Nel caso di conclusione favorevole del procedimento, l'azienda procede al rimborso delle spese legali nel limite massimo della tariffa a suo carico qualora avesse trovato applicazione il comma 1, che comunque, non potrà essere inferiore alla tariffa minima ordinistica. Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al dirigente, prosciolti da ogni addebito, non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse.

3. L'azienda dovrà esigere dal dirigente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi con dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti dall'azienda per la sua difesa.

4. E' disapplicato l'art. 41 del DPR 270/1987.

Clausole speciali

(Articolo 22 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)

1. Per ciascun dirigente, l'ufficio del personale dell'azienda di appartenenza conserva in apposito fascicolo tutti gli atti e documenti prodotti dall'azienda o dallo stesso dirigente ed attinenti all'attività da lui svolta e ai fatti più significativi che lo riguardano.

2. Relativamente agli atti e documenti conservati nel fascicolo personale è assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia. Il dirigente, a richiesta, può prendere liberamente visione del proprio fascicolo personale e richiedere copia, a proprie spese, di tutti o parte dei documenti ivi inseriti. Sono esonerate dal pagamento le copie richieste per le procedure concorsuali o di conferimento degli incarichi presso la stessa azienda.

3. Al dirigente cui durante il servizio è fatto obbligo di indossare una divisa o indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo delle prestazioni provvede l'azienda, con oneri a proprio carico. Ai dirigenti addetti a particolari servizi sono, inoltre, forniti tutti gli indumenti e mezzi protettivi contro eventuali rischi ed infezioni, tenendo conto del d. lgs. 626/1994 e delle leggi in materia antinfortunistica e di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

4. L'azienda, con oneri a proprio carico, può disciplinare per speciali esigenze connesse al particolare tipo di mansioni svolte da categorie di dirigenti previamente individuate l'uso di alloggi di servizio.

**Diritti derivanti da invenzione industriale
(Articolo 23 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)**

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

**Mensa
(Articolo 24 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)**

1. Le aziende, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, garantire l'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive.
2. Hanno diritto alla mensa tutti i dirigenti, ivi compresi quelli che prestano la propria attività in posizione di comando, nei giorni di effettiva presenza al lavoro, in relazione alla particolare articolazione dell'orario di lavoro.
3. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro e nel rispetto delle articolazioni orarie delle strutture ed unità operative di assegnazione, concordate in azienda, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. B), quarto alinea del CCNL 8 giugno 2000.
4. Il costo del pasto, determinato in sostituzione del servizio mensa, a carico dell'azienda non può superare complessivamente l'importo di £. 10.000 (pari a € 5,16). Il dirigente è tenuto a contribuire in ogni caso nella misura fissa di £. 2.000 (pari a € 1,03) per ogni pasto. Il pasto non è monetizzabile.
5. Sono disapplicati gli artt. 33 del D.P.R. 270/1987 e 134, comma 2 del D.P.R. 384/1990.

**Attività sociali, culturali e ricreative
(Articolo 25 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)**

1. Le attività sociali, culturali e ricreative promosse nelle aziende sono gestite da organismi formati a maggioranza da rappresentanti dei dirigenti, in conformità a quanto previsto dall'art. 11 della legge n. 300/1970.
2. Sono disapplicati gli artt. 34 del D.P.R. 270/1987 e 134, comma 3 del D.P.R. 384/1990.

PARTE IV FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO

PARTICOLARI TIPI DI CONTRATTO

Assunzioni a tempo determinato

(Articolo 16 CCNL 5 dicembre 1996 modificato dal CCNL integrativo 5 agosto 1997)

1. In applicazione della L. n. 230/1962 e successive modificazioni ed integrazioni l'azienda può stipulare contratti individuali per l'assunzione di Dirigenti a tempo determinato nei seguenti casi:

- a) in sostituzione di Dirigenti assenti, quando l'assenza superi i 45 giorni consecutivi, per tutta la durata del restante periodo di conservazione del posto dell'assente;
- b) in sostituzione di Dirigenti assenti per gravidanza e puerperio, sia nell'ipotesi di astensione obbligatoria sia in quella di astensione facoltativa previste dalle leggi 1204 del 1971 e 903 del 1977;
- c) per la temporanea copertura di posti vacanti di Dirigente medico e veterinario per un periodo massimo di otto mesi, purché sia già stato bandito il pubblico concorso.

2. Per la selezione dei Dirigenti da assumere, le amministrazioni applicano i principi previsti dall'art. 9 della L. n. 207/1985.

3. Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma 1, nel contratto individuale è specificato per iscritto il nome del Dirigente sostituito.

4. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza indicata nel contratto individuale ovvero anche prima di tale data con il rientro in servizio del Dirigente sostituito. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

5. Ai Dirigenti assunti a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per le relative posizioni a tempo indeterminato, con le seguenti precisazioni:

- le ferie sono proporzionali al servizio prestato;
- in caso di assenza per malattia, fermi rimanendo i criteri stabiliti dagli artt. 24 e 25 CCNL 5.12.1996, in quanto compatibili, si applica l'art. 5 del D.L. n. 463/1983³¹, convertito con modificazioni nella L.

³¹ *Articolo 5 D.Lgs. 463/83 convertito nella legge 638/83*

1. Ai lavoratori pubblici e privati, con contratto a tempo determinato, i trattamenti economici e le indennità economiche di malattia sono corrisposti per un periodo non superiore a quello di attività lavorativa nei dodici mesi immediatamente precedenti l'evento morboso, fermi restando i limiti massimi di durata previsti dalle vigenti disposizioni.

2. Non possono essere corrisposti trattamenti economici e indennità economiche per malattia per periodi successivi alla cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato.

3. Nel caso in cui il lavoratore a tempo determinato nei dodici mesi immediatamente precedenti non possa far valere periodi lavorativi superiori a trenta giorni, il trattamento economico e l'indennità di malattia sono concessi per un periodo massimo di trenta giorni nell'anno solare. In tal caso l'indennità economica di malattia è corrisposta, previa comunicazione del datore di lavoro, direttamente dall'Istituto nazionale per la previdenza sociale.

4. Il periodo di malattia di cui al precedente comma si computa ai fini del limite massimo delle giornate indennizzabili.

5. Il datore di lavoro non può corrispondere l'indennità economica di malattia per un numero di giornate superiore a quelle effettuate dal lavoratore a tempo determinato alle proprie dipendenze. Le indennità relative ad un maggior numero di giornate indennizzabili sono corrisposte al lavoratore direttamente dall'Istituto nazionale della previdenza sociale.

6. I lavoratori agricoli a tempo determinato iscritti o aventi diritto alla iscrizione negli elenchi nominativi di cui all'articolo 7, n. 5), del D.L. 3 febbraio 1970, n. 7, convertito, con modificazioni, nella L. 11 marzo 1970, n. 83, hanno diritto, a condizione che risultino iscritti nei predetti elenchi nell'anno precedente per almeno 51 giornate, per ciascun anno alle prestazioni di cui ai commi precedenti per un numero di giornate corrispondente a quello risultante dalla anzidetta iscrizione nell'anno precedente. In ogni caso il periodo indennizzabile non può eccedere i limiti di durata massima prevista in materia.

7. Le disposizioni dei commi precedenti non si applicano ai marittimi assistiti ai sensi del R.D.L. 23 settembre 1937, n. 1918, convertito, con modificazioni, nella legge 24 aprile 1938, n. 831. Le disposizioni di cui al comma 2 del presente articolo non si applicano ai lavoratori dello spettacolo assistiti ai sensi del D.Lgs.C.P.S. 16 luglio 1947, n. 708, e successive modificazioni ed integrazioni.

8. Ai fini del presente articolo i periodi di godimento del trattamento di cassa integrazione guadagni e di astensione obbligatoria dal lavoro per gravidanza e puerperio sono assimilati ai periodi di lavoro.

9. Ai fini dei controlli sullo stato di salute dei lavoratori, il Ministro della sanità, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, formula gli schemi-tipo di convenzione di cui all'articolo 8-bis, D.L. 30 aprile 1981, n. 168, convertito, con modificazioni, nella L. 27 giugno 1981, n. 331, nei casi in cui gli schemi suddetti non siano stati elaborati di intesa fra l'Istituto nazionale della previdenza sociale e le regioni entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente decreto (48).

10. Entro i trenta giorni successivi alla data di pubblicazione degli schemi di cui al comma che precede le unità sanitarie locali adottano le convenzioni di cui al comma che precede e predispongono un servizio idoneo ad assicurare entro lo stesso giorno della richiesta, anche se domenicale o festivo, in fasce orarie di reperibilità, il controllo dello stato di malattia dei lavoratori dipendenti per tale causa assentatisi dal lavoro e accertamenti preliminari al controllo stesso anche mediante personale non medico, nonché un servizio per visite collegiali presso poliambulatori pubblici per accertamenti specifici.

11. L'omissione degli adempimenti di cui al comma che precede nel termine fissato comporta l'immediata nomina di un commissario ad acta da parte del competente organo regionale.

12. Per l'effettuazione delle visite mediche di controllo dei lavoratori l'Istituto nazionale della previdenza sociale, sentiti gli ordini dei medici, istituisce presso le proprie sedi liste speciali formate da medici, a rapporto di impiego con pubbliche amministrazioni e da medici liberi professionisti, ai quali possono fare ricorso gli istituti previdenziali o i datori di lavoro.

638/1983; i periodi di trattamento economico intero o ridotto sono stabiliti in misura proporzionale secondo i criteri di cui all'art. 24, comma 6, salvo che non si tratti di un periodo di assenza inferiore a due mesi; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro; il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art.24;

- possono essere previste assenze non retribuite fino ad un massimo di 10 giorni, salvo il caso di matrimonio in cui si applica l'art. 23, comma 2 CCNL 5.12.1996;

- l'azienda od ente nel contratto individuale definisce quale incarico conferire al Dirigente assunto a tempo determinato ai fini della retribuzione di posizione; la retribuzione di risultato di cui all'art. 64 CCNL 5.12.1996 è corrisposta in misura proporzionale alla durata dell'incarico ed in relazione ai risultati conseguiti.

6. Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti dell'art. 2126 c.c. quando:

a) l'apposizione del termine non risulti da atto scritto;

b) sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste nel comma 1.

7. Ai sensi dell'art. 2 della L. n. 230/1962, il termine del contratto a tempo determinato può essere eccezionalmente prorogato, con il consenso del Dirigente, non più di una volta e per un periodo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga stessa sia richiesta da esigenze contingenti ed imprevedibili e si riferisca alla stessa attività lavorativa, anche se rientrante in un'altra fattispecie tra quelle previste nel comma 1, sempreché il Dirigente assente sia lo stesso.

8. Il medesimo Dirigente può essere riassunto con un ulteriore contratto a tempo determinato dopo l'applicazione del comma 7, solo dopo il decorso di quindici ovvero di trenta giorni dalla data di scadenza del precedente contratto di durata, rispettivamente, inferiore o superiore a sei mesi, nel rispetto delle norme di assunzione vigenti.

9. Al di fuori delle ipotesi di cui al comma 7, la proroga o il rinnovo del contratto a termine sono nulli quando si tratti di assunzioni successive a termine intese ad eludere disposizioni di legge o del presente contratto.

10. Il rispetto del termine di quarantacinque giorni previsto dal comma 1, non è richiesto ove sussistano documentati motivi di urgenza.

11. Al Dirigente già a tempo indeterminato, assunto ai sensi del comma 1, può essere concesso, dall'azienda od ente di provenienza, un periodo di aspettativa, ai sensi dell'art. 28³² e con i limiti ivi previsti, per la durata del contratto a tempo determinato stipulato con la stessa od altra azienda.

12. I documenti di cui all'art.13 CCNL 8.6.2000, per motivi di urgenza nella copertura del posto, possono essere presentati entro trenta giorni dalla data di presa di servizio. La mancata presentazione dei documenti o l'accertata carenza di uno dei requisiti prescritti per l'assunzione determina la risoluzione immediata del rapporto di lavoro che produce esclusivamente gli effetti di cui all'art. 2126 c.c. per il periodo effettivamente lavorato. Tale clausola deve risultare espressamente nel contratto individuale sottoscritto ai sensi dell'art. 13.

13. Le disposizioni del presente articolo non trovano applicazione per l'assunzione dei Dirigenti di II livello del ruolo sanitario.

14. All' art. 75 del CCNL di cui al comma 1, la lettera l) è riformulata nel modo seguente : "art. 16, contratto a tempo determinato: art. 9, comma 4 del DPR 761/1979; art. 9, comma 17 della L. 207/1985

12-bis. L'Istituto nazionale della previdenza sociale, per gli accertamenti sanitari con nessi alla sua attività istituzionale, è autorizzato a stipulare apposite convenzioni con l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (49).

13. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, sentiti la Federazione nazionale degli ordini dei medici e il consiglio di amministrazione dell'Istituto nazionale della previdenza sociale, sono stabilite le modalità per la disciplina e l'attuazione dei controlli secondo i criteri di cui al comma 10 del presente articolo ed i compensi spettanti ai medici.

14. Qualora il lavoratore, pubblico o privato, risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo, decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico per l'intero periodo sino a dieci giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo (50) (50/a).

- limitatamente alla durata dell'incarico; art. 3, comma 23 della L. 537/1993". La tabella allegato 5 del medesimo contratto è integrata con la tabella allegato 1 al presente contratto.

Clausola di interpretazione autentica

(Articolo 1 CCNL integrativo 17 ottobre 2000)

Ai dirigenti assunti con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 1 del CCNL integrativo stipulato il 5 agosto 1997 si applicano tutte le clausole previste dagli artt. 34 e 36 (in particolare comma 3) del CCNL del 5 dicembre 1996, che regolano il recesso per i dirigenti a tempo indeterminato.

RAPPORTI DI LAVORO CON IMPEGNO RIDOTTO

Accesso al regime ad impegno ridotto

(Articolo 2 CCNL integrativo 25 gennaio 2001)

1. Nei casi in cui risultino comprovate particolari esigenze familiari o sociali il dirigente con rapporto di lavoro esclusivo può chiedere l'accesso ad un regime di impegno orario ridotto.

2. In via indicativa i casi del comma 1 sono tutti riconducibili alle ipotesi di assistenza ai figli sino agli otto anni di età, ai parenti di cui agli artt. 89 e 90, comma 2 del DPR. 384/1990 ed ai gravi motivi individuati dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278, pubblicato sulla G.U. dell'11 ottobre 2000, serie generale, n. 238, emanato ai sensi dell'art. 4, comma 2 della legge 53/2000³².

3. L'accesso al regime di impegno ridotto - anche per quanto attiene la decorrenza - è concordato dall'azienda con il dirigente interessato, con le procedure di cui all'art. 13, comma 12 del CCNL 8 giugno 2000 entro quindici giorni dalla ricezione della domanda, nella quale deve essere specificato il mantenimento del rispetto al rapporto di lavoro esclusivo. Il dirigente informa il direttore o responsabile della struttura di appartenenza dell'avvenuto accesso all'impegno ridotto.

4. L'azienda ammette i dirigenti all'impegno ridotto in misura non superiore al 3 % della dotazione organica complessiva dell'area dirigenziale di cui al presente contratto in atto vigente, incrementabile in presenza di idonee situazioni organizzative o gravi documentate situazioni familiari sopraggiunte dopo la copertura della percentuale di base, di un ulteriore 2% massimo. La percentuale è arrotondata per eccesso per arrivare comunque all'unità e va ripartita dall'azienda entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto - di norma - tra le varie discipline in modo equilibrato al fine di evitare disservizi, dandone informazione ai soggetti di cui all'art. 10 comma 2 del CCNL dell'8 giugno 2000.

5. Qualora il numero delle richieste ecceda i contingenti fissati, viene data la precedenza :

- ai dirigenti che assistono il coniuge, o il proprio convivente, o parenti sino al 1° grado, portatori di handicap non inferiore al 70%, ovvero in particolari condizioni psico-fisiche o affetti dalle patologie più gravi o anziani dichiarati non autosufficienti ;
- ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero anche correlato allo stato di salute degli stessi e, in caso di parità, con riferimento alla minore età.

6. In prima applicazione della disciplina di cui al presente contratto le domande per l'accesso all'impegno ridotto possono essere presentate nei quindici giorni immediatamente successivi a quelli del comma 4.

Orario di lavoro del dirigente con impegno ridotto

(Articolo 3 CCNL integrativo 25 gennaio 2001)

³² Il riferimento è all'art. 28 del CCNL del 5 dicembre 1996. L'istituto dell'aspettativa è stato però ridisciplinato dal CCNL integrativo del 10 febbraio 2004

³³ *Articolo 4 L. 53/00 (Congedi per eventi e cause particolari).*

2. I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

1. L'orario di lavoro settimanale del dirigente può essere ridotto da un minimo del 30% ad un massimo del 50% della prestazione lavorativa di cui all'art. 16, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000³⁴. In ogni caso, la somma delle frazioni di posti ad impegno ridotto non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno.

2. L'impegno ridotto può essere realizzato:

- a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (equivalente al tempo parziale orizzontale);
- b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (equivalente al tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);
- c) con combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b).

3. In presenza di particolari e motivate esigenze il dirigente può concordare con l'azienda ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle fasce orarie individuate con le procedure di cui all'art. 4, in base alle tipologie del regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso ciascuna azienda tenuto conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nelle diverse discipline. La modificazione delle tipologie di articolazione della prestazione del comma 2 e di quelle concordate in base al presente comma, richiesta dall'azienda o dal dirigente, avviene con le procedure dell'art. 2, comma 3 del CCNL integrativo 25 gennaio 2001.

4. L'accesso al regime di impegno ridotto non può essere richiesto per periodi inferiori ad un anno; il rientro al regime pieno può essere anticipato - su richiesta del dirigente o dell'azienda - al cessare delle ragioni che lo hanno determinato, con le procedure di cui all'art. 2, comma 3 che devono tener conto delle esigenze organizzative dell'azienda.

5. In rapporto alla durata dell'impegno ridotto del dirigente, l'azienda - su richiesta del responsabile della struttura - valuta la possibilità di ricorrere ad assunzioni a tempo determinato, ai sensi dell'art. 1, comma 59 della legge 662/1996³⁵, a condizione che la somma delle frazioni di orario rese utilizzabili e corrispondenti al completamento del tempo pieno, consentano la relativa disponibilità organica ai sensi dell'art. 6, comma 1 del dlgs 61/2000³⁶.

6. Non è consentito l'accesso al regime di impegno ridotto ai dirigenti che siano titolari di incarico di direzione di struttura complessa ovvero semplice che non sia articolazione interna di strutture complessa, ai sensi dell'art. 20, comma 1, lett. f) punto 18 bis della legge 488/1999³⁷.

Trattamento economico - normativo dei dirigenti ad impegno ridotto (Articolo 4 CCNL integrativo 25 gennaio 2001)

1. Nell'applicazione degli istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto di lavoro a tempo pieno, ivi compreso il diritto alla formazione.

³⁴ Vedi articolo 14 comma 2 del CCNL 3.11.2005

³⁵ Articolo 1 L. 662/96 59.

I risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni da tempo pieno a tempo parziale costituiscono per il 30 per cento economie di bilancio. Un quota pari al 50 per cento dei predetti risparmi può essere utilizzata per incentivare la mobilità del personale delle pubbliche amministrazioni, ovvero, esperite inutilmente le procedure per la mobilità, per nuove assunzioni, anche in deroga alle disposizioni dei commi da 45 a 55. L'ulteriore quota del 20 per cento è destinata, secondo le modalità ed i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata, al miglioramento della produttività individuale e collettiva. I risparmi eventualmente non utilizzati per le predette finalità costituiscono ulteriori economie di bilancio.

³⁶ Articolo 6 D.Lgs 61/00 (Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale)

1. In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel numero complessivo dei dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito ai sensi dell'articolo 1, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello pieno.

³⁷ Articolo 20 L. 488/99

18-bis. È consentito l'accesso ad un regime di impegno ridotto per il personale non sanitario con qualifica dirigenziale che non sia preposto alla titolarità di uffici, con conseguenti effetti sul trattamento economico secondo criteri definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro

2. Il dirigente con rapporto di lavoro ad impegno ridotto di tipo orizzontale, previo suo consenso, può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare di cui all'art.1, co.2, lett. e) del D.Lgs.n.61/2000³⁸, nella misura massima del 10% della durata di lavoro concordata riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.
3. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico del fondo di cui all'art. 51 del CCNL 8 giugno 2000³⁹.
4. Il dirigente con rapporto di lavoro ad impegno ridotto di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale annuo di 20 ore.
5. Le ore di lavoro supplementare o straordinario di cui l'azienda - previo consenso del dirigente - chiede occasionalmente lo svolgimento in eccedenza rispetto ai commi 3 e 4 sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria maggiorata di una percentuale del 50%. Anche tali ore non possono superare il limite del comma 4.
6. Il trattamento economico, anche accessorio, dei dirigenti con rapporto di lavoro ad impegno ridotto è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale, la retribuzione individuale di anzianità, l'indennità di specificità medica e l'indennità di rischio radiologico ove spettante, corrisposte al dirigente con rapporto di lavoro ad impegno pieno appartenente alla stessa posizione di incarico. L'indennità di esclusività è percepita per intero.
7. La retribuzione di posizione, ferma restando la componente fissa e quanto stabilito al comma 6, è rideterminabile dalle parti - azienda e dirigente - in misura proporzionale all'impegno ridotto e, comunque, in ragione dell'eventuale mutamento dell'incarico conseguentemente assegnato. Per i dirigenti ai quali sia stata applicata l'equiparazione di cui all'art. 3 del CCNL dell'8 giugno 2000, II biennio economico, la riduzione della parte variabile della retribuzione di posizione deve comunque garantire, sommata alla parte fissa attribuita dal citato articolo, una quota pari a L. 7.940.000 corrispondente alla parte fissa dell'ex X livello del DPR 384/1990, quale risultante dall'ultima decorrenza della tabella all. 1 al CCNL del 5 dicembre 1996, II biennio economico.
8. La contrattazione integrativa, nelle materie ad essa demandate, stabilisce i criteri per l'attribuzione ai dirigenti ad impegno ridotto dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento dei risultati nonché di altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa ed applicabili anche in misura non frazionata e non direttamente proporzionale al regime orario adottato.
9. Al ricorrere delle condizioni di legge, al dirigente ad impegno ridotto sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.
10. I dirigenti ad impegno ridotto di tipo orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei dirigenti a tempo pieno. I dirigenti ad impegno ridotto di tipo verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività sopresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno ed il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Per il tempo parziale verticale analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dai CCNL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di impegno ridotto verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro

³⁸ Articolo 1 D.Lgs 61/00 (Definizione)

e) per "lavoro supplementare" quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 2, comma 2, ed entro il limite del tempo pieno.

³⁹ Fondo per la retribuzione del trattamento accessorio

previsto dalla L.n.1204/71, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo ed il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera; il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa, i permessi per maternità e i permessi per lutto, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Nell'impegno ridotto di tipo verticale il preavviso si calcola con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

11. I dirigenti possono accedere all'impegno ridotto solo dopo i primi sei mesi dall'assunzione.

12. I dirigenti ad impegno ridotto di tipo orizzontale o verticale non possono svolgere servizio di pronta disponibilità. L'attività libero professionale intramuraria, comunque classificata, è sospesa per tutta la durata dell'impegno ad orario ridotto.

13. Al dirigente che rientra dall'impegno ridotto viene ripristinato l'intero trattamento economico del comma 6 nonché la retribuzione di posizione minima contrattuale ove fosse stata oggetto di riduzione ed è, comunque, fatto salvo il ripristino da parte dell'azienda dell'incarico precedentemente ricoperto.

14. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole del presente contratto, in materia di rapporto di lavoro con impegno ridotto si applicano le disposizioni contenute nel D. lgs. N. 61/2000.

Utilizzo dei risparmi derivanti dall'impegno ridotto dei dirigenti (Articolo 5 CCNL integrativo 25 gennaio 2001)

1. L'utilizzo dei risparmi derivanti dall'accesso dei dirigenti al regime di impegno ridotto per le voci indicate nell'art. 4, comma 6 CCNL integrativo 25 gennaio 2001 avviene con le modalità previste dall'art. 1, comma 59 della legge 662/1996⁴⁰. A tal fine la quota del 20% destinata ad incentivi del personale viene accreditata al fondo di cui all'art. 52 del CCNL 8 giugno 2000. Le quote di retribuzione di posizione ridotte in conseguenza dell'accesso all'impegno ridotto ai sensi dell'art. 4, comma 7, rimangono nel fondo previsto dall'art. 50 del CCNL dell'8 giugno 2000 e sono utilizzate a consuntivo anche con le modalità previste dal comma 4 del medesimo articolo.

2. La contrattazione integrativa definisce i criteri di ripartizione delle risorse di cui al comma 1 tenendo prioritariamente conto del maggior impegno orario richiesto ai dirigenti dell'unità operativa cui appartiene il dirigente con regime ad impegno ridotto.

Incompatibilità (per i dirigenti ad impegno ridotto) (Articolo 6 CCNL integrativo 25 gennaio 2001)

1. E' previsto il recesso per giusta causa nei confronti del dirigente con regime ad impegno ridotto che violi il rispetto del rapporto di lavoro esclusivo svolgendo attività libero professionale extramuraria.

2. In tal caso si applicano le procedure previste dall'art. 36 e seguenti del CCNL 5 dicembre 1996.

Norma transitoria (per i dirigenti ad impegno ridotto) (Articolo 7 CCNL integrativo 25 gennaio 2001)

1. Le disposizioni di cui al CCNL integrativo 25 gennaio 2001 si applicano ai dirigenti ai quali le aziende a seguito di pronunce giurisdizionali o per interpretazione dell'art. 1, comma 59 della legge 662/1996 abbiano già consentito l'accesso all'impegno ridotto esclusivamente per motivi familiari o sociali riferiti ai casi rientranti tra quelli previsti dal presente contratto. A tale scopo i

⁴⁰ Articolo 1 L. 662/96

59. I risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni da tempo pieno a tempo parziale costituiscono per il 30 per cento economie di bilancio. Una quota pari al 50 per cento dei predetti risparmi può essere utilizzata per incentivare la mobilità del personale delle pubbliche amministrazioni, ovvero, esperite inutilmente le procedure per la mobilità, per nuove assunzioni, anche in deroga alle disposizioni dei commi da 45 a 55. L'ulteriore quota del 20 per cento è destinata, secondo le modalità ed i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata, al miglioramento della produttività individuale e collettiva. I risparmi eventualmente non utilizzati per le predette finalità costituiscono ulteriori economie di bilancio.

dirigenti devono dichiarare all'azienda la propria necessità entro quindici giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, ai fini della conferma del rapporto ad impegno ridotto.

2. Il rapporto ad impegno ridotto - in caso di sua conferma ai sensi del comma 1- deve essere adeguato dal punto di vista normativo e del trattamento economico al presente contratto entro un mese dalla sua entrata in vigore.

3. Qualora il rapporto con impegno ridotto non corrisponda ai criteri del presente contratto, il dirigente interessato dovrà rientrare ad impegno pieno entro quindici giorni dalla comunicazione effettuata dall'azienda ai sensi del comma 1.

4. Il numero dei rapporti ad impegno ridotto confermati ai sensi del presente articolo grava sulla percentuale prevista dall'art. 2, comma 4 del CCNL integrativo 25 gennaio 2001.

5. Qualora i rapporti ad impegno ridotto siano stati a suo tempo consentiti per l'esercizio dell'attività libero professionale, essi sono soggetti alla disciplina dell'art. 44 e seguenti del CCNL dell'8 giugno 2000.

PARTE V

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - MOBILITA'

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Cause di cessazione del rapporto di lavoro (Articolo 34 CCNL 5 dicembre 1996)

1. Superato il periodo di prova, la cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati dagli artt. 24, 25. 27 CCNL 5 dicembre 1996 e articolo 10 CCNL integrativo 10 febbraio 2004, ha luogo:

- a) per compimento del limite massimo di età nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge, anche nei confronti dei dirigenti di II livello cui è conferito l'incarico quinquennale di cui all'art. 15 del d.lgs. 502/1992;
- b) per recesso del dirigente;
- c) per recesso dell'azienda o ente;
- d) per decesso del dirigente.

Obblighi delle parti (Articolo 35 CCNL 5 dicembre 1996)

1. Nel caso di cui alla lettera a) dell'art. 34 CCNL 5 dicembre 1996, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età. L'Azienda o Ente comunica, comunque, per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.

2. Nel caso di recesso del dirigente, questi deve darne comunicazione scritta all'Azienda o Ente rispettando i termini di preavviso.

Termini di Preavviso (Articolo 39 CCNL 5 dicembre 1996 modificato dall'articolo 20 CCNL 8 giugno 2000)

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

- a) 8 mesi per dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni;
- b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso. A tal fine viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.

2. In caso di dimissioni del dirigente il termine di cui al comma 1 è di tre mesi.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1, è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'azienda o ente ha diritto di trattenere su quanto dalla stessa eventualmente dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato.

5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolverlo sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso con il consenso dell'altra parte.

6. Durante il periodo di preavviso non è consentita la fruizione delle ferie. Pertanto, in caso di preavviso lavorato, si dà luogo al pagamento dell'indennità sostitutiva

7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

8. In caso di decesso del dirigente, l'Azienda o Ente corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c.⁴¹. nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturate e non godute.

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione di cui alla tabella allegato n. 4.

Risoluzione consensuale (Articolo 22 CCNL 8 giugno 2000)

1. L'azienda o il dirigente possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

2. La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro è praticabile prioritariamente in presenza di processi di ristrutturazione o di riorganizzazione cui è correlata una diminuzione degli oneri di bilancio derivante, a parità di funzioni e fatti salvi gli incrementi contrattuali, dalla riduzione stabile dei posti di organico della qualifica dirigenziale, con la conseguente ridefinizione delle relative competenze.

3. Ai fini dei commi 1 e 2, l'azienda, disciplina i criteri generali delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro i quali, prima della loro definitiva adozione sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 6, lett. B) CCNL 8 giugno 2000⁴².

4. In applicazione dei commi precedenti, l'azienda può erogare una indennità supplementare nell'ambito della effettiva capacità di spesa del rispettivo bilancio. La misura dell'indennità può variare fino ad un massimo di 24 mensilità, comprensive: dello stipendio tabellare, dell'indennità integrativa speciale, dell'indennità di specificità medico - veterinaria e di esclusività del rapporto in godimento, degli assegni personali o dell'indennità di incarico di struttura complessa ove spettanti nonché della retribuzione di posizione complessiva in atto.

Recesso dell'azienda o ente (Articolo 36 CCNL 5 dicembre 1996)

1. Nel caso di recesso dell'azienda o ente ai sensi dell'art. 2118 del C.C. quest'ultima deve comunicarlo per iscritto all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso.

2. In caso di recesso per giusta causa si applica l'art. 2119 del codice civile. La giusta causa consiste in fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da non consentire la prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro.

3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2, l'azienda o ente, prima di recedere dal rapporto di lavoro, contesta per iscritto l'eventuale addebito all'interessato convocandolo, non prima che siano trascorsi cinque giorni dal ricevimento della contestazione, per sentirlo a sua difesa. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un procuratore di sua fiducia. Se l'azienda o ente lo ritenga necessario, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente per un periodo non superiore a

⁴¹ Articolo 2122 Codice Civile (Indennità in caso di morte)

I. In caso di morte del prestatore di lavoro, le indennità indicate dagli articoli 2118 e 2120 devono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado.

II. La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno

III. In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima

IV. E' nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità

⁴² L'articolato è rimasto invariato come art. 6 lett. B) CCNL 3 novembre 2005

trenta giorni mantenendo la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio.

4. La responsabilità particolarmente grave e reiterata, accertata secondo le procedure dell'art. 59, costituisce giusta causa di recesso. L'annullamento della procedura di accertamento della responsabilità del dirigente, disciplinata dall'art. 59, comma 5 e seguenti, fa venire meno gli effetti del recesso⁴³.

5. Il dirigente non è soggetto alle sanzioni disciplinari conservative previste dall'art. 7, commi 4 e 5, della legge n. 300 del 1970.

6. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nei confronti dei dirigenti di II livello. Rimane fermo il disposto dell'art. 15 del D.Lgs. 502 del 1992 riguardante la verifica complessiva dell'espletamento dell'incarico conferito al termine del quinquennio, ai fini del rinnovo dell'incarico stesso; in tal caso il mancato rinnovo produce gli effetti di cui al citato art. 15.

7. In relazione alla specificità della professione medica ed al possibile conflitto tra direttive aziendali e deontologia professionale le parti concordano di costituire una Commissione composta da rappresentanti dell'A.RA.N. e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto da istituirsi entro il 31 ottobre 1996 allo scopo di proporre eventuali soluzioni di integrazione della normativa contrattuale sulla risoluzione del rapporto di lavoro anche alla luce di eventuali casi di recesso nei quali si siano verificati i conflitti di cui sopra. La Commissione concluderà i propri lavori entro il 1 dicembre 1997.

Tentativo obbligatorio di conciliazione (Articolo 40 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)

1. Per tutte le controversie individuali è prevista l'attivazione del tentativo obbligatorio di conciliazione.

2. A tal fine, il dirigente può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art. 66 del d. lgs. 165/2001 ovvero di quelle indicate nell'art. 4 del CCNQ del 23 gennaio 2001⁴⁴ e successive proroghe.

⁴³ Le procedure del citato articolo 59 del CCNL 5 dicembre 1996 sono state sostituite dalle procedure di cui agli articoli dal 25 al 32 del CCNL del 3 novembre 2005

⁴⁴ Art. 4 del CCNQ 23 gennaio 2001. (Procedure di conciliazione e arbitrato).

- Quando le parti decidano di ricorrere alle procedure di conciliazione e arbitrato disciplinate dal presente contratto, l'arbitro è obbligatoriamente tenuto ad espletare un tentativo di conciliazione che sostituisce e produce i medesimi effetti di quello previsto dall'art. 69 bis D.lgs. 29/93, salvo che questo non sia già stato espletato ai sensi del citato articolo.
- Qualora il tentativo obbligatorio di conciliazione sia stato espletato anteriormente al ricorso all'arbitro ai sensi dell'art. 69 bis del d. lgs. 29/1993, non si applicano i commi da 3 a 7 del presente articolo e la prima udienza deve svolgersi entro 30 giorni dalla data di accettazione dell'incarico da parte dell'arbitro. La parte istante deve depositare presso la sede dell'arbitro la documentazione contenente la completa esposizione dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della pretesa, la parte resistente deve depositare la memoria difensiva con la quale prende posizione in maniera precisa sui fatti affermati dall'istante e propone tutte le sue difese in fatto e in diritto. Parte istante e parte resistente devono effettuare il deposito delle predette documentazioni rispettivamente entro il decimo giorno ed il ventesimo giorno dalla data in cui l'arbitro ha accettato la designazione.
- Il tentativo è preceduto dal deposito presso la sede dell'arbitro della documentazione contenente la completa esposizione dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della pretesa nonché della memoria difensiva con la quale l'amministrazione prende posizione in maniera precisa sui fatti affermati dall'istante e propone tutte le sue difese in fatto e in diritto. Parte istante e parte resistente devono effettuare il deposito della documentazione di cui sopra rispettivamente entro il decimo giorno ed il ventesimo giorno dalla data in cui l'arbitro ha accettato la designazione. La comparizione personale delle parti davanti all'arbitro avrà luogo non oltre il trentesimo giorno dalla data in cui l'arbitro ha accettato la designazione. Il tentativo di conciliazione deve esaurirsi entro 10 giorni dalla data di comparizione.
- L'arbitro è tenuto a svolgere attività di impulso della procedura conciliativa e a porre in essere ogni possibile tentativo per una soluzione concordata e negoziata della controversia.
- Se la conciliazione riesce, si redige processo verbale ai sensi e per gli effetti dell'art. 411, commi 1 e 3, c.p.c. L'atto deve essere tempestivamente trasmesso alla camera arbitrale stabile, a cura dell'arbitro. Tutti gli elementi utili alla definizione del contenuto dell'atto conciliativo rientrano negli obblighi di funzionamento di cui all'art. 4 comma 14.
- Se la conciliazione non riesce l'arbitro, in funzione di conciliatore formula una proposta, comprensiva di ogni costo, con gli effetti di cui al comma 8 dell'art. 69-bis del D.lgs. n. 29/1993.
- Se la proposta non viene accettata, l'arbitro fissa la prima udienza per la trattazione contenziosa. La procedura conciliativa non comporta costi aggiuntivi oltre quanto stabilito nell'atto transattivo.
- L'arbitro può dichiarare inammissibile la proposizione di fatti e ragioni ulteriori rispetto alle risultanze del processo verbale della mancata conciliazione, qualora ritenga che la tardività dell'atto non sia giustificata da circostanze sopravvenute oggettivamente documentabili.
- Qualora l'arbitro ritenga che la definizione della controversia dipenda dalla risoluzione in via pregiudiziale di una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione della clausola di un contratto o accordo collettivo nazionale, ne informa le parti e sospende il procedimento. Ove le parti non dichiarino per iscritto ed entro 10 giorni l'intenzione di rimettere la questione all'arbitro e di accettarne la decisione in via definitiva, il procedimento si estingue. L'estinzione del procedimento è immediatamente comunicata alla camera arbitrale stabile, a cura dell'arbitro.
- Nel corso della procedura di conciliazione e arbitrato le parti possono farsi assistere, a proprie spese, da esperti di fiducia. L'arbitro può sentire testi e disporre l'esibizione di documenti.
- Il lodo deve essere sottoscritto dall'arbitro entro 60 giorni dalla data della prima udienza di trattazione, salvo proroga non superiore a 30 giorni consentita dalle parti, e deve essere comunicato alle parti, entro 10 giorni dalla sottoscrizione, mediante raccomandata con avviso di ricevimento. Esaurito il procedimento, i relativi atti devono essere tempestivamente trasmessi alla camera arbitrale stabile, a cura dell'arbitro.
- Nel giudicare gli arbitri sono tenuti all'osservanza delle norme inderogabili di legge e di contratto collettivo.
- La parte soccombente è tenuta alla corresponsione delle indennità spettanti all'arbitro. La cabina di regia di cui all'art. 1 determina la misura delle indennità spettanti agli arbitri, anche per il caso di estinzione del procedimento ai sensi del comma 9.
- Tutte le attività di segreteria sono di competenza della camera arbitrale stabile o dell'amministrazione presso la quale si svolge il procedimento.

3. Ove la conciliazione non riesca, il dirigente può adire l'autorità giudiziaria ordinaria. In alternativa, le parti in causa possono concordare di deferire la controversia ad un arbitro unico a prescindere dalla tipologia di conciliazione prescelta tra quelle indicate nel comma 2. In tal caso si esperiscono le procedure indicate nell'art. 4 e seguenti del CCNQ del 23 gennaio 2001 e successive proroghe.

**Procedure di conciliazione in caso di recesso
(Articolo 41 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)**

1. Prima di procedere al recesso l'azienda ha l'obbligo di attivare la procedura dinanzi al Comitato dei Garanti - di cui all'art. 23 del CCNL dell'8 giugno 2000 come integrato dal CCNL di interpretazione autentica stipulato il 24 ottobre 2001 - che deve, pertanto, essere necessariamente istituito.

2. Ove il recesso sia successivamente intimato ai sensi dell'art. 36, commi 1 e 2 del CCNL del 5 dicembre 1996, il dirigente che non ritenga giustificata la motivazione fornita dall'azienda ovvero questa non sia stata indicata contestualmente alla comunicazione del recesso, attiva le procedure di conciliazione dinanzi al collegio di conciliazione o all'arbitro ai sensi dell'art. 40 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004.

3. La procedura di conciliazione è attivata mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento, che costituisce prova del rispetto dei termini, entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione scritta di licenziamento. La lettera deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti e delle ragioni di diritto poste a fondamento della pretesa.

4. L'avvio della procedura di conciliazione di cui al comma 2 non ha effetto sospensivo del recesso.

5. Nel caso in cui la conciliazione non riesca, si applica l'art. 40, comma 3 del CCNL 10 febbraio 2004.

6. Ove la conciliazione riesca e l'azienda assuma l'obbligo di riassunzione del dirigente, il rapporto di lavoro prosegue con le precedenti caratteristiche e senza soluzione di continuità.

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

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

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

9. Le mensilità di cui ai commi 7 e 8 sono formate dalle voci che costituiscono la retribuzione individuale mensile di cui all'art. 26, comma 2, lett. c) del CCNL integrativo 10.02.2004.

10. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare non può successivamente adire l'autorità giudiziaria o l'arbitro ai sensi dell'art. 40, comma 3 CCNL 10.02.2004. In tal caso, l'azienda non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal ricorrente, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute dal collegio di conciliazione o dall'arbitro, ai sensi dei commi 7 e 8.

15. Nulla è dovuto all'arbitro in caso di inosservanza a lui imputabile dei termini fissati dal comma 11 nonché in caso di inadempienza degli obblighi di comunicazione alla camera arbitrale stabile stabiliti nel presente accordo.

11. Per un periodo di tempo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla pronuncia del Collegio o dell'arbitro, il dirigente il cui licenziamento sia stato ritenuto ingiustificato ai sensi del comma 7 può avvalersi della disciplina di cui all'art. 39 comma 10 del CCNL del 5 dicembre 1996, senza obbligo di preavviso. Tale disciplina è stata confermata dall'art. 20 comma 6 del CCNL dell'8 giugno 2000 ed il riferimento normativo ivi contenuto è ora da intendersi correlato al presente comma. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra azienda, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità risarcitorie pari al solo periodo non lavorato.

12. L'articolo sostituisce, disapplicandolo, l'art. 37 del CCNL 5 dicembre 1996 e si applica dall'entrata in vigore del presente contratto.

Nullità del recesso (Articolo 38 CCNL 5 dicembre 1996)

1. Il recesso è nullo in tutti i casi in cui lo prevedano il codice civile e le vigenti disposizioni di legge sul rapporto di lavoro dei dirigenti, e in particolare:

- a) se è dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, di sesso, di razza o di lingua;
- b) se è intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 del codice civile, salvo quanto previsto dagli artt. 24 e 25 CCNL 5 dicembre 1996.

2. In tutti i casi di recesso discriminatorio dovuto alle ragioni di cui alla lettera a) del comma 1 si applica l'art. 18 della L. 300 del 1970.

Ricostituzione del rapporto di lavoro (Articolo 21 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)

1. Il dirigente che abbia interrotto il rapporto di lavoro per proprio recesso o per motivi di salute può richiedere alla stessa azienda, entro due anni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, la ricostituzione dello stesso.

2. L'azienda si pronuncia entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento, il dirigente è ricollocato, previa stipulazione del contratto individuale, nella qualifica dirigenziale, posizione economica iniziale. Allo stesso è attribuito il trattamento economico iniziale previsto dalle Tavole 1 e 2 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico, punto 4, con esclusione della retribuzione individuale di anzianità (R.I.A.) a suo tempo eventualmente maturata, fatto salvo quanto previsto dal comma successivo.

3. Nei confronti del dirigente che abbia favorevolmente superato il quinquennio di servizio prima della cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda può conferire un incarico ai sensi dell'art. 27, comma 1, lettere b) e c) del CCNL 8 giugno 2000, I biennio economico.

4. La stessa facoltà di cui al comma 1 è dato al dirigente, senza limiti temporali, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione al riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei Paesi dell'Unione Europea.

5. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro è, in ogni caso, subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'azienda ed al mantenimento del possesso dei requisiti generali per l'assunzione da parte del richiedente nonché all'accertamento dell'idoneità fisica se la cessazione del rapporto sia stata causata da motivi di salute.

6. Qualora il dirigente riammesso goda già di trattamento pensionistico si applicano le vigenti disposizioni in materia di ricongiunzione e di divieto di cumulo, ove previsto. Allo stesso, fatte salve le

indennità percepite agli effetti del trattamento di previdenza per il periodo di servizio prestato prima della ricostituzione del rapporto di lavoro, si applica l'art. 34 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004.

7. E' disapplicato l'art. 59 del D.P.R. 761/1979

Trattamento di fine rapporto (Articolo 34 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)

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

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

2. Per i dirigenti di cui all'art. 44 del CCNL 8 giugno 2000⁴⁵, si fa riferimento al trattamento economico previsto dalla stessa norma al comma 6. Per la retribuzione di posizione si applica il principio di cui al precedente comma 1, lett. f).

MOBILITA'

Disciplina transitoria della mobilità (Articolo 22 CCNL 3 novembre 2005)

1. Il dirigente ammesso a particolari corsi di formazione o di aggiornamento previamente individuati (quali ad esempio corsi post – universitari, di specializzazione, di management e master) a seguito dei relativi piani di investimento dell'azienda o ente anche nell'ambito dell' ECM deve impegnarsi a non accedere alla mobilità volontaria di cui all'art. 20 del CCNL 8 giugno 2000 se non siano trascorsi due anni dal termine della formazione.

2. In caso di perdurante situazione di carenza di organico, il dirigente neo assunto non può accedere alla mobilità se non siano trascorsi due anni dall'assunzione comprensivi del preavviso previsto dall'art. 20, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000.

3. Il comma 2 entra in vigore il 30 settembre 2005. Sono fatte salve le procedure dell'art. 20 citato per le domande di mobilità che abbiano ottenuto il nulla osta dell'azienda o ente di destinazione del dirigente alla data del 29 settembre 2005.

4. In considerazione dell'eccezionalità e temporaneità della situazione evidenziata al comma 2 nonché del carattere sperimentale della presente norma, la clausola è soggetta a verifica delle parti al termine del quadriennio. In caso di vacanza contrattuale, la clausola scadrà comunque il 31 dicembre 2006.

⁴⁵ Si tratta dei rapporti di lavoro a tempo definito

**Accordi di mobilità
(Articolo 31 CCNL 5 dicembre 1996)**

1. Al fine di evitare le dichiarazioni di eccedenza, le aziende ed enti in tutti i casi di ristrutturazione della dotazione organica, esperiscono ogni utile tentativo per la ricollocazione dei dirigenti medici e veterinari - oltre che nell'ambito delle discipline equipollenti a quella di appartenenza secondo le vigenti disposizioni - anche in discipline diverse di cui gli interessati possiedono i requisiti previsti per l'accesso mediante pubblico concorso ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. 502 del 1992 ovvero, infine, mediante il conferimento degli incarichi dirigenziali di cui agli artt. 56, comma 1 lett. b) e 57⁴⁶ per lo svolgimento dei quali non sia richiesto il possesso di una particolare specializzazione. Tale ultima disposizione si applica anche ai dirigenti di II livello con riguardo agli incarichi dell'art. 56, comma 1 lett. a)⁴⁷.

2. Fatta in ogni caso salva l'applicazione del comma 1, ai sensi dell'art. 35, comma 8 del d.lgs. n. 29/1993, al fine di salvaguardare l'occupazione, tra le aziende e gli enti del Servizio Sanitario Nazionale e le organizzazioni sindacali, possono essere stipulati accordi per disciplinare la mobilità dei dirigenti di I livello tra le stesse aziende ed enti, anche di diversa Regione.

3. Gli accordi di mobilità di cui al comma 2, possono essere stipulati:

- per prevenire la dichiarazione di eccedenza, favorendo la mobilità volontaria;
- dopo tale evento, per evitare i trasferimenti di ufficio o la dichiarazione di messa in disponibilità.

4. A decorrere dalla data della richiesta scritta di una delle parti di cui al comma 2, intesa ad avviare la stipulazione degli accordi citati, i procedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità sono sospesi per 60 giorni. La mobilità a seguito degli accordi stipulati resta comunque possibile anche dopo tale termine, sino all'adozione definitiva dei provvedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità da parte dell'azienda o ente.

5. Per la stipulazione degli accordi di mobilità di cui al comma 2 la delegazione di parte pubblica è composta dai titolari del potere di rappresentanza delle aziende o enti nonché dai rappresentanti dei titolari dei rispettivi uffici interessati. La delegazione di parte sindacale di ciascuna azienda o ente è composta dalle organizzazioni sindacali individuate dall'art. 11, comma 2⁴⁸, anche se gli accordi di mobilità sono stipulati tra aziende ed enti di diversa Regione.

6. Gli accordi di mobilità stipulati ai sensi dei commi precedenti, devono contenere le seguenti indicazioni minime:

- a) le aziende e gli enti riceventi ed i posti di dirigente messi a disposizione dalle medesime;
- b) le aziende e gli enti cedenti e le qualifiche dei dirigenti eventualmente interessati alla mobilità in previsione della dichiarazione di eccedenza o già dichiarati in esubero;
- c) la disciplina relativa al posto da ricoprire o altra ad essa equipollente secondo le vigenti disposizioni. In caso di passaggio alle aziende sanitarie ed ospedaliere di dirigenti provenienti dalle I.P.A.B., è richiesto il possesso dei requisiti previsti per l'accesso ai pubblici concorsi dall'art. 15 del d.lgs 502/1992, eccettuato il limite di età.
- d) il termine di scadenza del bando di mobilità;
- e) le forme di pubblicità da dare all'accordo medesimo.

In ogni caso copia dell'accordo di mobilità deve essere affissa in luogo accessibile a tutti.

7. Gli accordi di mobilità sono sottoscritti dai titolari del potere di rappresentanza delle aziende e degli enti interessati e dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 5 e sono sottoposti al controllo preventivo dei competenti organi, ai sensi dell'art. 51, comma 3 del d.lgs. 29/1993, da effettuarsi nei termini e con le modalità previste dalla stessa norma.

⁴⁶ La tipologia degli incarichi è stata rivista e ridefinita nel CCNL dell'8 giugno 2000 per cui si tratta in effetti di incarichi ai sensi dell'art. 27 comma 1 lett. b), c), e d) del CCNL 8 giugno 2000

⁴⁷ La tipologia degli incarichi è stata rivista e ridefinita nel CCNL dell'8 giugno 2000 per cui si tratta in effetti di incarichi ai sensi dell'art. 27 comma 1 lett. a) del CCNL 8 giugno 2000

⁴⁸ Il riferimento è al CCNL del 5 dicembre 1996, per cui si tratta in effetti delle OO.SS. di cui all'art. 9 CCNL 8 giugno 2000

8. La mobilità diviene efficace nei confronti dei dirigenti a seguito di adesione scritta degli stessi, da inviare entro quindici giorni all'azienda o ente di appartenenza ed a quelli di destinazione, unitamente al proprio curriculum.

9. Il dirigente è trasferito entro il quindicesimo giorno successivo, purché in possesso dei requisiti richiesti in relazione al posto da ricoprire. In caso di più domande, l'azienda o l'ente di destinazione opera le proprie scelte motivate sulla base di una valutazione positiva e comparata del curriculum professionale e di servizio presentato da ciascun candidato in relazione al posto da ricoprire.

10. Il rapporto di lavoro continua senza interruzioni con l'azienda o ente di destinazione e al dirigente sono garantite la continuità della posizione pensionistica e previdenziale nonché la posizione retributiva maturata in base alle vigenti disposizioni.

11. Per i dirigenti di I livello dichiarati in esubero ai sensi delle vigenti disposizioni, la mobilità esterna può riguardare anche posti di disciplina diversa da quella di appartenenza di cui l'interessato possiede i requisiti previsti per l'accesso mediante pubblico concorso, ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. 502 del 1992 ovvero il conferimento degli incarichi dirigenziali di cui agli artt. 56, comma 1 lett. b) e 57⁴⁹ per lo svolgimento dei quali non sia richiesto il possesso di una particolare specializzazione.

12. La mobilità disciplinata dalla presente norma, salvo quanto previsto dall'art. 32 del CCNL del 5 dicembre 1996, non si applica nei confronti dei dirigenti di II livello del ruolo sanitario, in quanto per il passaggio dei medesimi ad altra Azienda od Ente occorre il conferimento dell'incarico di cui all'art. 15 del d.lgs n. 502 del 1992.

13. Le aziende ed enti che intendono stipulare accordi di mobilità possono avvalersi dell'attività di rappresentanza ed assistenza dell'A.Ra.N., ai sensi dell'art. 50, comma 7 del d.lgs n. 29 del 1993.

Mobilità interna

(Articolo 16 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)

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

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

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

4. La mobilità di urgenza, ferma restando la necessità di assicurare in via prioritaria la funzionalità della struttura di provenienza, ha carattere provvisorio, essendo disposta per il tempo strettamente necessario al perdurare delle situazioni di emergenza e non può superare il limite massimo di un mese nell'anno solare salvo consenso del dirigente, espresso sia per la proroga che per la durata. La mobilità di urgenza - ove possibile - è effettuata a rotazione tra tutti i dirigenti, qualsiasi sia l'incarico loro conferito. Agli interessati, se ed in quanto dovuta, spetta l'indennità di trasferta prevista dall'art. 32 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2005 per la durata dell'assegnazione provvisoria.

⁴⁹ La tipologia degli incarichi è stata rivista e ridefinita nel CCNL dell'8 giugno 2000 per cui si tratta in effetti di incarichi ai sensi dell'art. 27 comma 1 lett. b), c), e d) del CCNL 8 giugno 2000

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

6. Nei casi di mobilità interna per effetto di ristrutturazione aziendale, ai fini del mantenimento dell'incarico rivestito o del conferimento di un nuovo incarico, si tiene conto dei principi stabiliti dagli articoli 31, comma 1 del CCNL 5 dicembre 1996 e 39, comma 8 del CCNL 8 giugno 2000, nell'ambito delle procedure da questo definite nell'art. 4, comma 2, lettera F del CCNL del 3 novembre 2005.

7. Nei confronti dei dirigenti sindacali indicati nell'art. 10 del CCNQ del 7 agosto 1998⁵⁰ ed accreditati con le modalità ivi previste, fatta salva la mobilità d'urgenza, la mobilità conseguente al conferimento dell'incarico deve essere esplicitamente accettata dal dirigente, ai sensi dell'art. 13, comma 12 del CCNL 8 giugno 2000, previo nulla osta della organizzazione sindacale di appartenenza o della corrispondente R.S.A. ove il dirigente ne sia componente, ai sensi dell'art. 18, comma 4 del medesimo CCNQ⁵¹.

8. Sono disapplicati l'art. 39 del D.P.R. 761/1979 e l'art. 81 del D.P.R. 384/1990. L'articolo si applica dall'entrata in vigore del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004.

Mobilità volontaria

(Articolo 20 CCNL 8 giugno 2000)

1. La mobilità volontaria dei dirigenti tra le aziende e tutti gli enti del comparto di cui al CCNQ del 2 giugno 1998 - anche di Regioni diverse - in presenza della relativa vacanza di organico avviene a domanda del dirigente che abbia superato il periodo di prova, con l'assenso dell'azienda di destinazione e nel rispetto dell'area e disciplina di appartenenza del dirigente stesso.

2. Il nulla osta dell'azienda o ente di appartenenza, qualora non venga concesso entro dieci giorni dalla richiesta, è sostituito dal preavviso di tre mesi.

3. La mobilità non comporta novazione del rapporto di lavoro. Il fascicolo personale segue il dirigente trasferito e nel conferimento degli incarichi di cui all'art. 27, comma 1, lettere b), c) o d) del CCNL dell'8 giugno 2000 per i dirigenti con meno di cinque anni di attività, l'azienda di destinazione tiene conto dell'insieme delle valutazioni riportate dal dirigente anche nelle precedenti amministrazioni. Qualora ne ricorrano le condizioni, si applica l'art. 28, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000.

⁵⁰ *Articolo 10 CCNQ 7 agosto 1998 (Titolarietà e flessibilità in tema di permessi sindacali)*

1. I dirigenti sindacali che, ai sensi dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998 hanno titolo ad usufruire nei luoghi di lavoro dei permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, di cui all'art. 9 per l'espletamento del loro mandato, sono:

- i componenti delle RSU;
- i dirigenti sindacali rappresentanze aziendali (RSA) delle associazioni rappresentative ai sensi dell'art. 10 dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998;
- i dirigenti sindacali dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che dopo la elezione delle RSU, siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro nonché quelli delle medesime associazioni, aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 5 dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998;
- dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa.

2. Le associazioni sindacali rappresentative entro dieci giorni dalla proclamazione degli eletti nelle RSU indicano per iscritto all'amministrazione i nominativi dei dirigenti sindacali titolari delle prerogative e libertà sindacali di cui al comma 1. Con le stesse modalità vengono comunicate le eventuali successive modifiche. I dirigenti del secondo e terzo alinea del comma uno hanno titolo ai permessi di cui al contingente delle associazioni sindacali rappresentative.

3. I dirigenti sindacali indicati nel comma 1 possono fruire dei permessi retribuiti loro spettanti, oltre che per la partecipazione a trattative sindacali, anche per presenziare a convegni e congressi di natura sindacale.

4. I permessi sindacali retribuiti, giornalieri ed orari, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato. Tale disciplina si applica anche ai permessi usufruiti dai dirigenti sindacali dei comparti scuola e ministeri operanti all'estero per la partecipazione ai congressi, convegni di natura sindacale o alle riunioni degli organismi direttivi statuari.

5. I permessi sindacali, giornalieri od orari spettanti ai dirigenti sindacali di cui al comma 1 dal secondo al quarto alinea, possono essere cumulati sino al tetto massimo spettante. Per i componenti delle RSU i permessi possono essere cumulati per periodi - anche frazionati - non superiori a dodici giorni a trimestre.

6. Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa - comunque denominata - di appartenenza del dipendente. A tale scopo, della fruizione del permesso sindacale va previamente avvertito il dirigente responsabile della struttura secondo le modalità concordate in sede decentrata. La verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del dirigente sindacale rientra nella responsabilità dell'associazione sindacale di appartenenza dello stesso.

7. Le riunioni con le quali le pubbliche amministrazioni assicurano i vari livelli di relazioni sindacali nelle materie previste dal CCNL vigenti avvengono - normalmente - al di fuori dell'orario di lavoro. Ove ciò non sia possibile sarà comunque garantito - attraverso le relazioni sindacali previste dai rispettivi contratti collettivi - l'espletamento del loro mandato, attivando procedure e modalità idonee a tal fine.

⁵¹ *Articolo 18 CCNQ 7 agosto 1998 (Tutela del dirigente sindacale)*

4. Il trasferimento in un'unità operativa ubicata in sede diversa da quella di assegnazione dei dirigenti sindacali indicati nell'art. 10, può essere predisposto solo previo nulla osta delle rispettive organizzazioni sindacali di appartenenza e della RSU ove il dirigente ne sia componente.

4. La mobilità di cui al presente articolo se richiesta da un dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, comporta nel trasferimento, la perdita di tale incarico. L'azienda o l'ente di destinazione provvederanno all'affidamento al dirigente traseito di uno degli incarichi tra quelli previsti dall'art. 27, comma 1 lett.b) e c) CCNL 08.06.2000, tenuto conto della clausola precedente. L'incarico di direzione di struttura complessa potrà essere conferito dalla nuova azienda con le procedure dell'art. 29, comma 1 del CCNL dell'8 giugno 2000.

5. Il comma 1 si applica anche nel caso di mobilità intercompartimentale dei dirigenti da e verso le aziende e gli enti del comparto sanità, purchè le amministrazioni interessate abbiano dato il proprio nulla osta.

6. E' confermata l'applicazione del comma 16 dell'art. 37 del CCNL del 5 dicembre 1996.

7. Sono disapplicati gli artt. 82, 83, 84, 85 del DPR 384/1990 ed il comma 10 dell'art. 39 del CCNL del 5 dicembre 1996.

Mobilità ordinaria per i dirigenti in esubero (Articolo 32 CCNL 5 dicembre 1996)

1. Le parti concordano che, salvo quanto disposto dall'art. 31, dall'art. 37 comma 16 nonché dall'art. 39, comma 10, sino all'attuazione dell'art. 3, comma 5, lett. g, del d.lgs. 502/1992, le vigenti procedure della mobilità volontaria da esperire per tutti i dirigenti in esubero, anche a seguito delle disattivazioni o delle riconversioni di cui all'art. 3, comma 3 della legge 23 dicembre 1994, n. 724⁵², sono quelle disciplinate dall'art. 82, comma 2, lett. B) del D.P.R. 384/1990, attuate le quali si applica la mobilità d'ufficio di cui alla sopracitata norma della legge 724/1994.⁵³

2. Tra i motivi di cui all'art. 36, comma 1, non sono ricompresi i casi di esubero dei dirigenti, inclusi quelli rientranti nelle tipologie del comma 1, in relazione alle quali devono essere esperite le procedure di mobilità previste dal medesimo comma 1, dall'art. 31 e, infine, dall'art. 3, commi da 47 a 52 della legge 537/1993.

3. Le parti concordano, altresì, che nell'attuazione dell'art. 3, comma 5, lett. g) del d.lgs. 502 del 1992, particolare attenzione sia dedicata alla normativa riguardante la ricollocazione dei dirigenti dell'area medico - veterinaria dichiarati in esubero, per la soluzione delle problematiche derivanti dai vincoli connessi all'incardinamento nella disciplina, tenuto conto della necessità di esperire ogni utile tentativo di ricollocazione dei dirigenti medesimi come stabilito anche nell'art. 31 CCNL 5.12.1996.

Passaggio diretto ad altre amministrazioni dei dirigenti in eccedenza (Articolo 17 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)

1. E' confermata la disciplina degli accordi di mobilità di cui all'art. 31 del CCNL del 5 dicembre 1996, che a decorrere dal presente contratto possono essere stipulati anche tra amministrazioni di comparti diversi.

2. In relazione a quanto previsto dall'art. 33 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso articolo, allo scopo di facilitare il passaggio diretto del dirigente dichiarato in eccedenza ad altre aziende del comparto ed evitare il collocamento in disponibilità del

⁵² Articolo 3 L. 724/94

3. Al personale risultato in esubero a seguito delle disattivazioni o delle riconversioni di cui al comma 1 si applicano le misure di mobilità previste dalla normativa vigente, esperite le quali le regioni adottano misure di mobilità di ufficio da applicare prioritariamente all'interno dell'unità sanitaria locale e successivamente nell'ambito del territorio regionale. Il personale che non ottemperi al trasferimento d'ufficio è collocato in disponibilità ai sensi dell'articolo 34 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni. Le procedure sono completate entro sessanta giorni dalla data delle disattivazioni o delle riconversioni di cui ai commi 1 e 2. Scaduto tale termine il Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro della sanità, previo invito alle regioni ad adottare le misure adeguate, attiva il potere sostitutivo con la nomina di commissari "ad acta" per l'adozione dei conseguenti provvedimenti (1).

⁵³ In effetti l'art. 82 del D.P.R. 384/90 è stato disapplicato e le norme per la mobilità sono quelle del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004. Il comma quindi, deve essere inteso con valore di norma transitoria

dirigente che non sia possibile impiegare diversamente nel proprio ambito, l'azienda interessata comunica a tutte le aziende operanti nell'ambito regionale l'elenco dei dirigenti in eccedenza distinti per disciplina, ai sensi dell'art. 20, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000, per conoscere la loro disponibilità al passaggio diretto di tutti o parte di tali dirigenti.

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

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

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

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

Comando

(Articolo 21 CCNL 8 giugno 2000 modificato dall'articolo 24 del CCNL 3 novembre 2005)

1. Per comprovate esigenze di servizio la mobilità del dirigente può essere attuata anche attraverso l'istituto del comando tra aziende ed enti del comparto anche di diversa regione ovvero da e verso altre amministrazioni di diverso comparto, che abbiano dato il loro assenso.

2. Il comando è disposto per tempo determinato ed in via eccezionale con il consenso del dirigente alla cui spesa provvede direttamente ed a proprio carico l'azienda o l'amministrazione di destinazione.

3. Il posto lasciato disponibile dal dirigente comandato non può essere coperto per concorso o qualsiasi altra forma di mobilità.

4. I posti vacanti, temporaneamente ricoperti dal dirigente comandato, sono considerati disponibili sia ai fini concorsuali che dei trasferimenti.

5. Il comando può essere disposto anche nei confronti del dirigente per il quale sia in corso il periodo di prova, purchè la conseguente esperienza professionale sia considerata utile a tal fine dall'azienda e previa individuazione delle modalità con le quali le amministrazioni interessate ne formalizzeranno l'avvenuto superamento.

.....

9. Sono disapplicati gli artt. 44 e 45, commi 4 e segg. del DPR 761/1979.

Comando finalizzato

(Articolo 20 CCNL integrativo 10 febbraio 2004 modificato dall'articolo 24 CCNL 3 novembre 2005)

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

2. Il periodo di comando non può comunque superare i due anni nel quinquennio e non può essere

cumulato con i congedi cui all'articolo precedente e con le aspettative per motivi personali di cui all'art. 10.

3. In relazione all'interesse dell'azienda che il dirigente compia studi speciali o acquisisca tecniche particolari, indispensabili per il miglior funzionamento dei servizi, alla stessa spetta stabilire se, in quale misura e per quale durata al dirigente possa competere il trattamento economico in godimento e, nei casi previsi, il trattamento di missione per un periodo non superiore a sei mesi.

4. Il periodo trascorso in comando è comunque valido ad ogni effetto ai fini dell'anzianità di servizio.

5. Sono disapplicati i commi da 4 a 7 dell'art. 45 del D.P.R. 761/1979, nonché i commi 5 e 7 dell'art. 33 del CCNL 5 dicembre 1996 e l'art.21 commi 6, 7 e 8 del CCNL 8 giugno 2000.

PARTE VI FORMAZIONE

FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Formazione ed ECM

(Articolo 23 CCNL 3 novembre 2005)

1. Ad ulteriore integrazione di quanto previsto dall'art. 33 del CCNL 5 dicembre 1996 e dall'art. 18 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004, che disciplinano la formazione e l'aggiornamento professionale obbligatorio e facoltativo, le parti confermano il carattere fondamentale della formazione continua di cui all'art. 16 bis e segg. del D. lgs. n 502 del 1992 per favorire la quale sono da individuare iniziative ed azioni a livello regionale e aziendale che incentivino la partecipazione di tutti gli interessati.

2. La formazione continua si svolge sulla base delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali individuati a livello nazionale e regionale, concordati in appositi progetti formativi presso l'azienda o ente ai sensi dell'art. 4, comma 2 CCNL del 3 novembre 2005, lettera C). Le predette linee e progetti formativi dovranno sottolineare in particolare il ruolo della formazione sul campo e le ricadute della formazione sull'organizzazione del lavoro.

3. L'azienda e l'ente garantiscono l'acquisizione dei crediti formativi da parte dei dirigenti interessati con le scadenze previste dalle vigenti disposizioni nell'ambito della formazione obbligatoria sulla base delle risorse finalizzate allo scopo ai sensi dell'art. 18, comma 4 del CCNL 10 febbraio 2004, ivi comprese quelle eventualmente stanziati dall'Unione Europea. I dirigenti che vi partecipano sono considerati in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'azienda o ente. La relativa disciplina è, in particolare riportata nei commi 3 e 4 dell'art. 33 del CCNL del 5 dicembre 1996 come integrata dalle norme derivanti dalla disciplina di sistema adottate a livello regionale.

4. Dato il carattere tuttora - almeno in parte - sperimentale della formazione continua, le parti concordano che nel caso di impossibilità anche parziale di rispettare la garanzia prevista dal comma 2 circa l'acquisizione nel triennio del minimo di crediti formativi da parte dei dirigenti interessati non trova applicazione la specifica disciplina prevista dall'art. 16 *quater* del D. lgs. 502 del 1992. Ne consegue che, in tali casi, le aziende ed enti non possono intraprendere iniziative unilaterali di penalizzazione per la durata del presente contratto.

5. Ove, viceversa la garanzia del comma 2 venga rispettata, il dirigente che senza giustificato motivo non partecipi alla formazione continua e non acquisisca i crediti previsti nel triennio, subirà una penalizzazione nelle procedure di conferimento degli incarichi da stabilirsi nei criteri integrativi aziendali, ai sensi degli artt. 28 e 29 del CCNL 8 giugno 2000. Il principio non si applica nei confronti di dirigenti trasferiti dalle aziende di cui al comma 4.

6. Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, i periodi di malattia superiori a cinque mesi, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dirigente. Sono fatti salvi eventuali ulteriori periodi di sospensione previsti da disposizioni regionali in materia.

7. La formazione deve, inoltre, essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali dei dirigenti e, quindi, strettamente correlata ai piani di cui al comma 2. Ove il dirigente prescelga percorsi non rientranti nei piani suddetti o che non corrispondano alle citate caratteristiche, le iniziative di formazione - anche quella continua - rientrano nell'ambito della formazione facoltativa con oneri a carico del dirigente.

Formazione**(Articolo 18 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)**

1. In materia di formazione è tuttora vigente l'art. 33 del CCNL 5 dicembre 1996, che prevede la formazione obbligatoria e facoltativa. In tale ambito rientra la formazione continua, comprendente l'aggiornamento professionale e la formazione permanente, di cui all'art. 16 bis e segg. del d.lgs. 502/1992, sulla base delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali concordati ai sensi dell'art. 4, comma 2, lett. C) del CCNL 8 giugno 2000.
2. Nelle linee di indirizzo saranno privilegiate le strategie e le metodologie coerenti con la necessità di implementare l'attività di formazione in ambito aziendale ed interaziendale previste dall'art. 16 bis e seguenti del d.lgs. 502 del 1992, anche favorendo metodi di formazione che facciano ricorso a mezzi multimediali al fine di ottimizzare le risorse disponibili per il più ampio possibile coinvolgimento di destinatari.
3. Al fine di favorire con ogni possibile strumento il diritto alla formazione e all'aggiornamento professionale del dirigente, sono in particolare previsti, oltre quelli esistenti, gli istituti di cui agli artt. 19 e 20 CCNL integrativo 10.02.2004, per i quali è possibile la fruizione di speciali congedi.
4. Alla formazione continua sono destinate annualmente le risorse previste dalla circolare del Ministro della Funzione Pubblica n. 14 del 24 aprile 1995, integrate da eventuali altri fondi stanziati allo scopo sulla base delle vigenti disposizioni nonché le altre risorse di cui all'art. 33 citato al comma 1, qualora confermate dalla contrattazione integrativa sulla base dei criteri fissati nel regolamento aziendale sulla libera professione intramuraria, di cui all'art. 57 del medesimo CCNL del 2000.

Congedi per la formazione**(Articolo 19 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)**

1. Al fine di consentire la sua partecipazione ad attività formative diverse da quelle obbligatorie, il dirigente a tempo indeterminato con anzianità di servizio di almeno 5 anni maturata presso la stessa azienda, ovvero senza soluzione di continuità presso altre aziende ed enti del comparto ai sensi dell'art. 12, comma 3, lett. a) del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico 2000-2001, può chiedere una sospensione del rapporto di lavoro per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativi o frazionati, nell'arco dell'intera vita lavorativa.
2. Durante il periodo di congedo per la formazione, il dirigente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. I congedi per la formazione sono concessi nella misura complessiva del 10% del personale della presente area dirigenziale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, calcolato sulla base della consistenza dei dirigenti al 31 dicembre di ciascun anno.
3. Per la concessione dei congedi di cui al presente articolo, i dirigenti interessati ed in possesso della prescritta anzianità devono presentare all'azienda o ente una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda va presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.
4. La contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 2, lett. C) del CCNL 8 giugno 2000 individua i criteri da adottare nel caso in cui le domande presentate siano eccedenti rispetto alla percentuale.
5. Al fine di contemperare le esigenze organizzative dei servizi ed uffici con l'interesse formativo dei dirigenti, qualora la concessione del progetto possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3, l'azienda può differire motivatamente, comunicandolo per iscritto, la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di 6 mesi. Su richiesta del dirigente, tale periodo può essere più ampio per consentire la utile partecipazione all'attività formativa richiesta.

6. Al dirigente, durante il periodo di congedo si applica l'art. 5, comma 3 della legge 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo, relativamente al periodo di comporta, alla determinazione del trattamento economico e alle modalità di comunicazione all'azienda, si applicano le disposizioni contenute negli artt. 24 e 25 del CCNL 5 dicembre 1996.

7. Il dirigente che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi dei commi 5 e 6 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

8. Per quanto non normato nel presente articolo, la cui applicazione decorre dalla data di entrata in vigore del contratto, si fa riferimento all'art. 5 della legge 53/2000⁵⁴.

**Aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata
(Articolo 33 CCNL 5 dicembre 1996 modificato dall'articolo 20 del CCNL integrativo 10
febbraio 2004)**

1. La formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dalle aziende ed enti come metodo permanente per la valorizzazione della capacità ed attitudini personali e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità affidate, al fine di promuovere lo sviluppo del sistema sanitario.

2. L'Azienda o l'Ente definisce annualmente la quota di risorse da destinare ad iniziative di formazione ed aggiornamento dei dirigenti ai sensi della circolare del Ministro della funzione pubblica n. 14 del 24.4.1995, costituendo un apposito fondo nel quale confluiscono anche le risorse di cui all'art. 47 comma 4⁵⁵ nonché le quote eventualmente accantonate ai sensi dell'art. 67, comma 6⁵⁶.

3. L'azienda o l'ente, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e nel rispetto dei criteri generali definiti nell'art. 5⁵⁷, realizza iniziative di formazione e di aggiornamento professionale obbligatorio anche avvalendosi della collaborazione di altri soggetti pubblici o privati specializzati nel settore. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la cultura manageriale e la capacità dei dirigenti di gestire iniziative di miglioramento e di innovazione dei servizi, destinate a caratterizzare le strutture sanitarie del comparto in termini di dinamismo, competitività e qualità dei servizi erogati.

4. La partecipazione alle iniziative di formazione o di aggiornamento professionale obbligatorio, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'azienda o ente con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti. Essa può comprendere la ricerca finalizzata, in base a programmi approvati, sulla base della normativa vigente, dalle aziende o enti, anche in relazione agli indirizzi nazionali e regionali. In ogni caso la partecipazione alle iniziative di formazione deve essere prioritariamente garantita ai dirigenti dichiarati in esubero al fine di favorirne la ricollocazione nell'ambito degli incarichi dirigenziali di cui agli artt. 56, comma 1 lett. b) e 57⁵⁸.

⁵⁴ Articolo 5 L. 53/00 (Congedi per la formazione).

1. Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

2. Per "congedo per la formazione" si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

3. Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità, individuata sulla base dei criteri stabiliti dal medesimo decreto di cui all'articolo 4, comma 4, intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.

4. Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative. I contratti collettivi prevedono le modalità di fruizione del congedo stesso, individuano le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene, disciplinano le ipotesi di differimento o di diniego all'esercizio di tale facoltà e fissano i termini del preavviso, che comunque non può essere inferiore a trenta giorni.

5. Il lavoratore può procedere al riscatto del periodo di cui al presente articolo, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

⁵⁵ Il riferimento è al CCNL del 5 dicembre 1996. Il fondo (definito dal comma 4 dell'articolo) non più costituito nei contratti successivi in quanto la quota dei risparmi RIA è stata utilizzata per l'equiparazione dei dirigenti ex-IX livello e successivamente confluisce nel fondo per la retribuzione di posizione ai sensi del comma 5 dell'articolo 9 del CCNL 8 giugno 2000 II biennio economico

⁵⁶ Quote trattenute dagli onorari dell'attività libero-professionale intramoenia (Il riferimento è al CCNL 5 dicembre 1996)

⁵⁷ Il CCNL 5 novembre 2005 individua all'articolo 4 le materie oggetto di contrattazione integrativa

⁵⁸ La tipologia degli incarichi è stata rivista e ridefinita nel CCNL dell'8 giugno 2000 per cui si tratta in effetti di incarichi ai sensi dell'art. 27 comma 1 lett. b), c), e d) del CCNL 8 giugno 2000

.....

6. L'aggiornamento facoltativo comprende documentate iniziative, selezionate dai dirigenti interessati ed effettuate con il ricorso alle ore previste dagli art. 17, 18 ed ai permessi dell'art. 23 senza oneri per l'azienda o ente. L'eventuale concorso alle spese da parte dell'azienda o ente è, in tal caso, strettamente subordinato all'effettiva connessione delle iniziative con l'attività di servizio.

.....

8. La partecipazione dei dirigenti all'attività didattica si realizza nelle seguenti aree di applicazione:

- a) corsi di specializzazione e di insegnamento previsti dall'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 30.12.1992 n. 502;
- b) corsi di aggiornamento professionale obbligatorio del personale del comparto, organizzati dalle aziende o enti del Servizio sanitario nazionale;
- c) corsi di formazione professionale post - base, previsti dai decreti ministeriali che hanno individuato i profili professionali di cui all'art. 6 citato nella lettera a);
- d) formazione di base e riqualificazione del personale.

9. Le attività di cui al comma 8, previa apposita selezione secondo l'ordinamento di ciascuna azienda o ente e nel rispetto dei protocolli previsti dalla normativa citata al precedente punto a), sono riservate, di norma, ai dirigenti delle medesime aziende o enti in base alle materie di rispettiva competenza, con l'eventuale integrazione di docenti esterni.

PARTE VII TRATTAMENTO ECONOMICO

RETRIBUZIONE - BUSTA PAGA

Retribuzione e sue definizioni

(Articolo 26 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)

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

2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:

- a) *retribuzione mensile*, costituita dal valore economico tabellare mensile per la qualifica dirigenziale, attualmente previsto dalle Tavole 1 e 2, terza colonna, allegate al CCNL 8 giugno 2000, relativo al II biennio economico 2000-2001;
- b) *retribuzione base mensile*, costituita dal valore della retribuzione mensile di cui alla lett. a) e dall'indennità integrativa speciale di cui alle citate Tavole 1 e 2;
- c) *retribuzione individuale mensile*, costituita da:
 - retribuzione base mensile di cui alla lett. b);
 - indennità di specificità medica;
 - retribuzione di posizione comprensiva della maggiorazione di cui all'art. 39, comma 9 del CCNL 8 giugno 2000⁵⁹;
 - indennità di esclusività di rapporto;
 - altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati, corrisposti per 13 mensilità;
 - retribuzione individuale di anzianità;
 - indennità di struttura complessa di all'art. 40 del CCNL 8 giugno 2000.

Tutte le voci sopra menzionate sono ricomprese nella retribuzione individuale mensile ove spettanti e nella misura in godimento.

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

3. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 26.

4. La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 156.

5. Le clausole contrattuali indicano di volta in volta a quale base retributiva debba farsi riferimento per calcolare la retribuzione giornaliera ed oraria.

6. Per i dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo, le nozioni di retribuzione di cui al comma 2 comprendono le voci corrispondenti di loro spettanza secondo l'indicazione degli articoli da 43 a 47 del CCNL 8 giugno 2000.

Struttura della retribuzione dei dirigenti

(Articolo 33 CCNL 3 novembre 2005)

⁵⁹ La strutturazione della retribuzione di posizione è stata modificata dal CCNL 3 novembre 2005, per cui qui deve intendersi la retribuzione di posizione minima unificata comprensiva anche degli incrementi del CCNL 5 luglio 2006 II biennio economico 2004-2005

1. La struttura della retribuzione dei dirigenti si compone delle seguenti voci:

A) TRATTAMENTO FONDAMENTALE:

- 1) stipendio tabellare;
- 2) indennità integrativa speciale, confermata nella misura attualmente percepita, salvo quanto disposto dall'art. 34 CCNL 3 novembre 2005;
- 3) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- 4) indennità di specificità medico-veterinaria;
- 5) retribuzione di posizione minima contrattuale - di parte fissa e variabile - prevista dagli articoli da 37 a 40 e artt. 46 e 47 in relazione al rapporto di lavoro in atto, sino al 30 dicembre 2003. Dal 31 dicembre 2003, retribuzione di posizione minima contrattuale unificata ai sensi degli artt. 42 e 43 sempre del CCNL del 3 novembre 2005;
- 6) Assegni personali, ove spettanti, ai sensi delle vigenti norme contrattuali;

B) TRATTAMENTO ACCESSORIO:

- 1) retribuzione di posizione - parte variabile aziendale - sulla base della graduazione delle funzioni, ove spettante;
- 2) indennità di incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi dell'art. 40 del CCNL 8 giugno 2000;
- 3) retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 65, comma 6, del CCNL 5 dicembre 1996;
- 4) retribuzione legata alle particolari condizioni di lavoro, ove spettante;
- 5) specifico trattamento economico ove in godimento quale assegno personale (art. 38, comma 3 del CCNL 8 giugno 2000).

2. L'indennità di esclusività costituisce un elemento distinto della retribuzione ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio.

3. Ai dirigenti, ove spettante, è corrisposto anche l'assegno per il nucleo familiare, ai sensi della legge 13 maggio 1988, n. 153 e successive modificazioni.

4. Per le voci del trattamento economico - fondamentale ed accessorio - di competenza dei dirigenti medici e veterinari, compresi i rapporti ad esaurimento si rinvia all'allegato n. 6.

Struttura dello stipendio

(Articolo 27 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)

1. Al dirigente deve essere consegnata mensilmente una distinta dello stipendio in cui devono essere singolarmente specificati :

- a) la denominazione dell'azienda;
- b) le generalità ed il codice fiscale e previdenziale del dirigente;
- c) il periodo cui la retribuzione si riferisce ;
- d) l'importo dei singoli elementi, di cui all'art. 35 del CCNL 8 giugno 2000⁶⁰ ;
- e) l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto (ivi comprese quelle sindacali) sia nell'aliquota applicata che nella cifra corrispondente nonché le trattenute di altra natura preventivamente autorizzate.

2. In conformità alle normative vigenti, resta la possibilità del dirigente di avanzare reclami per eventuali irregolarità riscontrate.

3. L'azienda adotta tutte le misure idonee ad assicurare il rispetto del diritto del lavoratore alla riservatezza su tutti i propri dati personali, ai sensi della legge n. 675/1996.

⁶⁰ La strutturazione della retribuzione dell'articolo 35 del CCNL 8 giugno 2000 è stata ridefinita dall'articolo 33 del CCNL 3 novembre 2005

TRATTAMENTO ECONOMICO⁶¹

CCNL 5 dicembre 1996 I biennio economico (1994-1995)

Articolo 41 Incrementi contrattuali

1. Dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 ai dirigenti medici e veterinari di I e II livello di cui agli artt. 43, 44 e 45, comma 1, lettere A) e C) è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassorbe l'indennità di vacanza contrattuale:

ex IX livello:	L. 110.000;
ex X livello:	L. 136.000
ex XI livello:	L. 174.000
2. Dal 1° dicembre 1995 ai dirigenti del comma 1 è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassorbe quello previsto dallo stesso comma:

ex IX livello:	L. 192.000
ex X livello:	L. 237.000
ex XI livello:	L. 305.000
3. Dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 ai dirigenti medici di I e II livello di cui agli artt. 43, 44 e 45, comma 1, lettera B) è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassorbe l'indennità di vacanza contrattuale:

ex IX livello:	L. 80.000
ex X livello:	L. 93.000
ex XI livello:	L. 120.000
4. Dal 1° dicembre 1995 ai dirigenti del comma 3 è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassorbe quello previsto dallo stesso comma:

ex IX livello:	L. 140.000
ex X livello:	L. 163.000
ex XI livello:	L. 209.000
5. Dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 ai dirigenti veterinari di I e II livello di cui agli artt. 43, 44 e 45, comma 1, lettera D) è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassorbe l'indennità di vacanza contrattuale:

ex IX livello: L. 94.000 con più di 5 anni ; L. 90.000, con meno di 5 anni;	
ex X livello:	L. 108.000
ex XI livello:	L. 139.000
6. Dal 1° dicembre 1995 ai dirigenti del comma 5 è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassorbe quello previsto dallo stesso comma:

ex IX livello: L. 175.000 con più di 5 anni; L. 167.000, con meno di 5 anni;	
ex X livello:	L. 201.000
ex XI livello:	L. 258.000
7. Gli incrementi contrattuali comprendono il 6% sugli stipendi tabellari previsti per i vari ex livelli dall'art. 108 del D.P.R. 384/1990, sull'elemento distinto della retribuzione (EDR), sull'indennità integrativa speciale in godimento nonché sull'importo della quota parte delle indennità conglobate di cui agli artt. 43, 44 e 45.

Articolo 42 Stipendio tabellare dei dirigentimedici e veterinari di I e II livello

1. A decorrere dal 1 dicembre 1995, salvo quanto previsto, in via transitoria, dagli artt. 43 e 44, lo stipendio tabellare annuo, per dodici mensilità, del dirigente di I livello, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui alla legge 438/1992, è stabilito in L. 32.977.000.
2. A decorrere dal 1 dicembre 1995, salvo quanto previsto in via transitoria dall'art. 45 ed indipendentemente dall'effettuazione dell'opzione prevista ai sensi dell'art. 15 comma 4 del d.lgs. 502/1992, lo stipendio tabellare annuo per dodici mensilità del dirigente di II livello, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui alla legge 438/1992, è stabilito in L. 43.941.000.
3. Con il presente contratto il rapporto di lavoro del dirigente medico all'interno dell'azienda o ente, diviene unico. La differenza tra gli stipendi tabellari di cui agli artt. 43,44 e 45, lettere B) e D) ancora esistente alla data di entrata in vigore del presente contratto permane ad esaurimento in capo ai dirigenti ivi indicati, in virtù delle originarie caratteristiche del rapporto di lavoro degli stessi dirigenti, richiamato nei citati articoli.

Articolo 43 Norma transitoria per i dirigenti già appartenenti al IX livello

1. A decorrere dal 1 dicembre 1995, lo stipendio tabellare annuo dei dirigenti già di IX livello, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui alla legge 438/1992, è stabilito come di seguito indicato:
 - A) Per i dirigenti medici, già a tempo pieno, in L. 27.643.000 che ricomprendono:
 - lo stipendio tabellare dell'ex IX livello, ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990, che comprende gli incrementi di cui all'art. 41 commi 1 e 2;
 - un importo pari al 52,9 % dell'indennità di tempo pieno di cui all'art. 110, comma 1, lett. A), primo alinea, del D.P.R. 384/1990;
 - B) Per i dirigenti medici, già a tempo definito, in L. 16.615.000 che ricomprendono:
 - lo stipendio tabellare dell'ex IX livello, ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990 che comprende gli incrementi di cui all'art. 41 commi 3 e 4.
 - l'importo dell'indennità di cui all'art.110, comma 1, lett. B), primo alinea;
 - C) Per i dirigenti veterinari che beneficiano dell'indennità medico-veterinaria, ispezione, vigilanza e polizia veterinaria, in L.27.643.000 che ricomprendono:

⁶¹ Gli articoli dei diversi CC.CC.NN.LL. che hanno determinato il trattamento economico fino all'attuale stipendio sono riportati per completezza di informazione e per permettere di seguire l'evoluzione della retribuzione fondamentale nel corso degli anni. Per una più rapida individuazione delle diverse voci stipendiali attualmente in godimento (dopo l'applicazione degli incrementi definiti dal II biennio economico del CCNL 2002-2005) si rimanda alla strutturazione della busta paga in appendice.

- lo stipendio tabellare dell'ex IX livello, ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990 che comprende gli incrementi di cui all'art. 41, commi 1 e 2;
- un importo pari al 52,9 % dell'indennità indicata in oggetto, prevista dall'art. 110 comma 1, lett. C), primo alinea, del D.P.R. 384/1990;
- D) Per i dirigenti veterinari che non beneficiano dell'indennità di cui alla lett. C) ai sensi dell'art. 110, comma 5 del D.P.R. 384/1990:
 - 1) con più di cinque anni in L. 23.511.000 che ricomprendono:
 - lo stipendio tabellare dell'ex IX livello di appartenenza ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990, che comprende gli incrementi di cui all'art. 41, commi 5 e 6.
 - l'importo dell'indennità di cui all'art. 110, comma 1, lett. C), primo alinea, maggiorate ai sensi dell'art. 117 stesso decreto;
 - 2) con meno di cinque anni in L. 21.838.000 che ricomprendono:
 - lo stipendio tabellare dell'ex IX livello di appartenenza ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990, che comprende gli incrementi di cui all'art. 41, commi 5 e 6.
 - l'importo dell'indennità di cui all'art. 110, comma 1, lett. C), primo alinea.
- 2. L'art. 117 del D.P.R. 384/1990 trova ancora applicazione nei confronti di tutti i dirigenti indicati nel comma 1 con meno di cinque anni di servizio. A tal fine si precisa che l'indennità medico specialistica di cui all'art. 110, comma 1 lettere A) e C) primi alinea del D.P.R. 384/1990, viene utilizzata dal 1 dicembre 1995 nell'indennità di specificità medica e nella retribuzione di posizione ai sensi dell'art. 55. Per effetto dell'applicazione dell'art. 117 citato - le maggiorazioni delle citate indennità - che avvengono al compimento del quinto anno di servizio previo giudizio favorevole - nonché l'indennità di dirigenza medica che scatta con la medesima decorrenza sono utilizzate allo stesso fine di cui sopra. Per i dirigenti di cui alla lettera B), al compimento del quinto anno, con le modalità dell'art. 117 citato, saranno utilizzate ai medesimi fini solo la maggiorazione dell'indennità medico specialistica e l'indennità di dirigenza medica. Alla medesima decorrenza, per i dirigenti veterinari di cui alla lettera D) la maggiorazione dell'indennità medico specialistica e quella di dirigenza medica confluiscono sullo stipendio tabellare.
- 3. Lo stipendio tabellare dei dirigenti di cui al comma 1 è incrementato nel modo seguente, ai sensi dell'art. 3 del D.L. 583/1996:
 - 1) Per i dirigenti di cui al comma 1, lett. A), C) e D):
 - dal 1 gennaio 1996 di L. 1.726.000 annue
 - dal 1 luglio 1997 di L. 5.334.000 annue, che ricomprendono l'incremento precedente
 - 2) Per i dirigenti di cui al comma 1, lett. B):
 - dal 1 gennaio 1996 di L. 1.295.000 annue
 - dal 1 luglio 1997 di L. 4.000.000 annue, che ricomprendono l'incremento precedente.
- 4. Dal 1 luglio 1997 lo stipendio tabellare dei dirigenti di cui alle lettere A) e C) del comma 1 raggiungerà quello previsto nell'art. 42. Dalla stessa data lo stipendio tabellare dei dirigenti di cui alle lettere B) e D) del comma 1 sarà determinato, rispettivamente, in L. 20.615.000 ed in L. 28.845.000. Per i dirigenti veterinari di cui alla lett. D) con meno di cinque anni in L. 27.172.000.
- 5. Lo stipendio tabellare dei dirigenti assunti dopo la stipulazione del presente contratto, corrisponde a quello in atto goduto dai dirigenti già in servizio secondo il comma 1 lettere A) e C) e ne segue la dinamica prevista dai commi 2 e 3.

Articolo 44 Norma transitoria per i dirigenti già appartenenti al X livello

1. A decorrere dal 1 dicembre 1995, lo stipendio tabellare annuo dei dirigenti già di X livello, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui alla legge 438/1992, è stabilito come di seguito indicato:
 - A) Per i dirigenti medici, già a tempo pieno, in L. 32.977.000 che ricomprendono:
 - a) lo stipendio tabellare dell'ex X livello, ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990 che comprende gli incrementi di cui all'art. 41 commi 1 e 2 e la quota di indennità integrativa speciale eccedente quella prevista per l'ex IX livello;
 - b) un importo pari al 26,1 % dell'indennità di tempo pieno di cui all'art. 110, comma 1, lett. A), secondo alinea del D.P.R. 384/1990;
 - B) Per i dirigenti medici, già a tempo definito, in L. 20.615.000 che ricomprendono:
 - a) lo stipendio tabellare dell'ex X livello, ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990 che comprende gli incrementi di cui all'art. 41 commi 3 e 4 e la quota di indennità integrativa speciale eccedente quella prevista per l'ex IX livello con pari rapporto;
 Ai predetti dirigenti, a decorrere dal 1.12.1995, è, altresì, attribuito un assegno personale non riassorbibile e pensionabile nella misura annua di L. 812.000.
 - C) Per i dirigenti veterinari che beneficiano dell'indennità medico-veterinaria, ispezione, vigilanza e polizia veterinaria, in L. 32.977.000 che ricomprendono:
 - a) lo stipendio tabellare dell'ex X livello, ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990 che comprende gli incrementi di cui all'art. 41, commi 1 e 2 e la quota di indennità integrativa speciale eccedente quella prevista per l'ex IX livello;
 - b) un importo pari al 26,1 % dell'indennità indicata in oggetto, prevista dall'art. 110, comma 1, lett. C), secondo alinea, del DPR 384/1990;
 - D) Per i dirigenti veterinari che non beneficiano dell'indennità di cui alla lett. C) ai sensi dell'art. 110, comma 5 del D.P.R. 384/1990, in L. 28.845.000 che ricomprendono:
 - a) lo stipendio tabellare dell'ex X livello di appartenenza ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990, che comprende gli incrementi di cui all'art. 41, commi 5 e 6 e la quota di indennità integrativa speciale eccedente quella prevista per l'ex IX livello;
 - b) un importo pari al 20% delle indennità complessive di cui all'art. 110, comma 1 lettera C) secondo alinea del D.P.R. 384/1990.

Articolo 45 Norma transitoria per i dirigenti già appartenenti all'XI livello

1. A decorrere dal 1 dicembre 1995, lo stipendio tabellare annuo dei dirigenti già appartenenti all'XI livello, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui alla legge 438/1992, è quello stabilito dall'art. 42 e ricomprende:
 - A) Per i dirigenti medici, già a tempo pieno, in L. 43.941.000 che ricomprendono:
 - a) lo stipendio tabellare dell'ex XI livello, ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990, che comprende gli incrementi di cui all'art. 41, commi 1 e 2;
 - b) un importo pari al 32,6 % dell'indennità di tempo pieno di cui all'art. 110, comma 1, lett. A), terzo alinea del D.P.R. 384/1990;
 - B) Per i dirigenti medici, già a tempo definito, in L. 30.268.000 che ricomprendono:

- lo stipendio tabellare dell'ex XI livello, ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990 che comprende gli incrementi di cui all'art. 41, commi 3 e 4 ;
- l'intero importo dell'indennità medico specialistica di cui all'art. 110 lettera B) terzo alinea D.P.R. 384/1990;
- C) Per i dirigenti veterinari che beneficiano dell'indennità medico-veterinaria, ispezione, vigilanza e polizia veterinaria, in L.43.941.000 che ricomprendono:
 - lo stipendio tabellare dell'ex XI livello, ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990, che comprende gli incrementi di cui all'art. 41, commi 1 e 2;
 - un importo pari al 32,6 % dell'indennità indicata in oggetto e prevista dall'art. 110, comma 1, lett. C), terzo alinea, del DPR 384/1990;
- D) Per i dirigenti veterinari che non beneficiano dell'indennità di cui alla lett. C) ai sensi dell'art. 110, comma 5 del D.P.R. 384/1990, in L. 40.036.000 che ricomprendono:
 - lo stipendio tabellare dell'ex XI livello di appartenenza ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990, che comprende gli incrementi di cui all'art. 41, commi 5 e 6 ;
 - l'intero importo dell'indennità medico specialistica di cui all'art. 110 lettera B) terzo alinea D.P.R. 384/1990.

Articolo 48 Struttura della retribuzione per la qualifica unica di Dirigente delle I.P.A.B. aventi finalità sanitarie

1. Presso le I.P.A.B. la qualifica di dirigente è unica e corrisponde a quella di dirigente di I livello del S.S.N. Per i dirigenti in servizio presso le I.P.A.B. che già applicano il trattamento economico e normativo del D.P.R. 28 novembre 1990, n. 384, la struttura della retribuzione è configurata secondo quanto previsto dagli articoli del Capo I.
2. Per i dirigenti in servizio presso I.P.A.B. che tuttora applicano la disciplina del D.P.R. 3 agosto 1990, n. 333, fermo restando quanto previsto dall'art. 40 in ordine alla struttura della retribuzione dei dirigenti medici, il trattamento economico stipendiale è così determinato:
 - dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 ai dirigenti della ex prima qualifica dirigenziale viene corrisposto un incremento stipendiale mensile lordo di L. 136.000 che riassorbe l'indennità di vacanza contrattuale; per gli stessi dirigenti, a decorrere dal 1° dicembre 1995, il predetto incremento mensile lordo è rideterminato in L. 237.000 ;
 - dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 al personale della ex seconda qualifica dirigenziale è corrisposto un incremento stipendiale mensile lordo di L. 174.000 che riassorbe l'indennità di vacanza contrattuale; per gli stessi dirigenti, a decorrere dal 1° dicembre 1995, il predetto incremento mensile lordo è rideterminato in L. 305.000.
3. A decorrere dal 1° dicembre 1995, salvo quanto previsto dall'art.51, lo stipendio tabellare annuo, per dodici mensilità, della qualifica unica dirigenziale, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui all'art. 7 della legge n. 438/1992, è stabilito in L.32.977.000; tale somma, per il dirigente della ex prima qualifica dirigenziale, comprende:
 - a) lo stipendio tabellare già spettante alla ex prima qualifica come previsto dall'articolo 43 del D.P.R. 333/1990, incrementato ai sensi del comma 2;
 - b) un importo pari allo 0,35 della indennità di funzione della ex prima qualifica dirigenziale di cui all'articolo 38 del D.P.R. 333/1990;
4. Gli incrementi contrattuali comprendono il 6% sugli stipendi tabellari previsti per i due ex livelli dall'art. 43 del D.P.R. 333/1990, sull'elemento distinto della retribuzione (EDR), sull'indennità integrativa speciale in godimento nonché sull'importo delle indennità conglobate di cui al comma 3 per l'ex qualifica I dirigenziale.
5. La misura dell'indennità integrativa speciale spettante al personale della qualifica unica dirigenziale è stabilita nell'importo corrispondente a quello spettante al personale appartenente alla ex prima qualifica dirigenziale.

Articolo 49 Norma transitoria per il personale dirigenziale delle I.P.A.B. aventi finalità sanitarie

1. Il trattamento economico stipendiale dei dirigenti della ex seconda qualifica dirigenziale, derivante dall'applicazione dell'art. 48, comma 3, a decorrere dal 1° dicembre 1995 è così determinato:
 - a) stipendio tabellare nella misura stabilita all'art.48, comma 3;
 - b) maturato economico annuo, pensionabile e non riassorbibile di L. 5.007.000, pari al maggior importo, rispetto allo stipendio tabellare di cui alla lett. a), del trattamento economico tabellare in godimento al 1° dicembre 1995 ottenuto dalla sommatoria delle seguenti voci:
 - stipendio tabellare ex articolo 43 D.P.R. 333/1990 comprensivo dell'elemento distinto della retribuzione di cui all'art. 7 della legge n.438/1992;
 - incrementi contrattuali di cui all'art. 48, comma 2;
 - differenza tra l'importo dell'indennità integrativa speciale in godimento e quella della ex prima qualifica dirigenziale.

CCNL 5 dicembre 1996 II biennio economico (1996-1997)

Articolo 2 Incrementi contrattuali

1. Dal 1° gennaio 1996 al 31 ottobre 1996 ai dirigenti medici e veterinari di I e II livello di cui agli artt. 43, 44 e 45, comma 1, lettere A) e C) del CCNL di cui all'art. 1 è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato:
 - I livello dirigenziale : L. 100.000
 - II livello dirigenziale : L. 135.000
2. Dal 1° novembre 1996 ai dirigenti del comma 1 è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassorbe quello previsto dallo stesso comma :
 - I livello dirigenziale : L. 252.000
 - II livello dirigenziale : L. 339.000
3. Dal 1° gennaio 1996 al 31 ottobre 1996 ai dirigenti medici di I e II livello di cui agli artt. 43, 44 e 45, comma 1, lettera B) del CCNL citato al comma 1 è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato:
 - I livello dirigenziale : L. 62.000
 - II livello dirigenziale : L. 91.000

4. Dal 1° novembre 1996 ai dirigenti del comma 3 è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassorbe quello previsto dallo stesso comma:
- I livello dirigenziale: L. 157.000
 - II livello dirigenziale: L. 230.000
5. Dal 1° gennaio 1996 al 31 ottobre 1996 ai dirigenti veterinari di I e II livello di cui agli artt. 43, 44 e 45, comma 1, lettera D) del CCNL di cui al comma 1 è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato:
- I livello dirigenziale: L. 89.000
 - II livello dirigenziale: L. 123.000
6. Dal 1° novembre 1996 ai dirigenti del comma 5 è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassorbe quello previsto dallo stesso comma:
- I livello dirigenziale: L. 223.000
 - II livello dirigenziale: L. 309.000
7. Nei confronti dei dirigenti del I livello con anzianità di servizio inferiore ai cinque anni continua altresì a trovare applicazione - ad esaurimento - l'art. 117 del D.P.R. 384/1990, riconfermato dall'art. 43 comma 2 del CCNL di cui all'art. 1.

Articolo 3 Stipendi tabellari

1. Gli stipendi tabellari annui dall'1.11.1996, sono rideterminati nei seguenti importi:
- Dirigenti del I livello ex art. 43 lett. A) e C) CCNL di cui al comma 1: L. 32.393.000
 - Dirigenti del I livello ex art. 43 lett. B) CCNL di cui al comma 1: L. 19.792.000
 - Dirigenti del I livello ex art. 43 lett. D) CCNL di cui al comma 1: L. 27.913.000
 - Dirigenti del I livello ex art. 44 lett. A) e C) CCNL di cui al comma 1: L. 36.000.000
 - Dirigenti del I livello ex art. 44 lett. B) CCNL di cui al comma 1: L. 22.499.000
 - Dirigenti del I livello ex art. 44 lett. D) CCNL di cui al comma 1: L. 31.521.000
 - Dirigenti del II livello ex art. 45 lett. A) e C) CCNL di cui al comma 1: L. 48.000.000
 - Dirigenti del II livello ex art. 45 lett. B) CCNL di cui al comma 1: L. 33.028.000
 - Dirigenti del II livello ex art. 45 lett. D) CCNL di cui al comma 1: L. 43.744.000
2. Dal 1 luglio 1997, gli stipendi annui tabellari dei dirigenti di I livello ex art. 43 del CCNL di cui all'art. 1, per effetto del D.L. 583/1996 ivi citato nonché per gli effetti del comma 1 sono così determinati a regime:
- Dirigenti di I livello lett. A) e C) : L. 36.000.000
 - Dirigenti di I livello lett. B) : L. 22.499.000
 - Dirigenti di I livello lett. D) : L. 31.521.000
3. Il trattamento economico omnicomprensivo di L. 9.158.000 previsto dall'art. 70, comma 5 del CCNL di cui all'art. 1, dall'1.11.1996 è rideterminato in L. 10.800.000

Articolo 5 Rideterminazione dell'indennità di specificità medica e della retribuzione di posizione

1. L'indennità di specificità medica spettante ai Dirigenti medici e veterinari di cui agli artt. 43, 44 e 45 del CCNL di cui all'art. 1 è così rideterminata dalle date sottoindicate:

	1.1.1997	31.12.1997
- Dirigenti del I livello lettere A) e C)	L. 13.773.000	L. 15.000.000
- Dirigenti del II livello lettere A) e C)	L. 18.957.000	L. 20.000.000
- Dirigenti del I livello lettere B) e D)	L. 1.840.000	L. 2.000.000
- Dirigenti del II livello lettere B) e D)	L. 3.679.000	L. 4.000.000

2. Nei confronti dei dirigenti di I livello con meno di cinque anni di servizio ai quali dal 1 gennaio 1996 sia stato applicato l'art. 4 della legge 724/1994, la corresponsione dell'indennità di specificità medica nella misura di L. 7.370.000 è sospesa nella misura intera ed erogata in misura ridotta pari a L. 5.660.000. In tal caso, ferme rimanendo le condizioni che ne hanno determinato la sospensione, in deroga a quanto previsto dall'art. 43, comma 2, primo periodo del CCNL di cui all'art. 1, essa è incrementata al compimento del quinto anno, di un importo pari al valore delle indennità di cui all'art. 117 del D.P.R. 384/1990 e con le medesime procedure previste da tale norma. Sino a tale incremento l'indennità di specificità medica prevista per i suddetti dirigenti dall'1.1.1997 ammonta a L. 12.066.000 e dal 31 dicembre 1997 a L. 13.295.000 mentre la componente fissa della retribuzione di posizione dal 1 gennaio 1996 ammonta a L. 136.000, che rimangono costanti al 1 gennaio ed al 31 dicembre 1997.

3. Nei confronti dei dirigenti ai quali dal 1 gennaio 1996 sia stato applicato dell'art. 4 della legge 724/1994, la componente fissa della retribuzione di posizione prevista dall'art. 55, comma 7 e tabella allegato n. 3 del CCNL di cui all'art. 1, dalla stessa data è sospesa nella misura intera e, ferme rimanendo le condizioni che ne hanno determinato la sospensione, è erogata in un importo ridotto della misura di seguito indicata:

ex IX livello : L. 1.995.000
ex X livello : L. 2.478.000
ex XI livello : L. 2.967.000

4. La retribuzione di posizione complessivamente prevista nelle due componenti - fissa e variabile - dall'art. 55, comma 7 e relativo allegato n. 3, è rideterminata a decorrere dal 1.1.1997 e sino al conferimento degli incarichi di cui agli artt. 56 e 57 del citato CCNL secondo i valori indicati nella tabella allegato n. 1 del presente contratto.

5. I valori minimi degli incarichi previsti dall'art. 56 del CCNL di cui all'art. 1, dall'1 gennaio 1997 sono così rideterminati:

fascia a): L. 16.000.000
fascia b): L. 15.000.000

6. I valori minimi degli incarichi previsti dall'art. 57 del CCNL di cui all'art. 1, dall'1 gennaio 1997, sono così rideterminati:

fascia a): L. 11.000.000
fascia b): L. 2.300.000

7. Nei casi previsti dal comma 3, ferma restando la collocazione dei dirigenti nella posizione funzionale ricoperta, permane, a titolo individuale, la riduzione del valore della componente fissa della retribuzione di posizione indicata nella tabella allegato n. 1, nelle misure individuate nel comma 3 citato.

8. Resta confermato quanto previsto dagli artt. 56, comma 2, 57, comma 4 e 74, comma 2 del CCNL citato all'art. 1.

9. Qualora la valutazione dei dirigenti prevista dall'art. 59 del medesimo CCNL non risulti positiva, gli effetti della stessa si producono sulla componente variabile della retribuzione di posizione di cui alla tabella allegato n. 1 del presente contratto.

CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (1998-1999)

Articolo 36 Incrementi contrattuali e stipendio tabellare

- Dal 1 novembre 1998 al 31 maggio 1999, gli incrementi mensili lordi degli stipendi tabellari previsti per i dirigenti medici e veterinari dagli artt. 43, 44 e 45, lettere A) e C) del CCNL 5 dicembre 1996, come rideterminati per il secondo biennio economico 1996 – 1997, sono i seguenti:
 - dirigenti di II livello £ 92.000
 - dirigenti di I livello £ 73.000
- Dal 1 giugno 1999 ai dirigenti del comma 1 è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassorbe il precedente:
 - dirigenti di II livello £ 172.000
 - dirigenti di I livello £ 136.000
- Lo stipendio tabellare annuo, per dodici mensilità, dei dirigenti di cui al comma 1 è così stabilito:

	dal 1 novembre 1998	dal 1 giugno 1999
- Dirigenti di II livello:	£ 49.104.000;	£ 50.064.000
- Dirigenti di I livello:	£ 36.876.000;	£ 37.632.000
- Fatto salvo quanto previsto dall'art.38 a decorrere dal 31 luglio 1999, data di entrata in vigore del d.lgs. 229/1999, essendo la dirigenza medico veterinaria collocata in un ruolo unico lo stipendio tabellare annuo lordo per dodici mensilità per tutti i dirigenti anche assunti con incarico di direzione di struttura complessa, con avviso pubblicato in Gazzetta Ufficiale successivamente alla entrata in vigore del d.lgs. 229/1999, è fissato in £37.632.000.
- Sono disapplicati gli artt. 43, 44 e 45 del CCNL 5 dicembre 1996, fatte salve le parti in cui siano previsti, per effetto del primo inquadramento dei dirigenti, assegni personali pensionabili e non riassorbibili.

Articolo 43 Incrementi e stipendi tabellari dei medici a tempo definito e dei veterinari esercitanti la libera professione extramuraria

- Gli incrementi mensili lordi degli stipendi tabellari, previsti per i dirigenti medici e veterinari indicati dagli artt. 43, 44 e 45, lettere B) e D) del CCNL 5 dicembre 1996, come rideterminati per il secondo biennio economico 1996 – 1997 sono i seguenti:
 - Dal 1 novembre 1998 :
 - Medici già a tempo definito
Dirigenti di II livello £69.000
Dirigenti di I livello £52.000
 - Veterinari di cui alla lettera D) degli artt. 43,44, e 45 del CCNL 5 dicembre 1996
Dirigenti di II livello £86.000
Dirigenti di I livello £67.000
 - Dal 1 giugno 1999, con il riassorbimento del precedente incremento, gli incrementi tabellari sono i seguenti :
 - Medici già a tempo definito
Dirigenti di II livello £129.000
Dirigenti di I livello £97.000
 - Veterinari di cui alla lettera D) degli artt. 43,44, e 45 del CCNL 5 dicembre 1996
Dirigenti di II livello £160.000
Dirigenti di I livello £124.000
- Lo stipendio tabellare annuo lordo, per dodici mensilità, dei dirigenti medici di cui al comma 1 lett. A e B, punto a), alle scadenze sottoindicate, è così stabilito:

	1 novembre 1998	1 giugno 1999
Dirigenti già di II livello:	£33.828.000;	£34.548.000
Dirigenti già di I livello:	£23.111.000;	£23.651.000

 Per i dirigenti medici di II livello in servizio al 31 luglio 1999, il trattamento economico stipendiale per dodici mensilità dal 1 agosto 1999 è così articolato:
 - stipendio tabellare annuo nella misura di £ 23.651.000 già previsto per i dirigenti di I livello;
 - assegno personale pensionabile e non riassorbibile annuo, fatto salvo quanto previsto dall'art. 44 £ 11.582.000, pari alla differenza tra gli stipendi tabellari individuati nel presente comma e le misure delle indennità integrative spettanti.
- Lo stipendio tabellare annuo lordo, per dodici mensilità, dei dirigenti veterinari di cui al comma 1 lett. A e B, punto b), alle scadenze sottoindicate, è così stabilito:

	1 novembre 1998	1 giugno 1999
Dirigenti già di II livello:	£44.776.000;	£45. 664.000
Dirigenti già di I livello:	32.325.000;	£33.009.000

 Per i dirigenti veterinari di ex II livello in servizio al 31 luglio 1999 il trattamento economico stipendiale per dodici mensilità – dal 1 agosto 1999 - è così articolato:
 - stipendio tabellare annuo nella misura stabilita dal presente comma per i dirigenti già di I livello di £33.009.000;
 - assegno personale pensionabile e non riassorbibile annuo, fatto salvo quanto previsto dall'art. 44, di £ 13.485.000, pari alla differenza tra gli stipendi tabellari individuati nel presente comma e le misure delle indennità integrative spettanti.
- All'atto della cessazione dal servizio, gli assegni personali di cui alle lettere b) dei commi 2 e 3 - nella misura intera in ragione d'anno - confluiscono nel fondo dell'art. 50. Tale norma si applica anche per le risorse lasciate disponibili per posti resisi vacanti dall'1 gennaio 1998.
- Il trattamento economico omnicomprensivo di £ 10.800.000 previsto per gli ex medici condotti ed equiparati che non abbiano effettuato l'opzione indicata nell'art. 133 del DPR 384/1990, è rideterminato in £ 11. 156.000.
- I dirigenti di cui al presente articolo mantengono l'indennità integrativa speciale in godimento.
- Sono disapplicati gli artt. 43, 44 e 45 del CCNL 5 dicembre 1996 fatte salve le parti in cui siano previsti, per effetto del primo inquadramento dei dirigenti, assegni personali pensionabili e non riassorbibili.

Articolo 44 Soppressione dei rapporti di lavoro a tempo definito ed altri rapporti

1. I rapporti di lavoro a tempo definito ed altri simili dei dirigenti medici già di I e II livello sono soppressi con le modalità di realizzazione di cui ai seguenti commi anche per dare completa attuazione agli artt. 42 e 72 del CCNL del 5 dicembre 1996 circa la riconduzione di tali dirigenti medici ad un rapporto di lavoro unico anche per quanto attiene l'orario secondo le disposizioni degli artt. 16 e 17.
2. Il passaggio al rapporto unico - per i dirigenti del comma 1 che abbiano optato per il rapporto di lavoro esclusivo entro il 14 marzo 2000 - è portato a termine entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, attribuendo agli stessi:
 - a) il trattamento economico tabellare previsto per i corrispondenti dirigenti dall'art. 36 comma 4;
 - b) l'indennità integrativa e quella di specificità medico - veterinaria nella misura prevista dall'art. 37;
 - c) ai dirigenti già di II livello ai quali sia mantenuto l'incarico di direzione di struttura complessa a seguito della verifica di cui all'art. 30 l'indennità di incarico prevista dall'art. 40. che assorbe l'assegno personale dell'art. 43, comma 2. Per coloro che avevano optato per il rapporto quinquennale è mantenuto lo specifico trattamento in godimento.
 - d) l'indennità di esclusività di rapporto nella misura spettante;
 - e) la retribuzione di posizione definita aziendalmente in relazione all'incarico affidato, nel rispetto dell'art. 39;
 - f) la retribuzione di risultato, ove spettante.
 Per i dirigenti già di II livello a tempo definito che non avessero optato per l'incarico quinquennale entro il 31 luglio 1999, si applica anche l'art. 30.
3. Il comma 2 si applica anche ai dirigenti veterinari già di I e II, di cui all'art. 43, comma 1 lett. A) punto b), i quali abbiano optato per l'esclusività di rapporto. In tal caso l'indennità prevista al punto c) del comma 2 per i dirigenti già di II livello che abbiano mantenuto l'incarico di direzione di struttura complessa ai sensi dell'art. 30 assorbe l'assegno personale di cui all'art. 43, comma, 3.
4. Il comma 2 trova applicazione anche nei confronti degli ex medici condotti ed equiparati di cui all'art. 70, comma 5 del CCNL 5 dicembre 1996 che alla data prevista del 14 marzo 2000, abbiano optato per il rapporto di lavoro esclusivo.
5. Per i dirigenti medici e veterinari dei commi precedenti che non abbiano optato per il rapporto di lavoro esclusivo entro il 14 marzo 2000 - il passaggio avviene - con decorrenza dall'opzione - anche successivamente - con l'attribuzione del trattamento economico previsto dal comma 2 con esclusione della lettera c).
6. In ogni caso la trasformazione del rapporto di lavoro avviene improrogabilmente entro il 1 dicembre 2001 anche per coloro che non dovessero optare per il rapporto esclusivo. In tale caso a detti dirigenti è attribuito:
 - a) il trattamento economico tabellare previsto per i corrispondenti dirigenti dall'art. 36 comma 4;
 - b) l'indennità integrativa e quella di specificità medico-veterinaria ove in godimento e nella misura prevista dall'art. 37;
 - c) ai dirigenti medici e veterinari già di II livello di cui all'art. 43, commi 2 e 3, l'assegno personale ivi previsto alla lett. b) è riassorbito;
 - d) la retribuzione di posizione definita con le regole di cui all'art. 39.
7. Le aziende fanno fronte ai maggiori oneri derivanti dal presente articolo congelando - in misura corrispondente alla spesa - le assunzioni per posti vacanti di dirigente, tenuto conto - per i dirigenti medici - del maggior numero di ore di lavoro effettuate per l'adeguamento del relativo orario.

Articolo 46 Trattamento economico fondamentale

1. Ai dirigenti di cui all'art. 36, comma 1, ivi compresi i dirigenti di ex II livello ad incarico quinquennale che abbiano optato per il rapporto di lavoro non esclusivo spettano:
 - a) il trattamento economico tabellare dell'art. 36, comma 4;
 - b) l'indennità integrativa prevista dall'art. 37;
 - c) per i dirigenti medici e veterinari già di II livello l'assegno personale previsto dall'art. 38, comma 1 e l'indennità di specificità medica del comma 2;
 - d) le altre voci previste dall'art. 35 lettera A) ove spettanti.
2. Ai dirigenti di cui all'art. 43 comma 1 che non siano passati al rapporto unico ai sensi dell'art. 44 competono:
 - a) il trattamento economico tabellare previsto dall'art. 43 commi 2 e 3;
 - b) l'indennità integrativa in godimento e quella di specificità medica prevista dalla tabella allegato 1 al CCNL 5 dicembre 1996 - secondo biennio economico 1996 - 1997 per i relativi rapporti di lavoro;
 - c) per i dirigenti medici e veterinari già di II livello l'assegno personale previsto dall'art. 43, commi 2 e 3;
 - d) le altre voci previste dall'art. 35 lettera A) ove spettanti.
3. All'atto della cessazione dal servizio, gli assegni di cui ai commi 1 e 2 lettera c), nella misura intera in ragione d'anno - confluiscono nel fondo dell'art. 50. Tale norma si applica anche per le risorse lasciate disponibili per posti resisi vacanti dall' 1 gennaio 1998.

Articolo 47 Retribuzione di posizione e di risultato

1. La retribuzione di posizione dei dirigenti medici e veterinari già di I e II livello, a rapporto di lavoro non esclusivo, è così costituita:
 - a) componente fissa come da tabella all. 1 del CCNL 5 dicembre 1996, II biennio economico 1996 - 1997, nella misura ridotta dall'art. 5 dello stesso contratto. Detta riduzione - ove l'opzione sia stata espressa in applicazione del dlgs 229/1999, decorre da tale ultima data;
 - b) parte variabile in godimento ridotta del 50%. Tale riduzione si applica anche ai dirigenti indicati nell'art. 44, comma 6) limitatamente alla parte - eccedente il minimo contrattuale di cui alla tabella allegato 1 al CCNL del 5 dicembre 1996 - secondo biennio economico 1996 - 1997 - eventualmente ridefinita in azienda.
2. Per la componente fissa della retribuzione di posizione, ferma rimanendo in ogni caso la riduzione di cui al comma 1, lett. a), valgono le salvaguardie previste dall'art. 39.
3. Ai dirigenti medici e veterinari già di II livello ad incarico quinquennale di cui agli artt. 44 commi 5 e 6 e 45 non compete più lo specifico trattamento economico attribuito ai sensi dell'art. 58 del CCNL 5 dicembre 1996.
4. Ai dirigenti del comma 1 non spetta la retribuzione di risultato.
5. La riduzione di cui al comma 1, lett. b) e quella del comma 4 decorrono dal 1 luglio 1999. Quella del comma 3 decorre dal 1 luglio 2000.

6. Le risorse relative alle riduzioni previste dai commi 1 e 4 concorrono al finanziamento dell'indennità di esclusività di cui all'art. 42 e, pertanto, i fondi di provenienza delle voci citate – art. 50 e 52 – sono conseguentemente ridotti di pari importo. Le risorse del comma 3 confluiscono nel fondo di cui all'art. 50.

7. Le aziende provvederanno al recupero delle competenze non più spettanti ai dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo dal 1 luglio 1999 mediante gli opportuni conguagli con gli incrementi del presente contratto. Esclusivamente per lo specifico trattamento economico è consentita l'eventuale rateizzazione in non più di sei soluzioni mensili.

Articolo 48 Trattamento economico dei dirigenti in caso di revoca dell'opzione per l'attività libero professionale extramuraria

1. Al dirigente che al 31 dicembre dell'anno precedente abbia revocato l'opzione per l'esercizio dell'attività libero professionale extramuraria compete il trattamento economico previsto dall'art. 44, comma 5, con decorrenza dal 1 gennaio successivo.

2. La retribuzione di posizione è ridefinibile sulla base dell'incarico successivamente conferito al dirigente con le procedure di cui all'art. 28, e per quello di direzione di struttura complessa, con le procedure previste dal DPR. 484/1997. Nelle more rimane determinata nella misura in godimento.

3. Al dirigente è riconosciuta la retribuzione di risultato. Nel primo anno dal rientro essa è determinata a consuntivo.

CCNL 8 giugno 2000 II biennio economico (2000-2001)

Articolo 2 Incrementi contrattuali e stipendio tabellare

1. Dal 1 luglio 2000 al 30 giugno 2001, l'incremento mensile lordo degli stipendi tabellari previsti per il ruolo e livello unico dei dirigenti medici e veterinari dall' art. 36 del CCNL relativo al I biennio economico, stipulato in data 8 giugno 2000, è di £50.000.

2. Dal 1 luglio 2001 ai dirigenti del comma 1 è corrisposto l'incremento mensile lordo di £96.000, che riassume il precedente.

3. Lo stipendio tabellare annuo, per dodici mensilità, dei dirigenti di cui al comma 1 è così stabilito:

dal 1 luglio 2000	dal 1 luglio 2001
£38.232.000	£38.784.000

Articolo 3 Equiparazione⁶²

1. In applicazione di quanto previsto dalla norma di rinvio contenuta nell'art. 41, comma 1 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 la retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti in servizio alla data del 5 dicembre 1996 nelle posizioni funzionali di ex IX livello, qualificato e non dell'ex DPR 384/1990, con cinque anni di anzianità al 1 febbraio 2001, con la medesima decorrenza è equiparata a quella dell' ex X livello non qualificato dello stesso DPR. Dalla predetta data la retribuzione di posizione minima per i dirigenti medici e veterinari di cui all'art. 36, comma 1 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 è, pertanto, così determinata:

	Medici	Veterinari
- parte fissa:	£ 2.000.000	£ 2.000.000
- parte variabile:	£10.820.000	£10.063.000

2. La retribuzione di posizione minima per i dirigenti medici e veterinari di cui all'art. 43 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 che non abbiano optato per il rapporto di lavoro esclusivo alla data del 14 marzo 2000, i quali si trovano nelle condizioni di cui al comma 1 è così determinata:

Medici Veterinari		
- parte fissa:	£1.000.000	£1.000.000
- parte variabile:	£5.214.000	£2.707.000

3. La retribuzione di posizione di cui al 1 comma spetta per intero, detratto quanto già previsto dalla tabella allegato 1 al CCNL del 5 dicembre 1996 – II biennio economico 1996 -1997 - ai dirigenti tuttora in servizio, ai quali l'azienda - dopo l'entrata in vigore del contratto citato - non abbia attribuito una retribuzione di posizione superiore al minimo; nei casi in cui la retribuzione di posizione sia superiore al minimo contrattuale ma inferiore a quella del comma 1, l'azienda provvede al relativo conguaglio mentre nel caso sia superiore a quella del comma 1 ovvero al dirigente sia stato conferito l'incarico di struttura complessa, nulla è dovuto allo stesso.

4. Per i dirigenti di cui ai commi 1 e 2 che alla data del 1 febbraio 2001 non avessero ancora compiuto cinque anni di servizio, l'equiparazione opera al compimento del quinto anno che avviene nell'arco di vigenza del presente contratto. Ferma rimanendo la componente di parte fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale, la parte variabile spettante agli stessi dal 1 febbraio 2001 è così rideterminata:

Dirigenti comma 1:	Medici	Veterinari
- parte variabile	£4.327.000	£4.028.000
Dirigenti comma 2:		
- parte variabile	£2.516.000	£2.351.000

5. Sono fatti salvi i casi in cui l'azienda ai dirigenti del comma 4 abbia già conferito incarichi di maggior valore economico rispetto al minimo contrattuale di cui all'art. 39, comma 10 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000. Il relativo conguaglio, ove necessario, opera con le modalità del comma 3 sia al 1 febbraio 2001 che al compimento del quinto anno.

⁶² Articolo 38 CCNL integrativo 10 febbraio 2004

2. In via di interpretazione autentica, le parti concordano che l'equiparazione di cui all'art. 3 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico 2000 – 2001, riguarda anche i dirigenti di ex IX livello già a tempo pieno (art. 36 del CCNL dell' 8 giugno 2000, I biennio economico) che alla data del 14 marzo 2000 non abbiano optato per il rapporto di lavoro esclusivo. La riduzione di cui all'art. 47 del citato CCNL del I biennio economico, trova applicazione sulla retribuzione di posizione - parte variabile – così rideterminata nel II biennio economico. La presente clausola entra in vigore dal 1 febbraio 2001 come l'art. 3 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico.

6. Con i commi 1, 2 e 4 le parti considerano definitivamente conclusa la vertenza relativa all'equiparazione dei dirigenti di cui al presente articolo.
7. All'incremento della retribuzione di posizione di cui ai commi 1 e 4 si provvede con le risorse del fondo dell'art. 9, comma 3.
8. La retribuzione minima contrattuale di cui al presente articolo fa parte del trattamento fondamentale di cui all'art. 35, comma 1 Lett. A) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, in quanto sostituisce quella già prevista nella tabella allegato 1 del CCNL 5 dicembre 1996, II biennio economico 1996 - 1997.

Articolo 4 Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti di nuova assunzione

1. Per i dirigenti assunti dal 6 dicembre 1996 in poi, cui non si applicano i benefici dell'art. 3, a decorrere dal 1 febbraio 2001, la retribuzione di posizione minima contrattuale corrisponde ai seguenti valori :

	Medici	Veterinari
- parte fissa:	£2.000.000	£2.000.000
- parte variabile:	£4.327.000	£4.028.000

2. I dirigenti del comma 1 raggiungono la retribuzione di posizione minima contrattuale di cui all' art. 3, comma 1, al compimento del quinto anno di attività, previa verifica positiva da parte del Collegio Tecnico di cui all'art. 31 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000. In caso di verifica negativa, fatta salva l'applicazione dell'art. 34 dello stesso CCNL, l'adeguamento avrà luogo al superamento di quella triennale successiva.
3. Nei casi in cui l'azienda, sulla base dell' art. 57, comma 6 del CCNL del 5 dicembre 1996, abbia già conferito incarico di valore economico superiore al minimo contrattuale, si applica l'art. 3, comma 5.
4. All'incremento della retribuzione di posizione di cui al comma 1 si provvede con le risorse del fondo dell'art. 9, comma 3.
5. La retribuzione minima contrattuale di cui al presente articolo fa parte del trattamento fondamentale di cui all'art. 35, comma 1 Lett. A) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, in quanto costituisce il minimo contrattuale per tale voce. Essa sostituisce quella prevista dal comma 11 dell'art. 39 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000.

Articolo 6 Incrementi e stipendi tabellari dei medici a tempo definito e dei veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo

1. Gli incrementi mensili lordi degli stipendi tabellari, previsti per i dirigenti medici e veterinari indicati dall'art. 43 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 sono i seguenti:

- A) Dal 1 luglio 2000 :
- a) Dirigenti Medici già a tempo definito £36.000
- b) Veterinari £46.000
- B) Dal 1 luglio 2001 gli incrementi tabellari sono i seguenti :
- a) Medici già a tempo definito £33.000
- b) Veterinari £42.000

2. Lo stipendio tabellare annuo lordo, per dodici mensilità, dei dirigenti medici e veterinari di cui al comma 1 lett. a e b, alle scadenze sottoindicate, è così stabilito:

	1 luglio 2000	1 luglio 2001
Dirigenti medici	£24.083.000	£24.479.000
Dirigenti veterinari	£33.561.000;	£34.065.000

3. Per i dirigenti medici e veterinari già di II livello dirigenziale è conservato l'assegno personale previsto dall'art. 43, commi 2 e 3 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000.
4. Il trattamento economico omnicomprensivo di £11.156.000 previsto per gli ex medici condotti ed equiparati che non abbiano effettuato l'opzione per il rapporto esclusivo, è rideterminato rispettivamente alle decorrenze del 1/7/2000 e 1/7/2001 in £ 11.289.872 ed in £ 11.412.588.
5. Sono confermate le disposizioni dell'art. 44, commi 6 e 7 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, per effetto delle quali i dirigenti di cui al presente articolo improrogabilmente entro il 1 dicembre 2001 debbono trasformare il proprio rapporto di lavoro anche in caso di non opzione per il rapporto esclusivo con l'attribuzione di quanto previsto dalle medesime clausole.

Articolo 7 Trattamento economico fondamentale

1. Il trattamento economico fondamentale dei dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo di cui all'art. 46 del CCNL, stipulato in data 8 giugno 2000, è confermato e segue la dinamica degli incrementi contrattuali prevista per i dirigenti cui si riferisce.

CCNL integrativo 10 febbraio 2004

Art. 35 Incrementi contrattuali e stipendio tabellare dei dirigenti

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

Art. 36 Incrementi e stipendi tabellari dei medici a tempo definito e dei veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo

1. Dal 1 gennaio 2001, lo stipendio tabellare attribuito al livello unico dei di-regenti medici e veterinari di cui all' art 6 del CCNL 8 giugno 2000, relativo al II biennio economico 2000 – 2001 è incrementato dell'importo mensile lordo a fianco di ciascuno indicato:
 - a) medici : £. 30.000 (pari a € 15,49)
 - b) veterinari : £. 39.000 (pari a € 20,14).
2. Dal 1 luglio 2001 ai dirigenti del comma 1 sono corrisposti i seguenti incrementi che assorbono quello del comma precedente:
 - a) medici : £. 63.000 (pari a € 32,54)
 - b) veterinari : £. 81.000 (pari a € 41,83).
2. Lo stipendio tabellare annuo lordo, per dodici mensilità, dei dirigenti medici e veterinari di cui al comma 1 lett. a) e b), è così stabilito:
Dal 1 gennaio 2001:
 dirigenti medici : £. 24.455.000 (pari a € 12.629,95)
 dirigenti veterinari : £. 34.029.000 (pari a € 17.574,51);
Dal 1 luglio 2001:
 dirigenti medici : £. 24.851.000 (pari a € 12.834, 47)
 dirigenti veterinari : £ 34.533.000 (pari a € 17.834, 81)
3. Il trattamento economico omnicomprendente di £. 11. 289.872 (pari ad € 5.830,73) – previsto dall'art. 6 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico per gli ex medici condotti ed equiparati che non abbiano effettuato l'opzione per il rapporto esclusivo - in godimento da parte degli stessi al 1 gennaio 2001 - è rideterminato dalla stessa data in £. 11. 442.246 (pari a € 5.909, 43) e dal 1 luglio 2001 in £. 11.605.251 (pari a € 5.993,61).
4. Il presente articolo, fermo rimanendo quanto riguarda gli incrementi ed i valori di cui alle decorrenze del 1 luglio 2000 che rimangono confermati, sostituisce tutti gli altri incrementi e corrispondenti valori previsti nell'art. 6 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico.

CCNL 3 novembre 2005 I biennio economico (2002-2003)

Articolo 35 Incrementi contrattuali e stipendio tabellare nel biennio 2002 - 2003

1. Dall'1 gennaio 2002 al 31 dicembre 2002, lo stipendio tabellare previsto per i dirigenti medici e veterinari a rapporto esclusivo e non esclusivo ed orario unico dall'art. 35, del CCNL stipulato il 10 febbraio 2004, integrativo del CCNL 8 giugno 2000 è incrementato di € 70,40 lordi mensili. Dalla stessa data, lo stipendio tabellare annuo lordo, per dodici mensilità, è rideterminato in € 21.141,56.
2. Dal 1 gennaio 2003 lo stipendio tabellare di cui al comma 1 è incrementato:
 - di ulteriori € 82,50 lordi mensili;
 - dell'importo lordo mensile dell'indennità integrativa speciale in godimento, pari ad € 551,54, che dalla medesima data cessa di essere corrisposta
 Dalla stessa data lo stipendio tabellare annuo lordo, per dodici mensilità, è rideterminato in € 28.750,00.
3. Gli stipendi tabellari annui lordi di cui ai commi 1 e 2 sono corrisposti mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

Articolo 37 La retribuzione di posizione minima dei dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo

1. Alla data del 31 dicembre 2001, per i dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo e con orario unico, la retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti fissa e variabile, indicata nella tabella all. 1 del CCNL 5 dicembre 1996 relativo al II biennio economico 1996 - 1997, tenuto conto degli artt. 3 e 4 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio, risulta così fissata:

	Retribuzione di posizione in lire			Retribuzione di posizione in euro		
	Fissa	variabile	Totale	fissa	V ariabile	Totale
Dirigente incarico struttura complessa: area chirurgica	12.000.000	8.141.000	20.141.000	6.197,48	4.204,47	10.401,95
Dirigente incarico struttura complessa: area medicina	11.000.000	7.049.000	18.049.000	5.681,02	3.640,50	9.321,52
Dirigente incarico struttura complessa: area territorio	10.000.000	7.017.000	17.017.000	5.164,56	3.623,97	8.788,53
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	11.078.000	7.037.000	18.115.000	5.721,30	3.634,30	9.355,60
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	7.940.000	4.880.000	12.820.000	4.100,66	2.520,30	6.620,96
Dirigente equiparato	2.000.000	10.820.000	12.820.000	1.032,91	5.588,05	6.620,96
Dirigente < 5 anni	2.000.000	4.327.000	6.327.000	1.032,91	2.234,70	3.267,61

2. A decorrere dall'1 gennaio 2002, alla retribuzione di posizione del comma 1 sono attribuiti i seguenti incrementi annui lordi:

	Fissa	Retribuzione di posizione in euro			Fissa	Variabile	Totale
		Variabile	Totale Al 31.12.2001	Incremento parte fissa			
Dirigente incarico struttura complessa: area chirurgica	6.197,48	4.204,47	10.401,95	1.260,00	7.457,48	4.204,47	11.661,95
Dirigente incarico struttura complessa: area medicina	5.681,02	3.640,50	9.321,52	1.260,00	6.941,02	3.640,50	10.581,52
Dirigente incarico struttura complessa: area territorio	5.164,56	3.623,97	8.788,53	1.260,00	6.424,56	3.623,97	10.048,53
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.721,30	3.634,30	9.355,60	694,80	6.416,10	3.634,30	10.050,40
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	4.100,66	2.520,30	6.620,96	445,20	4.545,86	2.520,30	7.066,16
Dirigente equiparato	1.032,91	5.588,05	6.620,96	445,20	1.478,11	5.588,05	7.066,16
Dirigente < 5 anni	1.032,91	2.234,70	3.267,61	445,20	1.478,11	2.234,70	3.712,81

3. A decorrere dall'1 gennaio 2003, alla retribuzione di posizione del comma 2 sono attribuiti i seguenti ulteriori incrementi annui lordi:

	Fissa	Retribuzione di posizione in euro			fissa	Variabile	Totale
		Variabile	Totale 31.12.2002	Incremento parte fissa			
Dirigente incarico struttura complessa: area chirurgica	7.457,48	4.204,47	11.661,95	1.894,80	9.352,28	4.204,47	13.556,75
Dirigente incarico struttura complessa: area medicina	6.941,02	3.640,50	10.581,52	1.894,80	8.835,82	3.640,50	12.476,32
Dirigente incarico struttura complessa: area territorio	6.424,56	3.623,97	10.048,53	1.894,80	8.319,36	3.623,97	11.943,33
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.416,10	3.634,30	10.050,40	1.045,20	7.461,30	3.634,30	11.095,60
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	4.545,86	2.520,30	7.066,16	668,40	5.214,26	2.520,30	7.734,56
Dirigente equiparato	1.478,11	5.588,05	7.066,16	668,40	2.146,51	5.588,05	7.734,56
Dirigente < 5 anni	1.478,11	2.234,70	3.712,81	668,40	2.146,51	2.234,70	4.381,21

4. Gli incrementi di cui alle tavole dei commi 2 e 3 non sono riassorbiti dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiungono, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'allegato n. 7.

5. Il fondo dell'art. 54, alle date indicate dai commi 2 e 3 è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente ai singoli incrementi spettanti a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicati per il numero degli stessi.

6. La retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti, il cui totale è indicato nell'ultima colonna della tavola del comma 3, è corrisposta in tale misura sino al 30 dicembre 2003 e, sino alla predetta data, resta disciplinata dall'art. 39 del CCNL 8 giugno 2000.

7. La retribuzione di posizione è lorda, fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

Art. 38 La retribuzione di posizione minima per i dirigenti veterinari con rapporto di lavoro esclusivo

1. Alla data del 31 dicembre 2001, per i dirigenti veterinari a rapporto di lavoro esclusivo e con orario unico, la retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti fissa e variabile, indicata nella tabella all. 1 del CCNL 5 dicembre 1996 relativo al II biennio economico 1996 - 1997, tenuto conto degli artt. 3 e 4 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio, risulta così fissata:

	Retribuzione di posizione in lire			Retribuzione di posizione in euro		
	Fissa	Variabile	Totale	Fissa	Variabile	Totale
Dirigente incarico struttura complessa Istituti zooprofilattici	10.000.000	6.760.000	16.760.000	5.164,56	3.491,24	8.655,80
Dirigente incarico struttura complessa territorio	10.000.000	6.314.000	16.314.000	5.164,56	3.260,90	8.425,46
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	11.078.000	6.971.000	18.049.000	5.721,30	3.600,22	9.321,52
Dirigente con incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	7.940.000	4.123.000	12.063.000	4.100,66	2.129,35	6.230,01
Dirigente equiparato	2.000.000	10.063.000	12.063.000	1.032,91	5.197,10	6.230,01
Dirigente < 5 anni	2.000.000	4.028.000	6.028.000	1.032,91	2.080,28	3.113,19

2. A decorrere dall'1 gennaio 2002, alla retribuzione di posizione del comma 1 sono attribuiti i seguenti incrementi annui lordi:

	Retribuzione di posizione in euro						
	Fissa	Variabile	Totale 31.12.2001	Incremento parte fissa	Fissa	Variabile	Totale 1.1.2002
Dirigente incarico struttura complessa Istituti zooprofilattici.	5.164,56	3.491,24	8.655,80	1.125,60	6.290,16	3.491,24	9.781,40
Dirigente incarico struttura complessa territorio	5.164,56	3.260,90	8.425,46	1.240,80	6.405,36	3.260,90	9.666,26
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.721,30	3.600,22	9.321,52	510,00	6.231,30	3.600,22	9.831,52
Dirigente con incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	4.100,66	2.129,35	6.230,01	510,00	4.610,66	2.129,35	6.740,01
Dirigente equiparato	1.032,91	5.197,10	6.230,01	510,00	1.542,91	5.197,10	6.740,01
Dirigente < 5 anni	1.032,91	2.080,28	3.113,19	510,00	1.542,91	2.080,28	3.623,19

3. A decorrere dall'1 gennaio 2003, alla retribuzione di posizione del comma 2 sono attribuiti i seguenti ulteriori incrementi annui lordi:

	Retribuzione di posizione in euro						
	Fissa	Variabile	Totale 31.12.2002	Incremento parte fissa	Fissa	Variabile	Totale 1.1.2003
Dirigente incarico struttura complessa Istituti zooprofilattici.	6.390,16	3.491,24	9.781,40	1.749,60	8.039,76	3.491,24	11.531,00
Dirigente incarico struttura complessa territorio	6.405,36	3.260,90	9.666,26	1.864,74	8.270,10	3.260,90	11.531,00
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.231,30	3.600,22	9.831,52	766,80	6.998,10	3.600,22	10.598,32
Dirigente con incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	4.610,66	2.129,35	6.740,01	766,80	5.377,46	2.129,35	7.506,81
Dirigente equiparato	1.542,91	5.197,10	6.740,01	766,80	2.309,71	5.197,10	7.506,81
Dirigente < 5 anni	1.542,91	2.080,28	3.623,19	758,02	2.300,93	2.080,28	4.381,21

4. Gli incrementi di cui alle tavole dei commi 2 e 3 non sono riassorbiti dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiungono, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'allegato n.7.

5. Il fondo dell'art. 54, alle date indicate dai commi 2 e 3 è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente ai singoli incrementi spettanti a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicati per il numero degli stessi.

6. La retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti il cui totale è indicato nell'ultima colonna della tabella del comma 3, è corrisposta in tale misura sino al 30 dicembre 2003 e, sino alla predetta data, resta disciplinata dall'art. 39 del CCNL 8 giugno 2000.

7. La retribuzione di posizione è lorda, fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

Art. 39 La retribuzione di posizione minima per i dirigenti medici con rapporto di lavoro non esclusivo

1. Al 31 dicembre 2001, per i dirigenti medici a rapporto di lavoro non esclusivo e con orario unico, la retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti fissa e variabile, tenuto conto dei tagli previsti dall'art. 47 del CCNL 8 giugno 2000 nonché degli artt. 3 e 4 del CCNL 8 giugno 2000, Il biennio come integrati dall'art. 38, comma 2, del CCNL 10 febbraio 2004 (emendato dall'art. 24, comma 17 del presente contratto), risulta così fissata:

	Retribuzione di posizione in lire			Retribuzione di posizione in euro		
	Fissa	Variabile	Totale	Fissa	Variabile	Totale
Dirigente già incarico struttura. Complessa: area chirurgica	9.033.000	4.070.500	13.103.500	4.665,15	2.102,23	6.767,38
Dirigente già incarico struttura. Complessa: area medicina	8.033.000	3.524.500	11.557.500	4.148,69	1.820,25	5.968,94
Dirigente già incarico struttura. Complessa: area territorio	7.033.000	3.508.500	10.541.500	3.632,24	1.811,98	5.444,22
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	8.600.000	3.518.500	12.118.500	4.441,52	1.817,15	6.258,67
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	5.462.000	2.440.000	7.902.000	2.820,89	1.260,15	4.081,04
Dirigente equiparato	2.000.000	5.410.000	7.410.000	1.032,91	2.794,03	3.826,94
Dirigente < 5 anni	2.000.000	2.163.500	4.163.500	1.032,91	1.117,35	2.150,26

2. A decorrere dall'1 gennaio 2002, alla retribuzione di posizione del comma 1 sono attribuiti i seguenti incrementi annui lordi:

	Retribuzione di posizione in euro						Totale 1.1.2002
	Fissa	Variabile	Totale 31.12.2001	Incremento parte fissa	fissa	Variabile	
Dirigente già incarico struttura complessa: area chirurgica	4.665,15	2.102,23	6.767,38	900,00	5.565,15	2.102,23	7.667,38
Dirigente già incarico struttura complessa: area medicina	4.148,69	1.820,25	5.968,94	900,00	5.048,69	1.820,25	6.868,94
Dirigente già incarico struttura. Complessa: area territorio	3.632,24	1.811,98	5.444,22	900,00	4.532,24	1.811,98	6.344,22
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	4.441,52	1.817,15	6.258,67	680,00	5.121,52	1.817,15	6.938,67
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	2.820,89	1.260,15	4.081,04	491,60	3.312,49	1.260,15	4.572,64
Dirigente equiparato	1.032,91	2.794,03	3.826,94	611,69	1.644,61	2.794,03	4.438,64
Dirigente < 5 anni	1.032,91	1.117,35	2.150,26	491,60	1.542,51	1.117,35	2.641,86

3. A decorrere dall'1 gennaio 2003 alla retribuzione di posizione del comma 2 sono attribuiti i seguenti ulteriori incrementi annui lordi:

	Retribuzione di posizione in euro						Totale 1.1.2003
	Fissa	Variabile	Totale 31.12.2002	Incremento parte fissa	Fissa	Variabile	
Dirigente già incarico struttura complessa: area chirurgica	5.565,15	2.102,23	7.667,38	1.200,00	6.765,15	2.102,23	8.867,38
Dirigente già incarico struttura complessa: area medicina	5.048,69	1.820,25	6.868,94	1.200,00	6.248,69	1.820,25	8.068,94
Dirigente già incarico struttura. Complessa: area territorio	4.532,24	1.811,98	6.344,22	1.200,00	5.732,24	1.811,98	7.544,22
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.121,52	1.817,15	6.938,67	990,00	6.111,52	1.817,15	7.928,67
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.312,49	1.260,15	4.572,64	787,60	4.100,09	1.260,15	5.360,24
Dirigente equiparato	1.644,61	2.794,03	4.438,64	921,60	2.566,21	2.794,03	5.360,24
Dirigente < 5 anni	1.542,51	1.117,35	2.641,86	787,60	2.312,11	1.117,35	3.429,46

4. Gli incrementi di cui alle tavole dei commi 2 e 3 non sono riassorbiti dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente residua dopo i tagli effettuati ai sensi dell'art. 47, comma 1 lett. b) del CCNL 8 giugno 2000. In tal caso si aggiungono alla retribuzione di posizione rimasta complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'allegato n. 7.

5. Il fondo dell'art. 54, alle date indicate dai commi 2 e 3 è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente ai singoli incrementi spettanti a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicati per il numero degli stessi.

6. La retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti, il cui totale è indicato nell'ultima colonna della tavola del comma 3, è corrisposta in tale misura sino al 30 dicembre 2003. A tale data anche i dirigenti con meno di cinque anni a rapporto non esclusivo ed assunti entro il 31 dicembre 1998 (data ultima per poter mantenere tale rapporto) raggiungono, per effetto dell'art. 4, comma 2, del CCNL 8 giugno 2000, il biennio, la retribuzione di posizione minima contrattuale nella misura utile ai fini del conglobamento di cui all'art. 41. Sino alla predetta data la retribuzione di posizione è disciplinata dall'art. 39 del CCNL 8 giugno 2000.

7. La retribuzione di posizione è lorda, fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

Art. 40 La retribuzione di posizione minima per i dirigenti veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo

1. Al 31 dicembre 2001, per i dirigenti veterinari a rapporto di lavoro non esclusivo e con orario unico, la retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti fissa e variabile, tenuto conto dei tagli previsti dall'art. 47 del CCNL 8 giugno 2000 nonché degli artt. 3 e 4 del CCNL 8 giugno 2000, il biennio come integrati dall'art. 38 del CCNL 10 febbraio 2004 (emendato dall'art. 24, comma 17 del presente contratto), risulta così fissata:

	Retribuzione di posizione in lire			Retribuzione di posizione in euro		
	Fissa	Variabile	Totale	Fissa	Variabile	Totale
Dirigente già incarico struttura complessa Istituti zooprofilattici	7.033.000	3.380.000	10.413.000	3.632,24	1.745,62	5.377,86
Dirigente già incarico struttura complessa territorio	7.033.000	3.157.000	10.190.000	3.632,24	1.630,45	5.262,69
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	8.600.000	3.485.500	12.085.500	4.441,52	1.800,11	6.241,63
Dirigente con incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	5.462.000	2.061.500	7.523.500	2.820,89	1.064,68	3.885,57
Dirigente equiparato	2.000.000	5.031.500	7.031.500	1.032,91	2.598,55	3.631,46
Dirigente < 5 anni	2.000.000	2.014.000	4.014.000	1.032,91	1.040,14	2.073,05

2. A decorrere dall'1 gennaio 2002, alla retribuzione di posizione del comma 1 sono attribuiti i seguenti incrementi annui lordi:

	Retribuzione di posizione in euro			Incremento di parte fissa	fissa	Variabile	Totale
	Fissa	Variabile	Totale 31.12.2001				1.1.2002
Dirigente già incarico struttura complessa Istituti zooprofilattici	3.632,24	1.745,62	5.377,86	720,00	4.352,24	1.745,62	6.097,86
Dirigente già incarico struttura complessa territorio	3.632,24	1.630,45	5.262,69	750,00	4.382,24	1.630,45	6.012,69
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	4.441,52	1.800,11	6.241,63	600,00	5.041,52	1.800,11	6.841,63
Dirigente con incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	2.820,89	1.064,68	3.885,57	600,00	3.420,89	1.064,68	4.485,57
Dirigente equiparato	1.032,91	2.598,55	3.631,46	738,78	1.771,69	2.598,55	4.370,24
Dirigente < 5 anni	1.032,91	1.040,14	2.073,05	568,78	1.601,69	1.040,14	2.641,83

3. A decorrere dall'1 gennaio 2003, alla retribuzione di posizione del comma 2 sono attribuiti i seguenti ulteriori incrementi annui lordi:

	Retribuzione di posizione in euro			Incremento parte fissa	fissa	Variabile	Totale
	Fissa	Variabile	Totale 31.12.2002				1.1.2003
Dirigente già incarico struttura complessa Istituti zooprofilattici	4.352,24	1.745,62	6.097,86	914,83	5.267,07	1.745,62	7.012,69
Dirigente già incarico struttura complessa territorio	4.382,24	1.630,45	6.012,69	1.000,00	5.382,24	1.630,45	7.012,69
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.041,52	1.800,11	6.841,63	874,67	5.916,19	1.800,11	7.716,30
Dirigente con incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.420,89	1.064,68	4.485,57	874,67	4.295,56	1.064,68	5.360,24
Dirigente equiparato	1.771,69	2.598,55	4.370,24	990,00	2.761,69	2.598,55	5.360,24
Dirigente < 5 anni	1.601,69	1.040,14	2.641,83	787,63	2.389,32	1.040,14	3.429,46

4. Gli incrementi di cui alle tavole dei commi 2 e 3 non sono riassorbiti dall'attribuzione della retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente residua dopo i tagli effettuati ai sensi dell'art. 47, comma 1, lett. b) del CCNL 8 giugno 2000. In tal caso si aggiungono alla retribuzione di posizione rimasta complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'allegato n. 7.

5. Il fondo dell'art. 54, alle date indicate dai commi 2 e 3 deve essere automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente ai singoli incrementi spettanti a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicati per il numero degli stessi.

6. La retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti il cui totale è indicato nell'ultima colonna della tabella del comma 3, è corrisposta in tale misura sino al 30 dicembre 2003. A tale data anche i dirigenti con meno di cinque anni a rapporto non esclusivo assunti entro il 31 dicembre 1998 (data ultima per poter mantenere tale rapporto) raggiungono, per effetto dell'art. 4, comma 2, del CCNL 8 giugno 2000, II biennio, la retribuzione di posizione minima contrattuale nella misura utile ai fini del conglobamento di cui all'art. 41. Sino alla predetta data la retribuzione di posizione è disciplinata dall'art. 39 del CCNL 8 giugno 2000.

7. La retribuzione di posizione è lorda, fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

Art. 41 Nuovo stipendio tabellare dei dirigenti medici e veterinari. Conglobamenti

1. A decorrere dal 31 dicembre 2003 lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della 13^a mensilità, per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro esclusivo e non esclusivo ed orario unico è fissato in € 38.198,00 annui lordi.

2. A decorrere dal 31 dicembre 2003 per i dirigenti con anzianità di servizio pari o superiore ai cinque anni, nel trattamento economico del comma 1 sono conglobate e riassorbite le seguenti voci:

- per € 28.750,00 (€ 31.145,83 compresa la 13^a mensilità), lo stipendio tabellare annuo di cui all'art.35, comma 2, comprensivo, per € 7.169,97, dell'intera misura dell'indennità integrativa speciale annua dell'art. 34;
- per € 5.360,24 (€ 5.806,93 comprensivi della 13^a mensilità) la retribuzione di posizione minima contrattuale annua degli articoli da n. 37 a n. 40 con la corrispondente riduzione in misura pro-capite del fondo previsto dall'art. 54;
- per € 1.245,24 la retribuzione di risultato, con la corrispondente riduzione in misura annua pro-capite del fondo dell'art. 56.

3. A decorrere dal 31 dicembre 2003, per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro esclusivo con anzianità di servizio inferiore a cinque anni, nel trattamento economico del comma 1, sono conglobate e riassorbite le seguenti voci:

- per € 28.750,00, lo stipendio tabellare annuo dell'art. 35, comma 2 comprensivo, per € 7.169,97, dell'intera misura dell'indennità integrativa speciale annua, dell'art. 34;
- per € 4.381,21 (€ 4.746,31 comprensivi della 13^a mensilità) la retribuzione di posizione minima contrattuale annua degli artt. 37 e 38 con la corrispondente riduzione in misura pro-capite del fondo previsto dall'art. 54;
- per € 1.245,24 la retribuzione di risultato, con la corrispondente riduzione in misura annua pro-capite del fondo dall'art. 56;
- per € 979,02 (€ 1.060,61 comprensivi della 13^a mensilità) le risorse della RIA (retribuzione individuale di anzianità) dei dirigenti cessati dal servizio che già dal 31 dicembre 2001 confluiscono nel fondo di cui all'art. 9 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio, quale anticipazione dell'incremento della retribuzione di posizione di equiparazione attribuibile al raggiungimento del quinquennio ai sensi degli artt. 3 e 4 comma 2 del citato CCNL del II biennio.

4. Ai fini dei conguagli derivanti dall'applicazione dei commi 2 e 3 per la quota della retribuzione di posizione e di risultato conglobata nulla è dovuto al dirigente al quale rimane, per entrambe le voci solo la quota eccedente il conglobamento. Ove la

retribuzione di risultato sia stata corrisposta in data successiva al 31 dicembre 2003, essa è anticipata a tale data e successivamente conguagliata ai sensi del presente comma.

5. Ai dirigenti medici e veterinari assunti dal 31 dicembre 2003 è attribuito lo stipendio tabellare annuo lordo del comma 1.

Art. 42 La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro esclusivo. Rideterminazione dal 31 dicembre 2003

1. A decorrere dal 31 dicembre 2003, la retribuzione di posizione minima contrattuale del comma 3 degli artt. 37 e 38, dei dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro esclusivo ed orario unico, residua dopo l'applicazione dell'art. 41, è unificata nel valore indicato nell'ultima colonna delle seguenti tavole:

A) Dirigenti Medici					
	Retribuzione di posizione in euro			Quota parte conglobata nel tabellare	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003
	Fissa	Variabile	Totale 30.12.2003		
Dirigente incarico struttura complessa: area chirurgica	9.352,28	4.204,47	13.556,75	5.360,24	8.196,51
Dirigente incarico struttura complessa: area medicina	8.835,82	3.640,50	12.476,32	5.360,24	7.116,08
Dirigente incarico struttura complessa: area territorio	8.319,36	3.623,97	11.943,33	5.360,24	6.583,09
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	7.461,30	3.634,30	11.095,60	5.360,24	5.735,36
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	5.214,26	2.520,30	7.734,56	5.360,24	2.374,32
Dirigente equiparato	2.146,51	5.588,05	7.734,56	5.360,24	2.374,32
Dirigente < 5 anni	2.146,51	2.234,70	4.381,21	4.381,21	0,00

B) Dirigenti veterinari					
	Retribuzione di posizione in euro			Quota parte conglobata nel tabellare	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003
	Fissa	Variabile	Totale 30.12.2003		
Dirigente incarico struttura complessa Istituti zooprofilattici.	8.039,76	3.491,24	11.531,00	5.360,24	6.170,76
Dirigente incarico struttura complessa territorio	8.270,10	3.260,90	11.531,00	5.360,24	6.170,76
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.998,10	3.600,22	10.598,32	5.360,24	5.238,08
Dirigente con incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	5.377,46	2.129,35	7.506,81	5.360,24	2.146,57
Dirigente equiparato	2.309,71	5.197,10	7.506,81	5.360,24	2.146,57
Dirigente < 5 anni	2.300,93	2.080,28	4.381,21	4.381,21	0,00

2. Alla retribuzione minima contrattuale di cui al presente articolo si aggiunge la retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente già attribuita o da attribuire, ai sensi del comma 4 degli artt. 37 e 38.

3. La retribuzione di posizione minima del comma 1 è garantita al dirigente in caso di mobilità o trasferimento per vincita di concorso o di incarico ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 502 del 1992. Qualora alla valutazione negativa ai sensi dell'art. 30, consegua l'attribuzione di un incarico di minore valore economico complessivo, la retribuzione di posizione minima di cui al comma 1 può essere decurtata sino alla misura massima del 40%.

4. Ai dirigenti medici e veterinari con meno di cinque anni (ai quali, dopo l'applicazione dell'art. 41 non è più corrisposta la retribuzione di posizione minima contrattuale conglobata nello stipendio), al compimento del quinquennio ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio, nel caso di valutazione positiva, si attribuisce la retribuzione di posizione minima contrattuale prevista per il dirigente equiparato, fatti salvi i più favorevoli effetti dell'art. 28 del presente CCNL.

5. La retribuzione minima unificata di cui presente articolo è lorda, fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

6. A decorrere dal 31 dicembre 2003, sono disapplicati i commi 2, 3 e 4 dell'art. 39 del CCNL 8 giugno 2000, con l'avvertenza che, dopo tale data, qualora altre norme contrattuali in vigore citino la retribuzione di posizione minima nelle due componenti, fissa e variabile, questa si deve intendere riferita alla retribuzione minima unificata del presente articolo.

Art. 43 La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo. Rideterminazione dal 31 dicembre 2003

1. A decorrere dal 31 dicembre 2003, la retribuzione di posizione minima contrattuale del comma 3 degli artt. 39 e 40 dei dirigenti medici e veterinari già con rapporto di lavoro non esclusivo ed orario unico, residua dopo l'applicazione dell'art. 41, è unificata e direttamente attribuita dall'azienda o ente nel valore indicato nell'ultima colonna delle seguenti tavole nelle quali non viene più riportato il dirigente con meno di cinque anni ai sensi del comma 6 degli artt. 39 e 40:

A) Dirigenti Medici

	Retribuzione di posizione in euro			Quota parte conglobata nel tabellare	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003
	Fissa	Variabile	Totale 30.12.2003		
Dirigente già incarico struttura complessa: area chirurgica	6.765,15	2.102,23	8.867,38	5.360,24	3.507,14
Dirigente già incarico struttura complessa: area medicina	6.248,69	1.820,25	8.068,94	5.360,24	2.708,70
Dirigente già incarico struttura complessa: area territorio	5.732,24	1.811,98	7.544,22	5.360,24	2.183,98
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.111,52	1.817,15	7.928,67	5.360,24	2.568,43
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	4.100,09	1.260,15	5.360,24	5.360,24	0,00
Dirigente equiparato	2.566,21	2.794,03	5.360,24	5.360,24	0,00

Dirigenti veterinari

	Retribuzione di posizione in euro			Quota parte conglobata nel tabellare	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003
	Fissa	Variabile	Totale 30.12.2003		
Dirigente già incarico struttura complessa: area chirurgica	6.765,15	2.102,23	8.867,38	5.360,24	3.507,14
Dirigente già incarico struttura complessa: area medicina	6.248,69	1.820,25	8.068,94	5.360,24	2.708,70
Dirigente già incarico struttura complessa: area territorio	5.732,24	1.811,98	7.544,22	5.360,24	2.183,98
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.111,52	1.817,15	7.928,67	5.360,24	2.568,43
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	4.100,09	1.260,15	5.360,24	5.360,24	0,00
Dirigente equiparato	2.566,21	2.794,03	5.360,24	5.360,24	0,00

2. Alla retribuzione minima contrattuale di cui al presente articolo si aggiunge la retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente già attribuita e residua di cui al comma 4 degli artt. 39 e 40.

3. Al dirigente cui, dopo il primo inquadramento, la retribuzione di posizione minima risulti totalmente conglobata e non sia stata attribuita la retribuzione di posizione variabile aziendale, la retribuzione di posizione risulterà pari a zero, salvi – successivamente – i più favorevoli effetti dell'art. 28 che comportino con il conferimento di un altro incarico. In tal caso la nuova retribuzione di posizione sarà costituita interamente dalla variabile aziendale seguendo la metodologia dell'esempio dell'allegato n. 7, punto 3, primo caso.

4. La retribuzione di posizione minima di cui al comma 1 è garantita al dirigente in caso di mobilità o trasferimento per vincita di concorso o di incarico ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 502 del 1992. Qualora alla valutazione negativa ai sensi dell'art. 30 consegua l'attribuzione di un incarico di minore valore economico complessivo, la retribuzione di posizione minima di cui al comma 1 può essere decurtata sino alla misura massima del 40%.

5. Ai dirigenti a rapporto esclusivo che, a decorrere dal 1 gennaio 2005, (data di concreta applicazione della legge 138 del 2004) optino per il rapporto di lavoro non esclusivo compete la retribuzione di posizione minima contrattuale di cui al comma 1 già decurtata con il presente articolo senza ulteriori interventi contabili da parte delle aziende o enti. Questi dovranno, invece, procedere nei confronti degli stessi dirigenti alla decurtazione del 50% della retribuzione variabile aziendale ove attribuita, ai sensi dell'art. 47, comma 1 lett. b) del CCNL 8 giugno 2000.

6. Esclusivamente nel caso di mantenimento dell'incarico di struttura semplice o complessa al dirigente che eserciti l'opzione del comma 5, gli equilibri ottenuti nell'attribuzione del valore degli incarichi, a parità di funzioni e rapporto di lavoro per compensare la diversa retribuzione di posizione minima contrattuale di provenienza, sono raggiunti sulla base dell'esempio di cui all'allegato n. 7, punto 3, II caso, attuando una decurtazione della retribuzione di posizione variabile aziendale che garantisca il predetto equilibrio.

7. Al dirigente neo assunto che dal 1 gennaio 2005 opti per il rapporto di lavoro non esclusivo non compete alcuna retribuzione di posizione e di risultato. Al compimento del quinquennio e nel caso di valutazione positiva ai sensi dell'art. 28 allo stesso è applicabile il comma 3.

8. La retribuzione minima unificata di cui presente articolo è lorda, fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

9. A decorrere dal 31 dicembre 2003, sono disapplicati i commi 2, 3 e 4 dell'art. 39 del CCNL 8 giugno 2000, con l'avvertenza che, dopo il 31 dicembre 2003, qualora altre norme contrattuali in vigore citino la retribuzione di posizione minima nelle due componenti, fissa e variabile, questa si deve intendere riferita alla retribuzione minima unificata del presente articolo.

Art. 44 Incrementi contrattuali e stipendi tabellari dei medici a tempo definito e dei veterinari ad esaurimento

1. Dal 1 gennaio 2002 al 31 dicembre 2002, lo stipendio tabellare previsto per i dirigenti medici e veterinari di cui all'art. 36 del CCNL 10 febbraio 2004, con rapporto di lavoro ad esaurimento non esclusivo ai sensi dell'art. 13, è incrementato dell'importo mensile a fianco di ciascuno indicato:

- a) Dirigenti medici: € 44,35
- b) Dirigenti veterinari: € 61,81

Dall'1 gennaio 2002 lo stipendio tabellare annuo lordo, per dodici mensilità, è quindi rideterminato rispettivamente in: € 13.366,67 per i medici

€ 18.576,53 per i veterinari

2. Dal 1 gennaio 2003 gli stipendi tabellari di cui al comma 1 sono ulteriormente incrementati dell'importo mensile lordo a fianco di ciascuno indicato, cui si aggiunge il valore lordo mensile dell'indennità integrativa speciale prevista dalle tavole nn. 3 e 7 del CCNL 8 giugno 2000:

Incrementi IIS

a) Medici: € 51,98 ed € 535,25

b) Veterinari: € 72,44 ed € 551,54

Dal 1 gennaio 2003, lo stipendio tabellare annuo lordo, per dodici mensilità, è quindi rideterminato rispettivamente in:

€ 20.413,43 per i medici

€ 26.064,29 per i veterinari

3. Gli stipendi tabellari di cui ai commi 1, e 2 sono corrisposti mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

Art. 46 La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti medici con rapporto di lavoro ad esaurimento

1. Al 31 dicembre 2001, per i dirigenti medici a tempo definito dell'art. 44, la retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti fissa e variabile, tenuto conto dell'art. 47, comma 1, lettera b) secondo periodo, e dell'art. 3 - rispettivamente - dei CCNL 8 giugno 2000, I e II biennio, risulta così fissata:

	Retribuzione di posizione in lire			Retribuzione di posizione in euro		
	Fissa	Variabile	Totale	Fissa	Variabile	Totale
Dirigente già incarico struttura. Complessa: area chirurgica	6.009.000	6.208.000	12.217.000	3.103,39	3.206,16	6.309,55
Dirigente già incarico struttura. Complessa: area medicina	4.364.000	6.076.000	10.440.000	2.253,82	3.137,99	5.391,81
Dirigente già incarico struttura. Complessa: area territorio	3.465.000	6.003.000	9.468.000	1.789,52	3.100,29	4.889,81
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	4.465.000	5.716.000	10.181.000	2.305,98	2.952,07	5.258,05
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	1.603.000	4.611.000	6.214.000	827,88	2.381,38	3.209,26
Dirigente equiparato	1.000.000	5.214.000	6.214.000	516,46	2.692,80	3.209,26

2. A decorrere dall'1 gennaio 2002, alla retribuzione di posizione del comma 1 sono attribuiti i seguenti incrementi annui lordi:

	Retribuzione di posizione in euro			Incremento parte fissa	Incremento in euro		
	Fissa	Variabile	Totale		fissa	Variabile	Totale
			31.12.2001				1.1.2002
Dirigente già incarico struttura complessa: area chirurgica	3.103,39	3.206,16	6.309,55	400,00	3.503,39	3.206,16	6.709,55
Dirigente già incarico struttura complessa: area medicina	2.253,82	3.137,99	5.391,81	400,00	2.653,82	3.137,99	5.791,81
Dirigente già incarico struttura Complessa: area territorio	1.789,52	3.100,29	4.889,81	400,00	2.189,52	3.100,29	5.289,81
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	2.305,98	2.952,07	5.258,05	200,00	2.505,98	2.952,07	5.458,05
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	827,88	2.381,38	3.209,26	200,00	1.027,88	2.381,38	3.409,26
Dirigente equiparato	516,46	2.692,80	3.209,26	200,00	716,46	2.692,80	3.409,26

3. A decorrere dall'1 gennaio 2003 alla retribuzione di posizione del comma 2 sono attribuiti i seguenti incrementi annui lordi:

	Retribuzione di posizione in euro			Incremento parte fissa	Incremento in euro		
	Fissa	Variabile	Totale		fissa	Variabile	Totale
			31.12.2002				1.1.2003
Dirigente già incarico struttura complessa: area chirurgica	3.503,39	3.206,16	6.709,55	500,00	4.003,39	3.206,16	7.209,55
Dirigente già incarico struttura complessa: area medicina	2.653,82	3.137,99	5.791,81	500,00	3.153,82	3.137,99	6.291,81
Dirigente già incarico struttura Complessa: area territorio	2.189,52	3.100,29	5.289,81	500,00	2.689,52	3.100,29	5.789,81
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	2.505,98	2.952,07	5.458,05	300,00	2.805,98	2.952,07	5.758,05
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	1.027,88	2.381,38	3.409,26	300,00	1.327,88	2.381,38	3.709,26
Dirigente equiparato	716,46	2.692,80	3.409,26	300,00	1.016,46	2.692,80	3.709,26

4. Gli incrementi delle tavole dei commi 2 e 3 non sono riassorbiti dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente già attribuita e residua dopo i tagli effettuati ai sensi dell'art. 47, comma 1 lett. b) del CCNL 8 giugno 2000. In tal caso si aggiungono alla retribuzione di posizione complessiva rimasta al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'allegato n. 7.

5. Il fondo dell'art. 54, alle date indicate dai commi 2 e 3 deve essere automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente ai singoli incrementi spettanti a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicati per il numero degli stessi.

6. La retribuzione di posizione è lorda, fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.
7. La retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti, il cui totale è indicato nell'ultima colonna della tavola del comma 3, è corrisposta in tale misura sino all'applicazione dell'art. 13.

Art. 47 La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti veterinari con rapporto di lavoro ad esaurimento

1. Al 31 dicembre 2001, per i dirigenti veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo ad esaurimento dell'art. 44, la retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti fissa e variabile, tenuto conto dell'art. 47, comma 1, lettera b) secondo periodo e dell'art. 3, rispettivamente, dei CCNL 8 giugno 2000, I e II biennio, risulta così fissata:

	Retribuzione di posizione in lire			Retribuzione di posizione in euro		
	Fissa	Variabile	Totale	Fissa	Variabile	Totale
Dirigente già incarico struttura complessa territorio	1.489.000	7.997.000	9.486.000	769,00	4.130,11	4.899,11
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	1.479.000	8.196.000	9.675.000	763,84	4.232,88	4.996,72
Dirigente con incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	1.000.000	2.707.000	3.707.000	516,46	1.398,05	1.914,51
Dirigente equiparato	1.000.000	2.707.000	3.707.000	516,46	1.398,05	1.914,51

2. A decorrere dall'1 gennaio 2002, alla retribuzione di posizione del comma 1 sono attribuiti i seguenti incrementi annui lordi:

	Retribuzione di posizione in euro			Incremento parte fissa			
	Fissa	Variabile	Totale		Fissa	Variabile	Totale
			31.1.2001				1.2.2002
Dirigente già incarico struttura complessa territorio	769,00	4.130,11	4.899,11	800,00	1.569,00	4.130,11	5.699,11
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	763,84	4.232,88	4.996,72	350,00	1.113,84	4.232,88	5.346,72
Dirigente con incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	516,46	1.398,05	1.914,51	350,00	866,46	1.398,05	2.264,51
Dirigente equiparato	516,46	1.398,05	1.914,51	350,00	866,46	1.398,05	2.264,51

3. A decorrere dall'1 gennaio 2003, alla retribuzione di posizione del comma 2 sono attribuiti i seguenti ulteriori incrementi annui lordi:

	Retribuzione di posizione in euro			Incremento parte fissa			
	Fissa	Variabile	Totale		Fissa	Variabile	Totale
			31.12.2002				1.1.2003
Dirigente già incarico struttura complessa territorio	1.569,00	4.130,11	5.699,11	1.100,00	2.669,00	4.130,11	6.799,11
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	1.113,84	4.232,88	5.346,72	600,00	1.713,84	4.232,88	5.946,72
Dirigente con incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	866,46	1.398,05	2.264,51	600,00	1.466,46	1.398,05	2.864,51
Dirigente equiparato	866,46	1.398,05	2.264,51	600,00	1.466,46	1.398,05	2.864,51

4. Gli incrementi delle tavole dei commi 2 e 3 non sono riassorbiti dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente già attribuita e residua dopo i tagli effettuati ai sensi dell'art. 47 del CCNL 8 giugno 2000. In tal caso si aggiungono alla retribuzione di posizione complessiva rimasta al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica.

5. Il fondo dell'art. 54, alle date indicate dai commi 2 e 3 deve essere automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente ai singoli incrementi spettanti a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicati per il numero degli stessi. Per gli esempi si rinvia all'allegato n. 7.

6. La retribuzione di posizione è lorda, fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

7. La retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti, il cui totale è indicato nell'ultima colonna della tavola del comma 3, è corrisposta in tale misura sino all'applicazione dell'art. 13.

Art. 48 Ex medici condotti ed equiparati

1. Fatta salva l'applicazione dell'art. 13, il trattamento economico omnicomprensivo di € 5.993,61 previsto dall'art. 36, comma 3 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 per gli ex medici condotti ed equiparati tuttora a rapporto non esclusivo, è rideterminato, a decorrere dal 1 gennaio 2002, in € 6.141,85 e, a decorrere dall'1 gennaio 2003, in € 6.352,03.

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.

Art. 49 Conglobamento della retribuzione di posizione minima. Rideterminazione per i medici a tempo definito

1. La retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti medici a tempo definito è conglobata nello stipendio tabellare solo in applicazione dell'art. 13 con il passaggio al rapporto di lavoro esclusivo o non esclusivo ed orario unico, nel primo caso, nella misura di € 1.334,96 (€ 1.446,19, comprensiva della tredicesima mensilità) e, nel secondo, di € 3.709,26 (€ 4.018,37 comprensiva della tredicesima mensilità).

2. In conseguenza del comma 1, a decorrere dalla data del passaggio, la retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti medici interessati che prescelgono il rapporto esclusivo è unificata nella misura indicata nella seguente tavola:

	Fissa	Variabile	Totale 31.12.2003	Quota parte da conglobare nel tabellare all'atto del passaggio	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata all'atto del passaggio
Dirigente già incarico struttura complessa: area chirurgica	4.003,39	3.206,16	7.209,55	1.334,94	5.874,61
Dirigente già incarico struttura complessa: area medicina	3.153,82	3.137,99	6.291,81	1.334,94	4.956,87
Dirigente già incarico struttura complessa: area territorio	2.689,52	3.100,29	5.789,81	1.334,94	4.454,87
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	2.805,98	2.952,07	5.758,05	1.334,94	4.423,11
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	1.327,88	2.381,38	3.709,26	1.334,94	2.374,32
Dirigente equiparato	1.016,46	2.692,80	3.709,26	1.334,94	2.374,32

3. In conseguenza del comma 1, a decorrere dalla data del passaggio, la retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti medici interessati che prescelgono il rapporto non esclusivo è unificata nella misura indicata nella seguente tavola:

	Fissa	Variabile	Totale 31.12.2003	Quota parte da conglobare nel tabellare all'atto del passaggio	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata all'atto del passaggio
Dirigente già incarico struttura complessa: area chirurgica	4.003,39	3.206,16	7.209,55	3.709,26	3.500,29
Dirigente già incarico struttura complessa: area medicina	3.153,82	3.137,99	6.291,81	3.709,26	2.582,55
Dirigente già incarico struttura complessa: area territorio	2.689,52	3.100,29	5.789,81	3.709,26	2.080,55
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	2.805,98	2.952,07	5.758,05	3.709,26	2.048,79
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	1.327,88	2.381,38	3.709,26	3.709,26	0,00
Dirigente equiparato	1.016,46	2.692,80	3.709,26	3.709,26	0,00

4. Alla retribuzione di posizione minima contrattuale unificata si applicano le medesime clausole previste dagli artt. 42 e 43, a seconda del rapporto di lavoro prescelto.

Art. 50 Conglobamento della retribuzione di posizione minima. Rideterminazione per i veterinari con rapporto di lavoro ad esaurimento

1. La retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti veterinari con rapporto di lavoro ad esaurimento è conglobata solo in applicazione dell'art. 13 con il passaggio al rapporto di lavoro esclusivo, nella misura di € 717,94 (€ 777,77 comprensiva della tredicesima mensilità).

2. In conseguenza del comma 1, a decorrere dalla data del passaggio, la retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti veterinari interessati è unificata nella misura indicata nella seguente tavola:

	Retribuzione di posizione in euro			Quota parte da conglobare nel tabellare all'atto del passaggio	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata all'atto del passaggio
	Fissa	Variabile	Totale		
Dirigente già incarico struttura complessa territorio	2.669,00	4.130,11	6.799,11	717,94	6.081,17
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	1.713,84	4.232,88	5.946,72	717,94	5.228,78
Dirigente con incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	1.466,46	1.398,05	2.864,51	717,94	2.146,57
Dirigente equiparato	1.466,46	1.398,05	2.864,51	717,94	2.146,57

3. Alla retribuzione di posizione minima contrattuale unificata si applicano le medesime clausole previste dall'art. 42.

CCNL 5 luglio 2006 II biennio economico del CCNL 2002-2005

Art. 2 Incrementi contrattuali e stipendio tabellare nel biennio 2004 - 2005

- Dall'1 gennaio 2004 al 31 gennaio 2005, lo stipendio tabellare previsto per i dirigenti medici e veterinari a rapporto esclusivo e non esclusivo ed orario unico dall'art. 35 del CCNL stipulato il 3 novembre 2005, è incrementato di € 60,00 lordi mensili. Dalla stessa data, lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è rideterminato in € 38.978,00.
- Dall'1 febbraio 2005 lo stipendio tabellare di cui al comma 1 è incrementato di ulteriori € 81,00 lordi mensili. Dalla stessa data lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è rideterminato in € 40.031,00.

Art. 3 Incrementi contrattuali e stipendi tabellari dei medici a tempo definito e dei veterinari ad esaurimento nel biennio 2004 - 2005

- Dall'1 gennaio 2004, lo stipendio tabellare previsto per i dirigenti medici e veterinari di cui all'art. 44 del CCNL 3 novembre 2005, con rapporto di lavoro ad esaurimento non esclusivo ai sensi dell'art. 13 del CCNL medesimo, è incrementato dell'importo mensile a fianco di ciascuno indicato:
 - Dirigenti medici: € 32,40
 - Dirigenti veterinari: € 41,36
 Dall'1 gennaio 2004 lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è quindi rideterminato rispettivamente in:
 - € 22.535,74 per i medici
 - € 28.773,99 per i veterinari
- Dall'1 febbraio 2005 gli stipendi tabellari di cui al comma 1 sono ulteriormente incrementati dell'importo mensile lordo a fianco di ciascuno indicato:
 - Medici: € 41,68
 - Veterinari: € 53,22
 Dall'1 febbraio 2005, lo stipendio tabellare annuo lordo, per tredici mensilità, è quindi rideterminato rispettivamente in:
 - € 23.077,58 per i medici
 - € 29.465,85 per i veterinari

Art. 4 Ex medici condotti ed equiparati

- Fatta salva l'applicazione dell'art. 13 del CCNL 3 novembre 2005, il trattamento economico omnicomprensivo di € 6.352,03 previsto dall'art. 48, comma 1 del CCNL del 3 novembre 2005 per gli ex medici condotti ed equiparati tuttora a rapporto non esclusivo, è rideterminato, a decorrere dall'1 gennaio 2004, in € 6.472,72 e, a decorrere dall'1 febbraio 2005, in € 6.675,98.
- 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.

Art. 5 La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo

- A decorrere dall'1 gennaio 2004, la retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo di cui all'art. 42, comma 1, tavola A) del CCNL del 3 novembre 2005 è così rideterminata:

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1 gennaio 2004
Dirigente incarico struttura complessa: area chirurgica	8.196,51	999,60	9.196,11
Dirigente incarico struttura complessa: area medicina	7.116,08	867,84	7.983,92
Dirigente incarico struttura complessa: area territorio	6.583,09	802,80	7.385,89
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.735,36	435,60	6.170,96
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	2.374,32	435,60	2.809,92
Dirigente equiparato	2.374,32	-	2.374,32
Dirigente < 5 anni	0,00	-	0,00

- A decorrere dall'1 febbraio 2005 la retribuzione di posizione del comma 1 è ulteriormente rideterminata nel modo seguente:

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2005	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1 febbraio 2005
Dirigente incarico struttura complessa: area chirurgica	9196,11	1236,72	10432,83
Dirigente incarico struttura complessa: area medicina	7983,92	1073,64	9057,56

Dirigente incarico struttura complessa: area territorio	7385.89	993.24	8379.13
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6170.96	539.04	6710.00
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	2809.92	539.04	3348.96
Dirigente equiparato	2.374,32	-	2.374,32
Dirigente < 5 anni	0,00	-	0,00

3. A decorrere dal 31 dicembre 2005 la retribuzione di posizione del comma 2 è ulteriormente rideterminata nel modo seguente:

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 30 dicembre 2005	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 31 dicembre 2005
Dirigente incarico struttura complessa: area chirurgica	10432.83	222.60	10655.43
Dirigente incarico struttura complessa: area medicina	9057.56	193.32	9250.88
Dirigente incarico struttura complessa: area territorio	8379.13	178.80	8557.93
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6710.00	97.08	6807.08
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3348.96	97.08	3446.04
Dirigente equiparato	2.374,32	-	2.374,32
Dirigente < 5 anni	0,00	-	0,00

4. Gli incrementi di cui ai commi 1, 2 e 3 non sono riassorbiti dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiungono, 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.

5. I destinatari della retribuzione minima contrattuale prevista dai commi 1, 2 e 3 per i dirigenti cui è conferito un incarico lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 sono coloro per i quali la medesima voce alla data del 31 dicembre 2001 era così composta: parte fissa € 4.100,66, parte variabile € 2.520,30, (diventa di € 2.374,32 alla data del 31 dicembre 2003, ai sensi dell'art. 42 del CCNL 3 novembre 2005).

6. Per effetto del comma 5 il valore di € 3.446,04 costituisce un nuovo livello stabile di retribuzione di posizione minima contrattuale nell'ambito degli incarichi conferibili ai sensi della lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000.

7. Dopo l'entrata in vigore del presente contratto, la valutazione positiva prevista dall'art. 26, comma 2, lett. c) del CCNL 3 novembre 2005 per il riconoscimento al quindicesimo anno della fascia di indennità di esclusività è utile, in via prioritaria, anche ai fini dell'attribuzione al dirigente di un incarico – ove disponibile – tra quelli indicati nella lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 per il quale, con il comma 6, si è stabilito il nuovo livello di retribuzione di posizione minima contrattuale. Tale clausola si applica anche in caso di valutazione positiva per il rinnovo dell'incarico ai dirigenti che possiedono la medesima esperienza professionale. Ai dirigenti cui è conferito l'incarico previsto dal presente comma, è attribuita la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale del comma 6. E' fatto salvo da parte dell'azienda il conferimento di altri incarichi tra quelli indicati nelle tavole del presente articolo, secondo le vigenti disposizioni.

8. Il fondo dell'art. 54 del CCNL 3 novembre 2005, alle date indicate nei commi 1, 2 e 3 è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente agli incrementi spettanti a ciascuno dei dirigenti interessati moltiplicati per il numero degli stessi al netto degli oneri riflessi.

9. Sono confermati i commi da 2 a 6 dell'art. 42 del CCNL del 3 novembre 2005.

Art. 6 La retribuzione di posizione minima unificata per i dirigenti veterinari con rapporto di lavoro esclusivo

1. A decorrere dall'1 gennaio 2004, alla retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti veterinari a rapporto di lavoro esclusivo e con orario unico di cui all'art. 42, comma 1, tavola B), del CCNL del 3 novembre 2005, sono attribuiti i seguenti incrementi annui lordi:

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dall'1 gennaio 2004
Dirigente incarico struttura complessa Istituti zooprofilattici	6170.76	1215.12	7385.88
Dirigente incarico struttura complessa territorio	6170.76	1215.12	7385.88
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5238.08	932.88	6170.96
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	2146.57	663.36	2809.93

Dirigente equiparato	2146.57	227.75	2.374,32
Dirigente < 5 anni	0,00	-	0,00

2. A decorrere dall'1 febbraio 2005, la retribuzione di posizione del comma 1 è ulteriormente rideterminata nel modo seguente:

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 gennaio 2005	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dall'1 febbraio 2005
Dirigente incarico struttura complessa Istituti zooprofilattici	7385.88	993.24	8379.12
Dirigente incarico struttura complessa territorio	7385.88	993.24	8379.12
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6170.96	539.04	6710.00
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	2809.93	539.04	3348.97
Dirigente equiparato	2374.32	-	2.374,32
Dirigente < 5 anni	0,00	-	0,00

3. A decorrere dal 31 dicembre 2005 la retribuzione di posizione del comma 2 è ulteriormente rideterminata nel modo seguente:

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 30 dicembre 2005	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 31 dicembre 2005
Dirigente incarico struttura complessa Istituti zooprofilattici	8379.12	178.80	8557.92
Dirigente incarico struttura complessa territorio	8379.12	178.80	8557.92
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6710.00	97.08	9807.08
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3348.96	97.08	3446.04
Dirigente equiparato	2374.32	-	2.374,32
Dirigente < 5 anni	0,00	-	0,00

4. Gli incrementi di cui alle tavole dei commi 1, 2 e 3 non sono riassorbiti dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiungono, 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.

5. I destinatari della retribuzione minima contrattuale prevista dai commi 1, 2 e 3 per i dirigenti cui è conferito un incarico lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 sono coloro per i quali la medesima voce alla data del 31 dicembre 2001 era così composta: parte fissa € 4.100,66, parte variabile € 2.129,35, (diventa di € 2.146,57 alla data del 31 dicembre 2003, ai sensi dell'art. 42 del CCNL 3 novembre 2005).

6. Per effetto del comma 5 il valore di € 3.446,04 costituisce un nuovo livello stabile di retribuzione di posizione minima contrattuale nell'ambito degli incarichi conferibili ai sensi della lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000.

7. Dopo l'entrata in vigore del presente contratto, la valutazione positiva prevista dall'art. 26, comma 2, lett. c) del CCNL 3 novembre 2005 per il riconoscimento al quindicesimo anno della fascia di indennità di esclusività è utile, in via prioritaria, anche ai fini dell'attribuzione al dirigente di un incarico – ove disponibile – tra quelli indicati nella lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 per il quale, con il comma 6, si è stabilito il nuovo livello di retribuzione di posizione minima contrattuale. Tale clausola si applica anche in caso di valutazione positiva per il rinnovo dell'incarico ai dirigenti che possiedono la medesima esperienza professionale. Ai dirigenti cui è conferito l'incarico previsto dal presente comma, è attribuita la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale del comma 6. E' fatto salvo da parte dell'azienda il conferimento di altri incarichi tra quelli indicati nelle tavole del presente articolo, secondo le vigenti disposizioni.

8. Il fondo dell'art. 54 del CCNL 3 novembre 2005, alle date indicate dai commi 1, 2 e 3 è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente agli incrementi spettanti a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicati per il numero degli stessi.

9. Sono confermati i commi da 2 a 6 dell'art. 42 del CCNL del 3 novembre 2005.

Art. 7 La 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, 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.

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

Equiparazione

(Articolo 41 CCNL 8 giugno 2000)

1. Le parti concordano sulla necessità di procedere alla equiparazione della retribuzione minima contrattuale di cui alla tabella allegato 1 al CCNL del 5 dicembre 1996 – secondo biennio economico 1996 - 1997 dei dirigenti di ex IX livello, qualificato e non del DPR 384/1990 – in servizio al 5 dicembre 1996 - a quella dei dirigenti di ex X livello non qualificato, attesa la sostanziale parificazione delle funzioni dirigenziali operata con l'accorpamento delle due ex posizioni funzionali nel I livello dirigenziale dall'art. 18, comma 2 del dlgs 502/1992.

2. Tale equiparazione, iniziata con il CCNL 5 dicembre 1996, secondo biennio economico, per quanto riguarda lo stipendio tabellare, deve essere definitivamente portata a termine per la conclusione della vertenza. A tal fine le parti, nel prendere atto che le risorse necessarie si renderanno disponibili nel biennio economico 2000-2001, rinviando la definitiva soluzione al relativo contratto, prevedendo sin d'ora che per un corretto finanziamento dei fondi di ciascuna azienda si provvederà, con le procedure dell'art. 7 lett. c) alla loro perequazione a livello regionale⁶³.

3. Le parti concordano, altresì, di rinviare al contratto del medesimo biennio la definizione del trattamento economico dei dirigenti assunti dal 6 dicembre 1996 in poi, al termine del quinquennio di cui all'art. 28 CCNL 8 giugno 2000.

INDENNITA'

Indennità di specificità medica

(Articolo 54 CCNL 5 dicembre 1996⁶⁴)

1. Nel quadro del riordino del Servizio Sanitario nazionale, la dirigenza medica presenta particolari elementi di specificità. A tale area professionale, oltre alle attività organizzativo - gestionali proprie della funzione dirigenziale, sono - infatti - affidati, i compiti assistenziali, di diagnosi e cura e di tutela della salute pubblica, che costituiscono non solo il perno produttivo dell'attività aziendale ma anche il fine istituzionale di essa, diretto al raggiungimento degli obiettivi generali di prevenzione, cura e riabilitazione previsti dall'art. 1 del d.lgs. 502/1992.

2. Nel nuovo assetto la dirigenza medica - pur nel rispetto di tutte le altre professionalità impiegate nel Servizio Sanitario Nazionale - rappresenta la componente più rilevante dei dirigenti ed assume una connotazione strategica per l'economia sanitaria aziendale, intesa come allocazione delle risorse ai fini della efficacia, efficienza, rendimento e qualità dell'azione sanitaria.

3. Tale peculiarità della funzione medico è compensata con l'attribuzione ai dirigenti medici e veterinari, a decorrere dal 1 dicembre 1995, di una indennità, fissa e ricorrente, corrisposta per tredici mensilità, denominata "Indennità di specificità medica".

4. L'indennità di specificità medica è fissata nei seguenti valori:

- II livello dirigenziale : L. 13.500.000
- I livello dirigenziale : L. 7.370.000

5. Al finanziamento dell'indennità di specificità medica si provvede con il fondo di cui all'art. 60 CCNL 5 dicembre 1996.

⁶³ La perequazione a livello regionale per ridistribuire i fondi derivanti dai risparmi RIA per poter permettere a tutte le aziende di effettuare l'equiparazione è stata un processo del CCNL 8 giugno 2000

⁶⁴ I valori indicati negli articoli 54 comma quattro, 55 comma 7, 56 comma uno lettere a) e b), 57 comma tre lettere a) e b), nonché i valori indicati nella tabella allegato 3 sono annui; ad essi deve essere aggiunto il rateo per la 13^a mensilità (articolo 1 CCNL integrativo del 4 marzo 1997)

6. Per i dirigenti delle I.P.A.B. aventi finalità sanitarie di cui all'art. 48, comma 2, del CCNL del 5 dicembre 1996 l'indennità di specificità medica prevista nel comma 4, secondo alinea è corrisposta, anche in modo graduale, in base alla disponibilità del fondo di cui all'art. 61 CCNL 5.12.1996, previo accordo con i dirigenti interessati, utilizzando anche in parte l'indennità di funzione ex art. 38 del D.P.R. 333/1990⁶⁵.

Indennità di esclusività del rapporto di lavoro (Articolo 42 CCNL 8 giugno 2000)

1. Nel quadro del riordino del Servizio Sanitario Nazionale previsto dal dlgs 229/1999, al fine di promuovere il miglioramento qualitativo delle prestazioni sanitarie ed in relazione al conseguimento degli obiettivi del piano sanitario nazionale anche per la razionalizzazione della spesa sanitaria, le parti, preso atto delle disposizioni contenute nelle leggi 448/1998 e 488/1999, con decorrenza e disciplina da stabilirsi nel CCNL del secondo biennio economico 2000 -2001 in ragione dei relativi finanziamenti, prevedono l'istituzione di una indennità per l'esclusività del rapporto dei dirigenti medici e veterinari. Per una corretta distribuzione delle risorse tra aziende si procederà secondo le modalità previste dall'art. 7, comma 1, lett. d).

2. Le parti concordano, altresì, che la disciplina del rapporto di lavoro esclusivo e del connesso trattamento economico è strettamente legata alla permanenza stabile nell'attuale quadro normativo del presente sistema di incompatibilità, dandosi atto che, ove le eventuali norme di legge sopravvenute dovessero modificare l'esclusività del rapporto senza riferimento agli aspetti economici, il contratto - per la presente parte - sarà immediatamente disdetto e le parti si incontreranno per la riapertura del negoziato su tale punto entro 30 giorni. Resta fermo, in ogni caso, il mantenimento dell'indennità, nei confronti di quei dirigenti, che pur in un diverso assetto normativo, manterranno la propria opzione per l'esclusività del rapporto di lavoro.

Indennità di esclusività del rapporto di lavoro (Articolo 5 CCNL 8 giugno 2000 II biennio economico modificato dall'articolo 8 del CCNL integrativo del 22 febbraio 2001)

1. In applicazione di quanto previsto dalla norma di rinvio contenuta nell'art. 42 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, con la presente clausola viene disciplinata, a decorrere dal 1 gennaio 2000, l'indennità per l'esclusività del rapporto dei dirigenti medici e veterinari.

2. L'indennità di esclusività, fissa e ricorrente, è corrisposta per tredici mensilità. Essa costituisce un elemento distinto della retribuzione che non viene calcolato al fine della determinazione del monte salari cui fanno riferimento gli incrementi contrattuali.

3. L'indennità di esclusività del rapporto di lavoro, che non determina forme di automatismo, è fissata nelle seguenti misure annue lorde:

Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa £31.994.000

⁶⁵ *Articolo 38 D.P.R. 333/90 (Indennità di funzione)*

1. Ai dirigenti è corrisposta un'indennità di funzione connessa con l'effettivo esercizio delle funzioni e graduata in relazione: al coordinamento di attività, all'importanza della direzione delle strutture o dei singoli programmi; alla rilevanza delle attività di studio, di consulenza propositiva e di ricerca, di vigilanza e di ispezione, di assistenza agli organi; alla disponibilità richiesta in relazione all'incarico conferito. L'indennità è commisurata allo stipendio iniziale secondo appositi coefficienti varianti da 0,1 a 1.

2. Le indennità di presenza e di coordinamento di cui al comma 1, lettere d) ed e), dell'art. 34 del decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1987, n. 268, sono assorbite dall'indennità di funzione prevista dal comma 1.

3. Al personale della prima qualifica dirigenziale che non sia preposto a direzione di struttura o di staff è corrisposta un'indennità pari al coefficiente 0,1.

4. Le singole amministrazioni, con i provvedimenti previsti dai rispettivi ordinamenti, determinano in via preventiva i parametri di riferimento ed i criteri necessari per la individuazione dei coefficienti della indennità da attribuire alle diverse funzioni, garantendo obiettività e trasparenza nei comportamenti attuativi e tenendo conto dei seguenti elementi di valutazione:

a) coordinamento delle attività di direzione;

b) direzione di struttura;

c) direzione di progetto;

d) attività di studio, di consulenza propositiva, di ricerca, di vigilanza e di ispezione, di assistenza agli organi istituzionali;

e) carico di lavoro relativo all'incarico conferito.

5. Il personale dirigenziale è escluso dalla fruizione degli istituti incentivanti previsti dall'art. 6, ivi compreso il compenso per lavoro straordinario.

6. La nuova disciplina dell'indennità di funzione decorre inderogabilmente dal 1° ottobre 1990. Fino alla data predetta il personale dirigente continua a percepire le indennità di funzione e di coordinamento nelle misure previste dall'art. 34, comma 1, lettere c) ed e), del decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1987, n. 268, nonché gli eventuali compensi correlati alla presenza. Il personale dirigente continua altresì a percepire i compensi correlati alla produttività sino al 30 giugno 1990.

Dirigente con incarichi art. 27 lett. b) o c) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 ed esperienza professionale nel SSN superiore a quindici anni £24.000.000

Dirigente con incarichi art. 27, lett. b) o c) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 ed esperienza professionale nel SSN tra cinque e quindici anni £17.610.000

Dirigente con esperienza professionale nel SSN sino a cinque anni £ 4.363. 000

4. L'esperienza professionale di cui al comma 3 è quella maturata al 31 dicembre 1999.

5. Il passaggio alla fascia superiore dell'indennità, per i dirigenti cui non è conferito l'incarico di direzione di struttura complessa, è condizionato all'esito positivo della verifica triennale di cui all'art. 31, comma 2 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000. In caso di mancato superamento essa sarà attribuita alla successiva verifica triennale se positiva. Il mancato rinnovo dell'incarico di direzione di struttura complessa determina l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore.

6. In caso di non coincidenza dei tempi tra la verifica e la maturazione dell'esperienza professionale, la verifica è anticipata dall'azienda al trimestre immediatamente successivo al conseguimento del requisito ed è effettuata, con le stesse modalità previste dall'art. 31 e 32 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000. L'indennità - se la verifica è positiva - decorre dal primo giorno del mese successivo alla maturazione dell'esperienza richiesta.

7. Nella prima applicazione l'indennità è finanziata con le seguenti risorse derivanti:

A) A livello nazionale:

dall'art. 72, comma 15, L.448/1998; 2) dall'art. 28, commi 8, 10 e seguenti, della legge 488/1999;

B) A livello regionale:

dall'1,2 % del monte salari annuo aziendale, calcolato con riferimento al 1997, quale risorsa aggiuntiva messa a disposizione delle Regioni, ai sensi degli artt. 4 e 13 del d.lgs. n. 502 del 1992, a decorrere dall'1 gennaio 2000.

C) A livello aziendale:

dai risparmi derivanti dall'applicazione dei commi 4, 5 e 12 dell'art. 72 della legge 448/1998⁶⁶.

8. Per effetto della diversa distribuzione dei dirigenti nelle aziende in rapporto all'esperienza professionale nonché dei risparmi citati nella lettera C) del comma precedente e per l'attribuzione delle risorse aggiuntive di cui alla lettera B) dello stesso comma, si procede alla ripartizione delle predette risorse in sede regionale nell'ambito delle procedure di perequazione previste dall'art. 7 senza pregiudizio per la corresponsione dell'indennità di esclusività di rapporto alle scadenze previste dal comma 3.

9. Alla corresponsione dell'indennità ai dirigenti che revochino l'opzione per il rapporto non esclusivo successivamente al 14 marzo 2000, provvede l'azienda con le risorse del proprio bilancio, attribuendo nel primo inserimento - che decorre comunque dal primo gennaio dell'anno successivo alla revoca ai sensi dell'art. 48 del CCNL, stipulato in data 8 giugno 2000, la misura corrispondente all'esperienza professionale di cui al comma 3 valutata alla data del 31 dicembre 1999. Per i successivi passaggi si applica il comma 5. Al personale di nuova assunzione compete la misura iniziale dell'indennità. A coloro che hanno optato per il rapporto esclusivo nel periodo ricompreso tra l'1 gennaio ed il 14 marzo 2000, l'indennità decorre dalla data dell'opzione.

⁶⁶ Articolo 38 CCNL integrativo 10 febbraio 2004

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

10. L'indennità di esclusività goduta è mantenuta anche nel trasferimento o vincita di concorso in altra azienda o ente del comparto, fatto salvo il caso di conferimento di incarico di direzione di struttura complessa in cui è attribuita nella misura più elevata.

(Articolo 1 CCNL integrativo 12 luglio 2002)

1. Ai sensi degli artt. 5 e 12 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico 2000 – 2001 ed al fine del computo dell'esperienza professionale per la corresponsione dell'indennità di esclusività, viene considerata valida esclusivamente quella maturata in qualità di dirigente del SSN, senza soluzione di continuità, presso aziende o enti del comparto Sanità di cui al CCNQ del 2 giugno 1998.

2. Nell'esperienza professionale di cui al comma 1, nel senso indicato nella premessa, sono compresi i servizi già riconosciuti agli effetti economici della carriera in virtù dell'ex art. 118 del DPR 384 del 1990, disapplicato dall'entrata in vigore del CCNL del 5 dicembre 1996.

Indennità

(Articolo 36 CCNL 3 novembre 2005)

1. A decorrere dall'1 gennaio 2002, l'indennità di specificità medico - veterinaria, prevista dall'art. 37, comma 2 del CCNL del 8 giugno 2000 resta fissata nella misura di € 7.746,85 annui lordi.

2. A decorrere dal 1 gennaio 2002 l'indennità di specificità medico - veterinaria prevista dall'art. 38, comma 2 per i dirigenti di ex II livello al 30.7.1999 rimane fissata nella misura di € 10.329,14 annui lordi, a titolo personale.

3. L'indennità per l'incarico di direzione di struttura complessa, prevista dall'art. 40 del CCNL 8 giugno 2000, per i dirigenti assunti a decorrere dal 31 luglio 1999 rimane fissata nella misura di € 9.432,05.

4. L'indennità di esclusività rimane fissata nelle seguenti misure:

- Dirigente con incarico di struttura complessa € 16.523,52
- Dirigente con incarichi art. 27 lett. b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, I biennio economico, ed esperienza professionale nel SSN superiore a 15 anni € 12.394,97
- Dirigente con incarichi art. 27 lett. b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, I biennio economico, ed esperienza professionale nel SSN tra 5 e 15 anni € 9.094,81
- Dirigente con esperienza professionale nel SSN sino a 5 € 2.253,30

5. Le indennità di cui ai commi precedenti sono annue, fisse e ricorrenti e sono corrisposte mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

Indennità di specificità medico - veterinaria

(Articolo 45 CCNL 3 novembre 2005)

1. A decorrere dall'1 gennaio 2002, l'indennità di specificità medico - veterinaria spettante ai dirigenti dell'art. 44, comma 1 resta fissata nella misura annua lorda in atto goduta di € 2.065,83 per i dirigenti già di II livello e di € 1.032,92 per gli altri dirigenti, ai sensi dell'art. 5, comma 1 del CCNL 5 dicembre 1996, II biennio.

2. L'indennità di cui al comma 1 è annua, fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

Indennità integrativa speciale

(Articolo 46 CCNL 5 dicembre 1996)

1. La misura dell'indennità integrativa speciale spettante ai dirigenti di I livello è stabilita nell'importo annuo di L. 13.883.000. Per i dirigenti medici di cui agli artt. 43, 44 e 45 lettere B) essa corrisponde a

quella in atto goduta al momento dell'entrata in vigore del presente contratto. Per tutti i dirigenti di I livello di nuova assunzione la citata indennità corrisponde a L. 13.883.000.

2. La misura dell'indennità di cui al primo comma per i dirigenti di II livello corrisponde a quella in atto goduta, che – per i dirigenti medici – è in funzione del rapporto di lavoro in essere alla data di entrata in vigore del presente contratto. Per i dirigenti di II livello di nuova assunzione essa corrisponde a L. 14.783.000.

**Indennità Integrativa Speciale ed Indennità di specificità medico-veterinaria
(Articolo 37 CCNL 8 giugno 2000)**

1. L'indennità integrativa speciale per il ruolo unico dei dirigenti medici e veterinari ivi compresi quelli dell'art. 36 comma 4 è fissata in £13.883.000 annui lordi comprensivi della tredicesima mensilità.

2. L'indennità di specificità medica, prevista dall'art. 5 del CCNL del 5 dicembre 1996 - secondo biennio economico, per i dirigenti del comma 1 è fissata nella misura di £15.000.000 - annui lordi. Essa è fissa e ricorrente ed è corrisposta per tredici mensilità.

3. Le disposizioni di cui al presente articolo decorrono dal 1 agosto 1999.

**Indennità Integrativa Speciale
(Articolo 34 CCNL 3 novembre 2005)**

1. A decorrere dall'1 gennaio 2003 cessa di essere corrisposta l'indennità integrativa speciale in godimento in quanto conglobata nello stipendio tabellare.

**Indennità per incarico di direzione di struttura complessa
(Articolo 40 CCNL 8 giugno 2000)**

1. Ai dirigenti di cui all'art. 36 comma 4, assunti con incarico di direzione di struttura complessa - oltre alla retribuzione di posizione - compete, a decorrere dal 1 agosto 1999, un'indennità di incarico annua lorda, fissa e ricorrente del valore di £ 18.263.000 per tredici mensilità.

2. L'indennità non è più corrisposta in caso di mancato rinnovo dell'incarico di direzione di struttura complessa.

3. All'applicazione del presente articolo si provvede con le risorse del fondo indicato nell'art. 50. L'indennità, all'atto della cessazione dal servizio ovvero in caso di mancato rinnovo dell'incarico dei dirigenti interessati, viene nuovamente attribuita al fondo stesso, nella misura intera, in ragione d'anno.

**Lavoro straordinario
(Articolo 28 CCNL integrativo 10 febbraio 2004 modificato dall'articolo 24 del CCNL 3 novembre 2005)**

1. Il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro. Le relative prestazioni hanno carattere eccezionale e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio.

2. Le prestazioni di lavoro straordinario sono consentite ai soli dirigenti di cui all'art. 16, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000, per i servizi di guardia e di pronta disponibilità di cui agli artt. 19 e 20 del CCNL 5 dicembre 1996 nonché per altre attività non programmabili. Esse possono essere compensate a domanda del dirigente con riposi sostitutivi da fruire, compatibilmente con le esigenze del servizio, di regola entro il mese successivo tenuto conto delle ferie maturate e non fruite.

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

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

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

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

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

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

8. E' disapplicato l'art. 80 del D.P.R. 384/1990.

Indennità per servizio notturno e festivo (articolo 8 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)

1. Ai dirigenti di cui all'art. 16, comma 1 CCNL 8 giugno 2000, il cui servizio si svolga durante le ore notturne spetta una "indennità notturna" nella misura unica uguale per tutti di £. 4.500 lorde (pari a € 2,32) per ogni ora di servizio prestato tra le ore 22 e le ore 6.

2. Per il servizio prestato nel giorno festivo compete un'indennità di £. 30.000 lorde (pari a € 15,49) se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario, ridotte a £. 15.000 lorde (pari a € 7,75) se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario di servizio, con un minimo di 2 ore. Nell'arco delle 24 ore del giorno festivo non può essere corrisposta più di una indennità festiva per ogni singolo dirigente.

3. Il presente articolo non si applica ai dirigenti di struttura complessa, per i quali, non essendo previsto un orario di servizio, la retribuzione di posizione e di risultato deve tenere conto anche delle eventuali particolari condizioni di lavoro.

4. E' disapplicato l'art. 115 del D.P.R. 384/1990

(Articolo 51 CCNL 3 novembre 2005)

1. A decorrere dal 1 gennaio 2003, l' indennità per lavoro notturno di cui all'art. 8, comma 1 del CCNL 10 febbraio 2004 è rideterminata in € 2,74 (pari a L. 5.300) lordi.

2. A decorrere dal 1 gennaio 2003, l'indennità per lavoro festivo di cui all'art. 8, comma 2 del CCNL 10 febbraio 2004 è rideterminata in € 17,82 (pari a L. 34.500) lordi, nella misura intera, e in € 8,91 (pari a L.17.250) lordi, nella misura ridotta.

Turni di guardia notturni

(Articolo 8 CCNL 5 luglio 2005, II biennio economico CCNL 2002-2005)

1. Le parti, fermo rimanendo per le aziende e gli enti l'obbligo di previa razionalizzazione della rete interna dei servizi ospedalieri per l'ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale, nel

prendere atto degli esiti del monitoraggio previsto dall'art. 16 del CCNL del 3 novembre 2005 per la rilevazione del numero delle guardie notturne effettivamente svolte nelle aziende ed enti, considerano sussistenti le condizioni per riesaminare con il presente contratto le modalità di retribuzione di tutte le guardie notturne svolte in azienda dopo aver detratto da quelle fuori dell'orario di lavoro il numero, non superiore al 12%, delle guardie complessive retribuibili ai sensi dell'art. 18 del CCNL del 3 novembre 2005.

2. A tal fine, a decorrere dal 31 dicembre 2005, in base alle risorse indicate nell'art 11, commi 2 e 3 per ogni turno di guardia notturna in orario e fuori dell'orario di lavoro, fatto salvo quanto previsto dal comma 1 è stabilito un compenso del valore di € 50,00. Per la corretta determinazione dei turni di guardia notturni da calcolare si rinvia all'allegato n 1.

3. Entro 30 giorni dall'entrata in vigore del CCNL ciascuna azienda o ente, in ragione della propria organizzazione dei servizi ospedalieri, è tenuta a comunicare alla Regione di appartenenza se il finanziamento del fondo disposto dall'art. 11, commi 2 e 3, sia sufficiente alla corresponsione del compenso previsto nel comma 2, indicando la eventuale misura in eccedenza o in difetto rispetto a quella contrattualmente stabilita.

4. Le Regioni, nei 30 giorni successivi, provvederanno al riequilibrio dei fondi tra le Aziende ai sensi dell'art. 9, comma 4, del CCNL 3 novembre 2005, utilizzando - a compensazione per la presente area dirigenziale - le risorse indicate nel comma 2, primo alinea e nel comma 3 dell'art. 11 tenuto conto, in questo ultimo caso, dell'eventuale già avvenuta utilizzazione di dette risorse per il pagamento di ore di lavoro straordinario.

5. Il compenso di cui al comma 2, si cumula con l'indennità notturna prevista dall'art. 51, comma 1 del CCNL del 3 novembre 2005.

6. Le parti prendono atto che l'art. 16, comma 2, del CCNL 3 novembre 2005, è tuttora in vigore. Pertanto, qualora si proceda al pagamento delle ore di lavoro straordinario per l'intero turno di guardia notturna prestato fuori dell'orario di lavoro, non si dà luogo all'erogazione del compenso del comma 2. Detto compenso compete, invece, per le guardie fuori dell'orario di lavoro che diano luogo al recupero dell'orario eccedente.

Indennità di rischio radiologico (Articolo 29 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)

1. L'indennità di rischio radiologico prevista dall'art. 62, comma 4, primo alinea del CCNL 5 dicembre 1996, a decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto è denominata indennità professionale specifica ed è corrisposta ai dirigenti ivi previsti per 12 mensilità, nella stessa misura di £. 200.000 lorde (pari a € 103,29).

2. Ai dirigenti che non siano medici di radiologia esposti in modo permanente al rischio radiologico, l'indennità continua ad essere corrisposta sotto forma di rischio radiologico nella misura di cui al comma 1, per tutta la durata del periodo di esposizione.

3. L'accertamento delle condizioni ambientali che caratterizzano le "zone controllate" deve avvenire con i soggetti a ciò deputati in base alle vigenti disposizioni. Le visite mediche periodiche dei dirigenti esposti al rischio delle radiazioni avvengono con cadenza semestrale.

4. Gli esiti dell'accertamento di cui al comma precedente ai fini della corresponsione dell'indennità sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa integrativa, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del CCNL 8 giugno 2000.

5. Ai dirigenti di cui ai commi 1 e 2 competono 15 giorni di ferie aggiuntive da fruirsi in una unica soluzione.

6. Alla corresponsione dell'indennità di cui ai commi 1 e 2, si provvede col fondo del trattamento

accessorio legato alle condizioni di lavoro di cui all'art. 51 del CCNL 8 giugno 2000. Essa è pagata in concomitanza con lo stipendio, e non è cumulabile con l'indennità di cui al D.P.R. 5 maggio 1975, n. 146 e con altre indennità eventualmente previste a titolo di lavoro nocivo o rischioso. E', peraltro, cumulabile con l'indennità di profilassi antitubercolare confluita nel citato fondo dell'art. 51.

7. E' disapplicato l'art. 120 del D.P.R. 384/1990, le cui risorse sono confluite nel fondo di cui all'art. 62 del CCNL 5 dicembre 1996, ora art. 51 del CCNL 8 giugno 2000.

Indennità Ufficiale di polizia giudiziaria (Articolo 52 CCNL 3 novembre 2005)

1. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, ai dirigenti medici e veterinari cui, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è stata attribuita dall'autorità competente la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria, è corrisposta, per dodici mesi, una indennità mensile lorda, del valore annuo di € 723,04 a condizione dell'effettivo svolgimento delle funzioni ispettive e di controllo previste dall'art. 27 del D.P.R. 24 luglio 1977, n. 616⁶⁷ e dall'art. 3 della Legge 30 aprile 1962, n. 283⁶⁸.

2. L'indennità cessa di essere corrisposta dal primo giorno del mese successivo al venir meno delle condizioni del comma 1.

Bilinguismo (Articolo 30 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)

1. Ai dirigenti in servizio nelle aziende e negli enti aventi sede nella Regione autonoma a Statuto speciale Valle d'Aosta, nella Province autonome di Trento e Bolzano, nonché nella altre Regioni a Statuto speciale in cui vige istituzionalmente, con carattere di obbligatorietà, il sistema del bilinguismo, è confermata l'apposita indennità di bilinguismo, collegata alla professionalità, nella stessa misura e con le stesse modalità previste per il personale della Regione a Statuto speciale Trentino-Alto Adige.

2. La presente disciplina produce effetti qualora l'istituto non risulti disciplinato da disposizioni speciali.

Trattamento di trasferta ⁶⁹

⁶⁷ *Articolo 27 D.P.R. 616/77 (Assistenza sanitaria ed ospedaliera)*

Le funzioni amministrative relative alla materia "assistenza sanitaria ed ospedaliera" concernono la promozione, il mantenimento ed il recupero dello stato di benessere fisico e psichico della popolazione e comprendono, in particolare, tutte quelle che tendono a: a) alla prevenzione ed alla cura delle malattie, qualunque ne sia il tipo e la durata; b) alla riabilitazione degli stati di invalidità e di inabilità fisica, psichica e sensoriale, ivi compresa l'assistenza sanitaria e protesica agli invalidi civili, ai sordomuti ed ai ciechi civili; c) alla prevenzione delle malattie professionali ed alla salvaguardia della salubrità, dell'igiene e della sicurezza in ambienti di vita e di lavoro; d) all'igiene degli insediamenti urbani e delle collettività; e) alla tutela igienico-sanitaria della produzione, commercio e lavorazione delle sostanze alimentari e bevande e dei relativi additivi, coloranti, surrogati e succedanei, sulla base degli standard di cui al successivo art. 30, lettera g); f) alle autorizzazioni ed ai controlli igienico-sanitari sulle acque minerali e termali nonché sugli stabilimenti termali, ivi comprese le attribuzioni relative al rilascio delle autorizzazioni all'esercizio di stabilimenti di produzione e vendita di acque minerali naturali o artificiali, nonché alla autorizzazione alla vendita; g) all'igiene e alla tutela sanitaria delle attività sportive; h) alla promozione dell'educazione sanitaria ed alla attuazione di un sistema informativo sanitario, secondo le disposizioni della legge di istituzione del Servizio sanitario nazionale; i) all'igiene e assistenza veterinaria, ivi esclusa la formazione universitaria e post-universitaria; l) all'igiene e assistenza veterinaria, ivi compresa la profilassi, l'ispezione, la polizia e la vigilanza sugli animali e sulla loro alimentazione, nonché sugli alimenti di origine animale. Sono inoltre compresi nelle materie suddette: a) i compiti attualmente svolti dalle sezioni mediche e chimiche e dai servizi di protezione antinfortunistica degli ispettorati provinciali e regionali del lavoro nelle materie di cui al presente decreto, ad eccezione di quelli relativi a funzioni riservate allo Stato; b) le funzioni relative alla tutela sanitaria delle attività sportive svolte dalla federazione medico-sportiva italiana; i centri di medicina sportiva del CONI; c) nel quadro della ristrutturazione dell'associazione italiana della Croce rossa da attuarsi in base alla legge istitutiva del Servizio sanitario nazionale e comunque non oltre il 31 dicembre 1979, saranno trasferite alle regioni le attività sanitarie ed assistenziali svolte dall'ente nei settori di competenza delle regioni con esclusione in ogni caso di quelle attuate in adempimento di convenzioni internazionali o di risoluzioni degli organi della Croce rossa internazionale; d) tutte le funzioni in materia di assistenza sanitaria comunque svolte da uffici dell'amministrazione dello Stato, con la sola eccezione dei servizi sanitari istituiti per le Forze armate ed i Corpi di polizia per il Corpo degli agenti di custodia e per il Corpo nazionale dei vigili del fuoco nonché dei servizi dell'Azienda autonoma delle ferrovie dello Stato relativi all'accertamento tecnico-sanitario delle condizioni del personale dipendente. Sono altresì comprese tra le funzioni amministrative trasferite alle regioni quelle esercitate dagli organi centrali e periferici dello Stato in ordine agli enti, consorzi, istituti ed amministrazioni locali operanti nella materia definita dal precedente primo comma, ivi comprese quelle di vigilanza e tutela, nonché le attribuzioni in ordine alla nomina dei colleghi dei revisori, salva la designazione da parte del Ministero del tesoro di un componente del collegio dei revisori degli enti ospedalieri, in relazione alla permanenza negli enti stessi di interessi finanziari dello Stato. Fermo restando l'esercizio delle funzioni di polizia giudiziaria di cui all'art. 8 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520, da parte dell'ispettorato del lavoro spetta al prefetto stabilire, su proposta del presidente della regione, quali addetti ai servizi regionali e degli enti locali, che operino in materia infortunistica e di igiene del lavoro, assumano, ai sensi delle leggi vigenti, in relazione alle funzioni esercitate, la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria.

⁶⁸ *Articolo 3 L. 283/62*

Le ispezioni e i prelievi dei campioni di cui all'art. 1, sono effettuati da personale sanitario o tecnico appositamente incaricato, dipendente dall'autorità sanitaria provinciale o comunale. Le persone indicate nel comma precedente, nei limiti del servizio a cui sono destinate e secondo le attribuzioni ed esse conferite, sono ufficiali o agenti di polizia giudiziaria e possono, in ogni caso, richiedere, ove occorra, l'assistenza della forza pubblica.

⁶⁹ L'articolato deve essere tuttavia rivisto alla luce della finanziaria 2006

Articolo 1 L. 266-95

213. L'indennità di trasferta di cui all'articolo 1, primo comma, della legge 26 luglio 1978, n. 417, e all'articolo 1, primo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 16 gennaio 1978, n. 513, l'indennità supplementare prevista dal primo e secondo comma dell'articolo 14 della legge 18 dicembre 1973, n. 836, nonché l'indennità di cui all'articolo 8 del decreto legislativo luogotenenziale 7 giugno 1945, n. 320, sono soppresse. Sono soppresse le analoghe disposizioni contenute nei contratti collettivi nazionali e nei

(Articolo 32 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)

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

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

a) una indennità di trasferta pari a :

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

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

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

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

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

3. Per le trasferte di durata superiore a 8 ore compete, oltre all'indennità di cui al comma 2 lett. a), il rimborso per un pasto nel limite attuale di £. 43.100 (pari a € 22,26). Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dirigente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo fino a quattro stelle e della spesa, nel limite attuale di complessive £. 85.700 (pari a € 44,26) per i due pasti giornalieri. Le spese vanno debitamente documentate.

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

5. Nei casi di missione continuativa nella medesima località di durata non inferiore a 30 giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, purché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.

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

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

- attività di protezione civile nelle situazioni di prima urgenza;
- assistenza ed accompagnamento di pazienti ed infermi durante il trasporto di emergenza od in particolari condizioni di sicurezza;

provvedimenti di recepimento degli accordi sindacali, ivi compresi quelli relativi alle carriere prefettizia e diplomatica nonché alle Forze di polizia ad ordinamento civile e militare, ed in quelli di recepimento dello schema di concertazione per il personale delle Forze armate.

- attività che comportino imbarchi brevi;
- interventi in zone particolarmente disagiate quali lagune, fiumi, boschi e selve.

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

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

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

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

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

13. Per quanto non previsto dai precedenti commi, il trattamento di trasferta, ivi compreso quello relativo alle missioni all'estero, rimane disciplinato dalle leggi 18 dicembre 1973, n. 836, 26 luglio 1978, n. 417, e dal D.P.R. 513/1978 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dalle norme regolamentari vigenti, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 42, comma 2 CCNL integrativo 10.02.2004.

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

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

16. Sono disapplicati l'art. 43 del D.P.R. 761/1979 e l'art. 87 del D.P.R. 384/1990.

Trattamento di trasferimento (Articolo 33 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)

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

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

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

3. Agli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo si fa fronte, nei limiti delle risorse già previste nei bilanci delle singole aziende per tale specifica finalità, con le risorse dell'art. 1, comma 59 della legge 662/1996⁷⁰ e successive modificazioni ed integrazioni, applicabile alla presente area dirigenziale ai sensi del CCNL integrativo sull'impegno ridotto dei dirigenti, stipulato il 22 febbraio 2001.

⁷⁰ Articolo 1 L. 662/96

59. I risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni da tempo pieno a tempo parziale costituiscono per il 30 per cento economie di bilancio. Un quota pari al 50 per cento dei predetti risparmi può essere utilizzata per incentivare la mobilità del personale delle pubbliche amministrazioni, ovvero, esperite inutilmente le procedure per la mobilità, per nuove assunzioni, anche in deroga alle disposizioni dei commi da 45 a 55. L'ulteriore quota del

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

Norma transitoria per i dirigenti già di II livello⁷¹

(Articolo 38 CCNL 8 giugno 2000 modificato dal CCNL integrativo 25 gennaio 2001)

1. Per i dirigenti medici e veterinari di ex II livello - anche ad incarico quinquennale - in servizio al 31 luglio 1999 ovvero assunti anche successivamente come tali o come responsabili di struttura complessa a seguito di avviso già pubblicato - ai sensi della disposizione transitoria contenuta nell'art. 17 comma 2 del d.lgs. 229/1999 - in Gazzetta Ufficiale entro il 31 luglio 1999 nonché per i dirigenti di ex II livello che abbiano positivamente superato la verifica di cui all'art. 30, il trattamento economico stipendiale per dodici mensilità - dal 1 agosto 1999 - è così articolato:

a) stipendio tabellare annuo lordo nella misura stabilita dall'art. 36 comma 4 CCNL 8 giugno 2000 di £37.632.000;

b) assegno personale annuo lordo pensionabile e non riassorbibile di £ 13.263.000, pari alla differenza tra gli stipendi tabellari indicati nei commi 3 - primo alinea - e 4 dell'art. 36 CCNL 8 giugno 2000 e comprensivo della differenza tra il valore dell'indennità integrativa dei dirigenti di ex II livello pari a £ 14.783.000 e quella fissata dall'art. 37. L'assegno è corrisposto per tredici mensilità.

2. L'indennità di specificità medica per i dirigenti di cui al comma 1 è confermata nel valore di £ 20.000.000 a titolo personale e non riassorbibile.

3. Ai dirigenti già di II livello assunti con incarico quinquennale ai sensi del previgente art. 15 del dlgs 502/1992 ed a quelli che avevano optato per tale incarico, viene confermato a titolo personale lo specifico trattamento economico in atto goduto con le medesime caratteristiche e natura previste dall'art. 58 del CCNL 5 dicembre 1996, fatta salva l'applicazione dell'art. 34.

4. Le garanzie dei commi 1 e 2 operano nei confronti dei medesimi dirigenti anche nel caso di loro assunzione - senza soluzione di continuità - per conferimento di incarico di direzione di struttura complessa in altra azienda successivamente all'entrata in vigore del presente contratto. In tal caso non viene corrisposta l'indennità di cui all'art. 40⁷².

5. All'atto della cessazione dal servizio, l'assegno di cui al comma 1 lettera b) e le voci del trattamento economico dei commi 2 e 3 - nella misura intera in ragione d'anno - confluiscono nel fondo dell'art. 50⁷³. Tale norma si applica anche per le risorse lasciate disponibili per posti resisi vacanti dall'1 gennaio 1998. Le risorse già destinate allo specifico trattamento di cui al comma 3, per i dirigenti di struttura complessa indicati nell'art. 30, la cui domanda di opzione per l'incarico quinquennale fosse ancora in corso al 31 luglio 1999, al superamento della verifica, sono finalizzate, nella misura minima lorda annua di £ 3.230.000, all'incremento della retribuzione di posizione - parte variabile - con decorrenza dalla data di superamento della verifica stessa, nei limiti della disponibilità del fondo di cui all'art. 50. Qualora, invece, l'azienda abbia attribuito ai dirigenti dell'art. 30 l'incarico quinquennale dopo il 31 luglio 1999, corrispondendo lo specifico trattamento economico, esso rimane consolidato nella retribuzione di posizione - parte variabile - nella misura minima e, per la parte eccedente, viene riassorbito con i successivi incrementi della stessa, a condizione che il dirigente chieda e superi la verifica di cui all'art. 30. Tale ultima clausola - eccetto la verifica - si applica anche ai dirigenti già di II livello ad incarico quinquennale all'entrata in vigore del dlgs. 229/1999, che abbiano assunto un incarico di struttura complessa dopo il 1 agosto 1999 in azienda diversa da quella di provenienza.

6. Ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa assunti con avviso pubblicato in G.U. dopo l'entrata in vigore del dlgs. 229/1999, il trattamento economico viene rideterminato ai sensi degli artt. 36, comma 4 e 37, senza assegni personali e senza lo specifico trattamento economico di cui al comma 3 con l'attribuzione dell'indennità prevista dall'art. 40.

⁷⁰ 20 per cento e' destinata, secondo le modalita' ed i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata, al miglioramento della produttività individuale e collettiva. I risparmi eventualmente non utilizzati per le predette finalita' costituiscono ulteriori economie di bilancio.

⁷¹ *Articolo 38 CCNL integrativo 10 febbraio 2004*

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

⁷² L'articolo 40 del CCNL dell'8 giugno 2000 definisce e quantifica l'indennità per incarico di direzione di struttura complessa

⁷³ Si tratta del fondo per la retribuzione di posizione

PARTE VIII INCARICHI DIRIGENZIALI

GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI E RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Graduazione delle funzioni ai fini della determinazione della retribuzione di posizione (articolo 51 CCNL 5 dicembre 1996 modificato dall'articolo 26 CCNL 8 giugno 2000)

1. Le aziende od enti, in relazione alle articolazioni aziendali individuate dal D.Lgs. 502 del 1992, dalle leggi regionali di organizzazione e dagli eventuali atti di indirizzo e coordinamento del Ministero della Sanità, determinano la graduazione delle funzioni dirigenziali cui è correlato il trattamento economico di posizione, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 29 del 1993.

2. L'individuazione viene effettuata nel rispetto di quanto previsto dall'art. 53 e 54⁷⁴ e sulla base dei seguenti criteri e parametri di massima che le aziende ed enti possono integrare con riferimento alla loro specifica situazione organizzativa e nel rispetto delle leggi regionali di cui al comma 1:

- complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna, con particolare riguardo ai Dipartimenti;
- grado di autonomia in relazione anche ad eventuale struttura sovraordinata;
- affidamento e gestione di budget;
- consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato;
- importanza e delicatezza della funzione esplicitata da espresse e specifiche norme di legge;
- svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali;
- grado di competenza specialistico - funzionale o professionale;
- utilizzo nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'azienda od ente;
- affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell'azienda od ente;
- produzione di entrate proprie destinate al finanziamento generale dell'azienda od ente;
- rilevanza degli incarichi di cui all'art. 53 interna all'unità operativa ovvero a livello aziendale;
- ampiezza del bacino di utenza per le unità operative caratterizzate da tale elemento e reale capacità di soddisfacimento della domanda di servizi espressa;
- valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali, purché collegata oggettivamente con uno o più dei precedenti criteri.

3. Le aziende ed enti, in base alle risultanze della graduazione di cui al comma precedente, attribuiscono ad ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto organizzativo un valore economico secondo i parametri di riferimento di cui agli artt. 56 e 57⁷⁵ previa informazione alle rappresentanze sindacali di cui agli artt. 10 e 11⁷⁶, seguita, su richiesta da un incontro. A parità di struttura organizzativa e corrispondenza delle funzioni, alle posizioni è attribuita la stessa valenza economica.

4. La graduazione delle funzioni dirigenziali - alle quali corrispondono le varie tipologie di incarico del ruolo unico della dirigenza medico veterinaria - è effettuata dalle aziende con le modalità indicate nel comma 2, in modo oggettivo e, cioè, indipendentemente dalla situazione relativa al rapporto di lavoro dei dirigenti assegnati alla struttura o - per quelli già di I livello - dalla originaria provenienza da posizioni funzionali o economiche del DPR 384/1990. La graduazione consente di collocare ciascun incarico nelle fasce previste dagli artt. 56 e 57 del CCNL 5 dicembre 1996⁷⁷, determinando la corrispondente retribuzione di posizione del dirigente cui l'incarico è conferito. La graduazione delle

⁷⁴ Il CCNL 5 dicembre 1996 agli articoli 53 e 54 definiva rispettivamente le modalità di affidamento e revoca degli incarichi ai dirigenti di II livello e l'entità dell'indennità di specificità medica

⁷⁵ L'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 ridefinisce la tipologia degli incarichi dirigenziali già delineati dagli articoli 56 e 57 del CCNL del 5 dicembre 1996

⁷⁶ Vedi articoli 9 e 10 del CCNL 8 giugno 2000 che individuano le rappresentanze sindacali e la composizione delle delegazioni

⁷⁷ L'art. 27 comma 1 lett. a), b), c) e d) CCNL 8 giugno 2000 ha ridefinito le fasce degli incarichi dirigenziali di cui agli articoli 56 e 57 del CCNL 5 dicembre 1996

funzioni è sottoposta a revisione periodica secondo i criteri definiti ai sensi dell'art. 6, comma 1 lett. B) CCNL 3 novembre 2005.

5. Alla retribuzione della posizione, sulla base dei criteri e parametri stabiliti dal presente articolo, si provvede mediante un apposito Fondo - costituito presso ogni azienda o ente al fine di assegnare ai dirigenti un trattamento economico correlato alle funzioni dell'incarico attribuito ed alle connesse responsabilità - e finanziato con le modalità di cui agli artt. 60 e 61 e dell'art. 63, comma 2 lettera a) del CCNL 5 dicembre 1996 e successivamente dal fondo di cui all'art. 50 del CCNL 8 giugno 2000 I biennio e articolo 9 CCNL 8 giugno 2000 II biennio e quindi dal fondo di cui all'articolo 54 CCNL 3 novembre 2005 e all'articolo 10 del CCNL 5 luglio 2006 II biennio.

6. La disciplina del conferimento degli incarichi prevista dagli articoli seguenti del presente capo entra in vigore con il contratto e presuppone, altresì, che le aziende ed enti, qualora non ancora attivate, realizzino le seguenti innovazioni:

- a) l'attuazione dei principi di razionalizzazione previsti dal dlgs 29/1993;
- b) la ridefinizione delle strutture organizzative e delle funzioni dirigenziali ai sensi del dlgs. 229/1999;
- c) l'applicazione del dlgs. 286/1999, ai sensi dell'art. 1, comma 2⁷⁸ del decreto stesso.

La retribuzione di posizione dei dirigenti medici e veterinari di I e II livello (Articolo 55 CCNL 5 dicembre 1996^{79 80})

1. La retribuzione di posizione è una componente del trattamento economico dei dirigenti di I e II livello dell'area medico - veterinaria che, in relazione alla graduazione delle funzioni prevista dall'art. 51, comma 3 del CCNL del 5 dicembre 1996 è collegata all'incarico agli stessi conferito dall'azienda o ente.

2. La retribuzione di posizione del comma 1 è composta di una parte fissa e di una parte variabile, la cui somma complessiva corrisponde al valore economico degli incarichi attribuiti in base alla graduazione delle funzioni, ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. 29 del 1993 . Essa compete per tredici mensilità.

3. Ai sensi dell'art. 72, comma 3 del d.lgs. 29 del 1993 , la parte fissa della citata retribuzione, a decorrere dal 1 dicembre 1995, è costituita dalla somma delle quote delle indennità previste dal D.P.R. 384/1990 agli artt. 110, comma 1 lettere A), B) e C), comma, 5, secondo capoverso e 6 (per quanto attiene agli istituti zooprofilattici), 114, 116 - ove goduta - e 117, residue dopo la ristrutturazione degli stipendi tabellari di cui agli artt. 43, 44 e 45 e la definizione dell'indennità di specificità medica. Tale parte della retribuzione di posizione essendo costituita - anche in quota

⁷⁸ *Articolo 1 D.Lgs. 286/99 (Principi generali del controllo interno)*

2. La progettazione d'insieme dei controlli interni rispetta i seguenti principi generali, obbligatori per i Ministeri, applicabili dalle regioni nell'ambito della propria autonomia organizzativa e legislativa e derogabili da parte di altre amministrazioni pubbliche, fermo restando il principio di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, di qui in poi denominato "decreto n. 29":

a) l'attività di valutazione e controllo strategico supporta l'attività di programmazione strategica e di indirizzo politico-amministrativo di cui agli articoli 3, comma 1, lettere b) e c), e 14 del decreto n. 29. Essa è pertanto svolta da strutture che rispondono direttamente agli organi di indirizzo politico-amministrativo. Le strutture stesse svolgono, di norma, anche l'attività di valutazione dei dirigenti direttamente destinatari delle direttive emanate dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, in particolare dai Ministri, ai sensi del successivo articolo 8;

b) il controllo di gestione e l'attività di valutazione dei dirigenti, fermo restando quanto previsto alla lettera a), sono svolte da strutture e soggetti che rispondono ai dirigenti posti al vertice dell'unità organizzativa interessata;

c) l'attività di valutazione dei dirigenti utilizza anche i risultati del controllo di gestione, ma è svolta da strutture o soggetti diverse da quelle cui è demandato il controllo di gestione medesimo;

d) le funzioni di cui alle precedenti lettere sono esercitate in modo integrato;

e) è fatto divieto di affidare verifiche di regolarità amministrativa e contabile a strutture addette al controllo di gestione, alla valutazione dei dirigenti, al controllo strategico.

⁷⁹ I valori indicati negli articoli 54 comma quattro, 55 comma 7, 56 comma uno lettere a) e b), 57 comma tre lettere a) e b), nonché i valori indicati nella tabella allegato 3 sono annui; ad essi deve essere aggiunto il rateo per la 13^a mensilità (articolo 1 CCNL integrativo del 4 marzo 1997)

⁸⁰ L'articolo 24 comma 9 del CCNL 3.11.2005 recita: "Ad integrazione e chiarimento del CCNL di interpretazione autentica del 4 luglio 2002 e sempre a titolo di interpretazione autentica dell'art. 55 del CCNL 5 dicembre 1996 nonché dell'art. 39 del CCNL 8 giugno 2000, con riguardo alle modalità di composizione della retribuzione di posizione complessiva di ciascun dirigente, le parti precisano che essa è definita in azienda sulla base della graduazione delle funzioni. La retribuzione di posizione minima contrattuale prevista dalle citate disposizioni (e stabilita dalle disposizioni dei CCNL succedutisi nel tempo) è corrisposta, quindi, quale anticipazione di detta retribuzione e, pertanto, è assorbita nel valore economico complessivo successivamente attribuito all'incarico in base alla graduazione delle funzioni, nel rispetto della disponibilità dell'apposito fondo. Ne deriva che alla retribuzione minima contrattuale si aggiunge la somma mancante al valore complessivo dell'incarico stabilito in azienda con l'unica garanzia che il valore dell'incarico, in ogni caso, non può essere inferiore al minimo contrattuale già percepito. Si rinvia, per chiarezza, all'esempio dell'allegato n. 4".

residua - da indennità che erano fisse e ricorrenti, ne mantiene le caratteristiche ed è, pertanto, utile ai fini del trattamento di quiescenza e di previdenza con le stesse modalità già stabilite dalle vigenti disposizioni per le indennità che vi hanno dato origine.

4. La componente fissa della retribuzione di posizione, è garantita al dirigente nella misura - in atto goduta - in caso di trasferimento, anche per vincita di concorso o di incarico ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 502/1992, avvenuto dopo l'entrata in vigore del presente contratto. Le aziende o enti di nuova destinazione sono tenuti a garantire le predette somme mediante il fondo per la retribuzione di posizione dell'art. 60 CCNL 5.12.1996

5. Per le caratteristiche descritte ai commi 3 e 4, la componente fissa della retribuzione di cui al presente articolo è mantenuta anche nei casi previsti dall'art. 59, comma 7, lettere a) e b) e commi 10 e 11⁸¹, operando gli effetti della valutazione negativa solo sulla parte variabile della medesima retribuzione di posizione, individuata ai sensi dei commi 6 e 7.

6. La componente variabile della retribuzione di posizione, salvo quanto previsto dal comma 7, è determinata in sede aziendale sulla base della graduazione delle funzioni in conformità degli incarichi di cui agli artt. 56 e 57 e con le procedure previste dagli artt. 53 e 54 CCNL 5 dicembre 1996.

7. Dal 1 dicembre 1995 e sino al conferimento degli incarichi di cui al comma 6, la retribuzione di posizione dei dirigenti, è costituita dai valori indicati per le due componenti - fissa e variabile - nella tabella allegata n. 3 del CCNL 5.12.1996.

8. Per coloro che accedono per la prima volta alle qualifiche dirigenziali del Servizio Sanitario Nazionale dopo l'entrata in vigore del presente contratto, la componente fissa della retribuzione di posizione, corrisponde ai valori indicati nella tabella allegata n.3

9. I commi precedenti trovano applicazione anche per i dirigenti medici delle I.P.A.B. aventi finalità sanitarie, di cui all'art. 49, commi 1 e 2 CCNL del 5 dicembre 1996, in quanto compatibili.

10. Alla corresponsione della retribuzione di posizione nelle sue componenti - fissa e variabile - si provvede con i fondi di cui agli artt. 60 e 61 CCNL 5 dicembre 1996.

La retribuzione di posizione (Articolo 1 CCNL integrativo 30 aprile 1997)

1. La retribuzione di posizione, prevista dalle tabelle allegato 3 e allegato 1 rispettivamente dei CCNL sottoscritti in data 5.12.1996 e relativi al I e del II biennio di parte economica costituisce comunque, in entrambe le componenti fissa e variabile, il minimo contrattuale della retribuzione di posizione. I valori indicati nella tabella 1 allegata al CCNL del II biennio sono, quindi, la base di partenza per la rideterminazione dei valori della componente variabile dopo la graduazione delle funzioni da effettuarsi in azienda ai sensi dell' art. 51 CCNL 5 dicembre 1996, nell'ambito delle risorse del fondo di cui all'art. 60⁸². La componente variabile della retribuzione di posizione - tanto quella contrattualmente fissata, quanto quella eventualmente rideterminata dall'azienda dopo la graduazione delle funzioni - è riducibile in tutto o in parte esclusivamente in caso di valutazione negativa ai sensi dell' art. 59⁸³.

(Articolo 39 CCNL 8 giugno 2000 modificato dall'articolo 8 del CCNL integrativo del 22 febbraio 2201 e dall'articolo 24 CCNL 3 novembre 2005 ⁸⁴)

⁸¹ Il sistema di valutazione di cui all'art. 59 CCNL 5 dicembre 1996 è stato modificato dagli articoli 25 e seguenti del CCNL 3 novembre 2005

⁸² Fondo per la retribuzione di posizione

⁸³ Il sistema di valutazione è stato rivisto dal CCNL del 3 novembre 2005

⁸⁴ L'articolo 24 comma 9 del CCNL 3.11.2005 recita: "Ad integrazione e chiarimento del CCNL di interpretazione autentica del 4 luglio 2002 e sempre a titolo di interpretazione autentica dell'art. 55 del CCNL 5 dicembre 1996 nonché dell'art. 39 del CCNL 8 giugno 2000, con riguardo alle modalità di composizione della retribuzione di posizione complessiva di ciascun dirigente, le parti precisano che essa è definita in azienda sulla base della graduazione delle funzioni. La retribuzione di posizione minima contrattuale

1. La retribuzione di posizione è una componente del trattamento economico dei dirigenti che, in relazione alla graduazione delle funzioni prevista dall'art. 51, comma 3 del CCNL 5 dicembre 1996 è collegata all'incarico agli stessi conferito ai sensi dell'art. 27.
2. La retribuzione di posizione, è composta da una parte fissa e una parte variabile e compete per tredici mensilità.
3. La componente fissa della retribuzione di posizione, è garantita al dirigente nella misura - in atto goduta - in caso di mobilità o trasferimento per vincita di concorso o di incarico ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. n. 502 del 1992.
4. La componente fissa della retribuzione è mantenuta anche nei casi previsti dall'art. 34 operando gli effetti della valutazione negativa solo sulla parte variabile .
5. In prima applicazione del CCNL del 5 dicembre 1996 come integrato dal CCNL del 2 luglio 1997, il valore economico minimo contrattuale della retribuzione di posizione - parte fissa e variabile - per il personale già in servizio all'entrata in vigore del contratto medesimo - è stato indicato nella tabella all. 1 del CCNL relativo al II biennio economico, secondo le posizioni funzionali od economiche di provenienza dei dirigenti.
6. La componente fissa della retribuzione di posizione stabilita dalla tabella indicata nel comma 5 non è modificabile, mentre l'incremento della componente variabile minima contrattuale della medesima tabella - sulla base della graduazione delle funzioni di cui all'art. 26, è competenza delle singole aziende in relazione alle risorse disponibili nell'apposito fondo. Di conseguenza la retribuzione di posizione dei dirigenti, fermo rimanendo il principio che, a parità di graduazione delle funzioni, deve essere identica, si colloca - in base alla tipologia degli incarichi conferiti - nelle fasce economiche degli artt. 56 e 57 del CCNL 5 dicembre 1996.
7. Il valore economico complessivo dell'incarico determinato ai sensi del comma 6 è la risultante della somma del minimo contrattuale del comma 5 e della quota aggiuntiva variabile definita aziendalmente. Detto valore, a parità di funzioni, si ottiene mediante i relativi conguagli sulla parte variabile rispetto al minimo contrattuale in godimento fino al raggiungimento del valore economico complessivo.
8. Nel caso di attribuzione di un incarico diverso da quello precedentemente svolto, a seguito di ristrutturazione aziendale, in presenza di valutazioni positive riportate dal dirigente, allo stesso sarà conferito, ai sensi degli artt. 28 e 29, un incarico di pari valore economico.
9. Nel conferimento dell'incarico di direttore di dipartimento ovvero di incarichi che, pur non configurandosi con tale denominazione, ricomprendano - secondo l'atto aziendale - più strutture complesse - per la retribuzione di posizione - parte variabile - del dirigente interessato è prevista una maggiorazione fra il 35 ed il 50%, calcolato sul valore massimo della fascia di appartenenza come rideterminata dal comma 10.
10. I valori massimi delle fasce di cui agli art. 56 e 57 del CCNL 5 dicembre 1996 sono così rideterminati⁸⁵.
Fascia a) dell'art. 56: £ 80.000.000

prevista dalle citate disposizioni (e stabilita dalle disposizioni dei CCNL succedutisi nel tempo) è corrisposta, quindi, quale anticipazione di detta retribuzione e, pertanto, è assorbita nel valore economico complessivo successivamente attribuito all'incarico in base alla graduazione delle funzioni, nel rispetto della disponibilità dell'apposito fondo. Ne deriva che alla retribuzione minima contrattuale si aggiunge la somma mancante al valore complessivo dell'incarico stabilito in azienda con l'unica garanzia che il valore dell'incarico, in ogni caso, non può essere inferiore al minimo contrattuale già percepito. Si rinvia, per chiarezza, all'esempio dell'allegato n. 4".

⁸⁵ Il comma 11 dell'articolo 24 del CCNL 3.11.2005 recita: "Ad integrazione dell'art. 39, comma 10, del CCNL 8 giugno 2000 e con decorrenza dall'entrata in vigore del presente contratto si precisa che il valore minimo delle fasce di incarico coincide con la retribuzione di posizione minima contrattuale prevista dalle tavole di cui agli artt. 42 e 43, in relazione alle tipologie degli incarichi e rapporto di lavoro ivi indicati".

Fascia b) dell'art. 56: £ 70.000.000

Fascia a) dell'art. 57: £ 70.000.000

Fascia b) dell'art. 57: £ 45.000.000

11. Per i dirigenti medici e veterinari con meno di cinque anni alla data del 5 dicembre 1996 e per quelli assunti successivamente a tale data la retribuzione di posizione minima contrattuale, di cui alla tabella all. 1 al CCNL del 5 dicembre 1996, II biennio economico 1996 - 1997, corrisponde ai seguenti valori fatti salvi i casi di conferimento di incarico di maggior valore da parte dell'azienda superato il periodo di prova ovvero di raggiungimento del quinquennio entro l'8 giugno 2000 in applicazione dell'art. 117 del DPR 384/1990 (disapplicato dal presente contratto) ovvero per applicazione congiunta di entrambi i casi prospettati:

	Meno di cinque anni	Al raggiungimento dei cinque anni in applicazione art. 117 DPR 384/1997 sino all'8 giugno 2000 e fatti salvi i casi di rideterminazione aziendale:
componente fissa	L. 422. 000	L. 2.000.000
componente variabile	L. 371.000	L. 371.000

11 bis. Per i dirigenti che abbiano raggiunto il quinquennio dopo l'8 giugno o che non versino nell'ipotesi di rideterminazione della retribuzione di posizione da parte dell'azienda, questa rimane fissata nel suo valore minimo nelle misure previste dal comma 11, sino alla realizzazione dell'equiparazione di cui all'art. 41 cui si provvederà con il CCNL del II biennio economico 2000- 2001.

12. Alla corresponsione della retribuzione di posizione nelle sue componenti - fissa e variabile - in applicazione del presente articolo si provvede con il fondo di cui all'art. 50. Alla maggiorazione di cui al comma 9 le aziende provvedono con oneri a carico del proprio bilancio.

Dall'articolo 24 CCNL 3 novembre 2005

9. Ad integrazione e chiarimento del CCNL di interpretazione autentica del 4 luglio 2002 e sempre a titolo di interpretazione autentica dell'art. 55 del CCNL 5 dicembre 1996 nonché dell'art. 39 del CCNL 8 giugno 2000, con riguardo alle modalità di composizione della retribuzione di posizione complessiva di ciascun dirigente, le parti precisano che essa è definita in azienda sulla base della graduazione delle funzioni. La retribuzione di posizione minima contrattuale prevista dalle citate disposizioni (e stabilita dalle disposizioni dei CCNL succedutisi nel tempo) è corrisposta, quindi, quale anticipazione di detta retribuzione e, pertanto, è assorbita nel valore economico complessivo successivamente attribuito all'incarico in base alla graduazione delle funzioni, nel rispetto della disponibilità dell'apposito fondo. Ne deriva che alla retribuzione minima contrattuale si aggiunge la somma mancante al valore complessivo dell'incarico stabilito in azienda con l'unica garanzia che il valore dell'incarico, in ogni caso, non può essere inferiore al minimo contrattuale già percepito. Si rinvia, per chiarezza, all'esempio dell'allegato n. 4.

10. Ai fini di una corretta applicazione dell'art. 39, comma 8 del CCNL 8 giugno 2000, relativo all'attribuzione ai dirigenti di un incarico diverso a seguito dei processi di ristrutturazione delle aziende ed enti, le parti ritengono opportuno richiamare le procedure da attivare in base ai vigenti contratti collettivi prima di modificare l'incarico:

- obbligo della consultazione delle componenti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto collettivo vigente ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera C) prima della ridefinizione delle dotazioni organiche mediante l'atto aziendale;
- verifica in contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 4, commi 2, lettera F e 3, delle implicazioni del processo di riorganizzazione sulle posizioni di lavoro dei dirigenti ed, in particolare, sugli incarichi loro conferiti, al fine di rinvenire, nell'ambito degli strumenti contrattuali, soluzioni di giusto equilibrio che tengano conto della valutazione riportata;
- applicazione dell'art. 31, comma 1, del CCNL 5 dicembre 1996, ove ne ricorrano le condizioni ed i requisiti, per evitare situazioni di esubero in generale o di perdita dell'incarico da parte dei dirigenti anche di struttura complessa. A tal fine la parola "ultima" del periodo finale del comma 1 della citata disposizione è abrogata;

- applicazione del citato art. 31 o dell'art. 17 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 per i dirigenti in eccedenza tenuto conto dell'art. 9, comma 1, lettera h) del presente contratto.

11. Ad integrazione dell'art. 39, comma 10, del CCNL 8 giugno 2000 e con decorrenza dall'entrata in vigore del presente contratto si precisa che il valore minimo delle fasce di incarico coincide con la retribuzione di posizione minima contrattuale prevista dalle tavole di cui agli artt. 42 e 43, in relazione alle tipologie degli incarichi e rapporto di lavoro ivi indicati.

Incarichi di direzione di struttura: determinazione e attribuzione della retribuzione di posizione dei dirigenti medici e veterinari di I e II livello⁸⁶

(Articolo 56 CCNL 5 dicembre 1996⁸⁷)

1. Le aziende ed enti, nel prevedere per le singole strutture organizzative i relativi uffici dirigenziali ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 29 del 1993, definiscono la retribuzione di posizione di cui all'art. 55 per i dirigenti ai quali sia affidata la direzione di struttura, in relazione ai criteri e parametri definiti nell'art. 52 e nei limiti delle disponibilità del fondo di cui agli artt 60 e 61, nell'ambito delle seguenti fasce di valori:

a) da un minimo di L. 9.500.000 fino a un massimo di L. 70.000.000, per le posizioni dirigenziali di strutture complesse, caratterizzate cioè dalla presenza contestuale di più criteri e parametri di elevata consistenza, tra quelli individuati dall'art. 51, ovvero da leggi regionali di organizzazione (a titolo meramente esemplificativo si possono citare: il Dipartimento, il Distretto, il Presidio ospedaliero, Unità operative complesse, Servizi di controllo interno, Servizi che richiedono, per la loro direzione, un'elevata competenza specialistico - professionale, tra i quali i Presidi multizonali di prevenzione, qualora a direzione medica);

b) da un minimo di L. 8.000.000 fino a un massimo di L. 60.000.000, per le posizioni dirigenziali articolazioni interne delle strutture di cui al punto a), ovvero di posizioni dirigenziali di unità operative semplici rispetto a quelle indicate nel punto a) - (a titolo meramente esemplificativo si possono citare i settori o moduli di cui all'art. 116 del D.P.R. 384/1990, con particolare riguardo a quelli che hanno valenza dipartimentale, etc.).

2. Ad ogni dirigente - è riconosciuta una retribuzione di posizione comunque non inferiore, a titolo personale, a quella prevista dall'art. 55 comma 7 e relativo allegato n.3, secondo la posizione funzionale di provenienza. Tale retribuzione dovrà essere coerente con gli incarichi rientranti nelle tipologie rapportabili a quelle indicate a titolo esemplificativo nelle lettere a) e b) del comma 1, fatta salva la sua più favorevole rideterminazione in sede aziendale ai sensi dell'art. 55, comma 6, anche per l'attribuzione di incarichi di maggiore responsabilità.

3. Le modalità di affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali sono quelle previste dagli articoli 53 e 54.

Incarichi non comportanti direzione di struttura: determinazione ed attribuzione della retribuzione di posizione dei dirigenti di I livello

(Articolo 57 CCNL 5 dicembre 1996⁸⁸)

1. Le aziende ed enti, nel prevedere per le singole strutture organizzative i relativi uffici dirigenziali ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 29 del 1993, definiscono la retribuzione di posizione di cui all'art. 55 per i dirigenti ai quali siano affidati incarichi non comportanti direzione di struttura, in relazione ai criteri e parametri definiti nell'art. 52 e nei limiti delle disponibilità del fondo di cui agli artt 60 e 61, nell'ambito delle fasce di valori indicate nel comma 3.

2. Tali incarichi possono essere di consulenza, studio e ricerca, nonché di funzioni ispettive o di verifica e controllo, ovvero incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione.

3. Le retribuzioni di posizione di cui al comma 1 sono ricomprese nell'ambito delle seguenti fasce:

a) da un minimo di L. 7.000.000 sino ad un massimo di L. 55.000.000. per le posizioni dirigenziali inerenti gli incarichi di cui ai commi 1 e 2 comportanti attività o compiti di rilevanza aziendale, attinenti ai criteri e parametri previsti nell'art. 51 comma 2 o di rilevante competenza professionale o specialistico - funzionale (a titolo meramente esemplificativo si individuano attività quali il controllo di gestione, nonché i settori o moduli previsti dall'art. 116 del DPR 384/90 cui siano correlate le attività del comma 2, ma non le attività di direzione di struttura);

b) da un minimo di L.2.000.000 ad un massimo di L. 35.000.000 per le posizioni dirigenziali i cui incarichi abbiano rilevanza all'interno della struttura di appartenenza ovvero richiedano competenza professionale o specialistico - funzionale di base.

4. Ad ogni dirigente è riconosciuta una retribuzione di posizione comunque non inferiore, a titolo personale, a quella prevista dall'art. 55 comma 7 e relativo allegato n. 3, secondo la posizione funzionale di provenienza. Tale retribuzione dovrà essere

⁸⁶ Il presente articolo 56 ed il seguente articolo 57 del CCNL del 5 dicembre 1996 sono riportati per completezza di informazione, anche se la tipologia degli incarichi è stata ridefinita compiutamente con l'articolo 27 del seguente CCNL dell'8 giugno 2000

⁸⁷ I valori indicati negli articoli 54 comma quattro, 55 comma 7, 56 comma uno lettere a) e b), 57 comma tre lettere a) e b), nonché i valori indicati nella tabella allegato 3 sono annui; ad essi deve essere aggiunto il rateo per la 13^a mensilità (articolo 1 CCNL integrativo del 4 marzo 1997)

coerente con gli incarichi rientranti nelle tipologie rapportabili a quelle indicate a titolo esemplificativo nelle lettere a) e b) del comma 3, fatta salva la sua più favorevole rideterminazione in sede aziendale ai sensi dell'art. 55, comma 6, anche per l'attribuzione di incarichi di maggiore responsabilità.

5. Le modalità di affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali sono quelle previste dall'art. 53.

6. Al dirigente di I livello, assunto dopo l'entrata in vigore del presente contratto, il conferimento degli incarichi di cui agli art. 56, comma 1 lett. b) e dal presente articolo avviene dopo il superamento del periodo di prova, nel rispetto dell'art. 52, comma 4.

Tipologie di incarico

(Articolo 27 CCNL 8 giugno 2000 modificato dall'articolo 11 CCNL 3 novembre 2005)

1. Le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti medici e veterinari sono le seguenti:

- a) incarico di direzione di struttura complessa. Tra essi sono ricompresi l'incarico di direttore di dipartimento, di distretto sanitario o di presidio ospedaliero di cui al dlgs 502/1992;
- b) incarico di direzione di struttura semplice;
- c) incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo.
- d) incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività.

2. La definizione della tipologia degli incarichi di cui alle lettere b) e c) è una mera elencazione che non configura rapporti di sovra o sotto ordinazione degli incarichi, la quale discende esclusivamente dall'assetto organizzativo aziendale e dalla graduazione delle funzioni.

3. Per "struttura" si intende l'articolazione interna dell'azienda alla quale è attribuita con l'atto di cui all'art. 3, comma 1 bis del d.lgs. 502 del 1992 la responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie.

4. Per struttura complessa - sino all'emanazione dell'atto di indirizzo e coordinamento previsto dall' art. 15 quinquies, comma 6 del d.lgs. n. 502 del 1992 e del conseguente atto aziendale - si considerano tutte le strutture già riservate in azienda ai dirigenti di ex II livello.

5. Tra le strutture complesse per Dipartimento si intendono quelle strutture individuate dall'azienda per l'attuazione di processi organizzativi integrati. I Dipartimenti aziendali, comunque siano definiti (strutturali, integrati, funzionali, trasversali etc), rappresentando il modello operativo delle aziende, svolgono attività professionali e gestionali. Ad essi sono assegnate le risorse di cui al comma 3, necessarie all'assolvimento delle funzioni attribuite. I Dipartimenti sono articolati al loro interno in strutture complesse e strutture semplici a valenza dipartimentale.

6. I Distretti sono le strutture individuate dall'azienda, ai sensi dell'art. 3 quater del dlgs 502/1992, per assicurare i servizi di assistenza primaria relativa alle attività sanitarie e di integrazione socio sanitaria. Ad essi sono assegnate le risorse di cui al comma 3, necessarie all'assolvimento delle funzioni attribuite con contabilità separata all'interno del bilancio aziendale.

7. Per struttura semplice si intendono sia le articolazioni interne della struttura complessa sia quelle a valenza dipartimentale o distrettuale, dotate della responsabilità ed autonomia di cui al comma 3.

8. Per incarichi professionali di alta specializzazione si intendono articolazioni funzionali della struttura connesse alla presenza di elevate competenze tecnico professionali che producono prestazioni quali - quantitative complesse riferite alla disciplina ed organizzazione interna della struttura di riferimento.

9. Per incarichi professionali si intendono quelli che hanno rilevanza all'interno della struttura di assegnazione e si caratterizzano per lo sviluppo di attività omogenee che richiedono una competenza specialistico - funzionale di base nella disciplina di appartenenza.

⁸⁸ I valori indicati negli articoli 54 comma quattro, 55 comma 7, 56 comma uno lettere a) e b), 57 comma tre lettere a) e b), nonché i valori indicati nella tabella allegato 3 sono annui; ad essi deve essere aggiunto il rateo per la 13^a mensilità (articolo 1 CCNL integrativo del 4 marzo 1997)

10. Sino all'adozione dell'atto aziendale, gli incarichi di cui al comma 1, lett. b), c) e d) corrispondono, nell'ordine, a quelli previsti dall'art. 56, comma 1, fascia b) ed a quelli di cui all'art. 57 fasce a) e b) del CCNL 5 dicembre 1996.

.....

12. Nell'attribuzione degli incarichi dirigenziali di struttura complessa dovrà essere data piena attuazione al principio della separazione fra i poteri di indirizzo e controllo ed i poteri di gestione ai sensi dell'art. 3 del d.lgs 29/1993 . A tali strutture ed al loro interno dovrà essere applicato il principio dell'art. 14 del d.lgs 29/1993 , richiamato dall'art. 65 del CCNL 5 dicembre 1996.

AFFIDAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI

Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali. Criteri e procedure (Articolo 28 CCNL 8 giugno 2000 modificato dall'articolo 24 CCNL 3.11.2005)

1. Ai dirigenti, all'atto della prima assunzione sono conferibili solo incarichi di natura professionale, con precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività. Detti ambiti sono progressivamente ampliati attraverso i momenti di valutazione e verifica di cui all'art. 15, comma 5 del d.lgs. n. 502 del 1992.

2. Gli incarichi del comma 1 sono conferiti dall'azienda su proposta del dirigente responsabile della struttura di appartenenza - decorso il periodo di prova - con atto scritto e motivato ad integrazione del contratto individuale stipulato ai sensi dell'art. 13, comma 11 del CCNL dell'8 giugno 2000.

3. Ai dirigenti, 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 indicati nell'art. 27, comma 1 lett. b) e c) del citato CCNL 8 giugno 2000.

4. Gli incarichi di cui al comma 3 sono conferiti dall'azienda, a seguito di valutazione positiva ai sensi dell'art. 25 del CCNL 3 novembre 2005, su proposta del responsabile della struttura di appartenenza, con atto scritto e motivato. Per quanto riguarda gli incarichi di direzione di struttura semplice essi sono conferiti nei limiti del numero stabilito nell'atto aziendale. Nell'attesa si considerano tali tutte le strutture alle quali anche provvisoriamente l'azienda riconosca le caratteristiche di cui all'art. 27 comma 7 del CCNL 8 giugno 2000

5. Limitatamente ai dirigenti assunti prima dell'entrata in vigore del CCNL del 5 dicembre 1996, il conferimento o la conferma degli incarichi di cui al comma 3 comporta la stipulazione del contratto individuale, che ferma restando la costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, definisce tutti gli altri aspetti connessi all'incarico conferito. Il contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico e le parti riassumono la propria autonomia negoziale. Successivamente anche nei confronti di tali dirigenti, per le modifiche di uno degli elementi del contratto si applica l'art. 13, comma 12 CCNL 8 giugno 2000

6. Nel conferimento degli incarichi e per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse, le aziende tengono conto:

- a) delle valutazioni del collegio tecnico di cui all'art. 26 del CCNL 3 novembre 2005;
- b) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- c) dell'area e disciplina di appartenenza;
- d) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;

- e) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate ai sensi dell'art. 25 CCNL 3 novembre 2005;
- f) del criterio della rotazione ove applicabile.
- g) che data l'equivalenza delle mansioni dirigenziali - non si applica l'art. 2103, comma 1, del C.C.

7. In caso di più candidati all'incarico da conferire, l'azienda procede sulla base di una rosa di idonei - selezionati secondo i criteri del comma 8 - dai direttori di dipartimento o dai responsabili di altre articolazioni interne interessati.

8. Le aziende - nel rispetto dei principi stabiliti nel comma 6 - formulano in via preventiva i criteri e le procedure per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali. Tali modalità, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di concertazione con le rappresentanze sindacali di cui all'art. 10, comma 2 CCNL 8 giugno 2000.

9. Gli incarichi dei commi 1 e 3 sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata non inferiore a tre anni e non superiore a cinque anni - comunicata all'atto del conferimento - con facoltà di rinnovo. La durata degli incarichi è connessa alla loro natura. L'assegnazione degli incarichi non modifica le modalità di cessazione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età. In tali casi la durata dell'incarico viene correlata al raggiungimento del predetto limite.

10. I dirigenti il cui incarico sia in corso all'entrata in vigore del presente contratto, ove non sia prevista una diversa scadenza, sono sottoposti a verifica, ai sensi dell'art. 15, comma 5, del d.lgs. n. 502 del 1992, al termine del triennio dal conferimento dell'incarico stesso.

11. La revoca dell'incarico affidato avviene con atto scritto e motivato a seguito di accertamento della sussistenza di una delle cause previste dagli articoli 30 e 31 del CCNL 3 novembre 2005 secondo le procedure e con gli effetti ivi indicati.

Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa (Articolo 29 CCNL 8 giugno 2000)

1. Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono conferiti con le procedure previste dal DPR 484/1997, nel limite del numero stabilito dall'atto aziendale, fatto salvo quanto previsto dall'art. 27, comma 4 del CCNL 8 giugno 2000⁸⁹ nel periodo transitorio.

2. Il contratto individuale disciplina la durata, il trattamento economico, gli oggetti e gli obiettivi generali da conseguire. Le risorse occorrenti per il raggiungimento degli obiettivi annuali sono assegnate con le procedure previste dall'art. 65, comma 4 del CCNL 5 dicembre 1996.

3. Gli incarichi hanno durata da cinque a sette anni con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve, secondo le procedure di verifica previste dall'art. 26 del CCNL 3 novembre 2005. Nel conferimento degli incarichi si applica la clausola prevista dall'art. 28 CCNL 8 giugno 2000 comma 9 ultimo periodo.

4. Le aziende formulano, in via preventiva, i criteri per il conferimento, la conferma e la revoca degli incarichi di cui al comma 1. Detti criteri, prima della definitiva determinazione sono oggetto di concertazione con le rappresentanze sindacali di cui all'art. 10, comma 2 CCNL 8 giugno 2000. I criteri per il rinnovo previsti dall'art. 28, comma 6 CCNL 8 giugno 2000 sono integrati da elementi di valutazione che tengano conto delle capacità gestionali con particolare riferimento al governo del personale, ai rapporti con l'utenza, alla capacità di correlarsi con le altre strutture e servizi nell'ambito dell'organizzazione dipartimentale nonché dei risultati ottenuti con le risorse assegnate.

⁸⁹ Il comma 4 dell'articolo 27 del CCNL 8 giugno 2000 riconosce alla direzione delle strutture complesse i dirigenti già di II livello che in precedenza li dirigevano ai sensi dell'art. 15 quinquies del D.Lgs. 50292 e s.m.e i.

5. L'accertamento dei risultati negativi di gestione o l'inosservanza delle direttive impartite sono causa di revoca dell'incarico di direzione di struttura complessa. Essa avviene con atto scritto e motivato secondo le procedure e con gli effetti indicati negli articoli 30 e 31 CCNL 3 novembre 2005.

6. Gli incarichi interni di direttore di dipartimento sono conferiti con le procedure previste dall'art. 17 bis del dlgs. 502/1992.

7. Gli incarichi interni di direttore di distretto - ove di struttura complessa - sono conferiti sulla base dei requisiti previsti dall'art. 3 sexies del dlgs 502/1992.

Norma transitoria

(Articolo 30 del CCNL dell'8 giugno 2000)

1. I dirigenti medici e veterinari di ex II livello che alla data del 31 luglio 1999 non abbiano optato per il passaggio al rapporto ad incarico quinquennale, ma nel termine di cui all'art. 15 CCNL 8 giugno 2000⁹⁰ abbiano optato per il rapporto di lavoro esclusivo - entro il 30 aprile 2000 - possono chiedere di essere sottoposti a verifica per l'attività svolta nell'ultimo quinquennio.

2. La verifica è disposta dall'azienda entro il 30 giugno 2000 ed è svolta sulla base dei criteri indicati dagli artt. 28, comma 6 e 29, comma 4 CCNL 8 giugno 2000 entro il 31 dicembre 2000. La verifica è effettuata da parte della Commissione prevista dall'art. 15 ter, comma 2 del dlgs 502/1992 e successive modifiche.

3. Sino alla verifica, ai dirigenti di cui al comma 1 - che conservano l'incarico di direzione di struttura complessa in atto - è mantenuto il trattamento economico in godimento o quello previsto, per lo stipendio tabellare e l'indennità di specificità medica dall'art. 38, commi 1 e 2 CCNL 8 giugno 2000 ove il presente contratto entri in vigore precedentemente.

4. In caso di verifica positiva i dirigenti del comma 1 sono confermati nell'incarico per un ulteriore periodo di sette anni ed agli stessi si applica anche la clausola di cui all'art. 38, comma 5 CCNL 8 giugno 2000, secondo periodo e successivi, ove ne sussistano le condizioni.

5. In caso di esito negativo della verifica ai dirigenti predetti, dal 1 gennaio 2001, è conferito un incarico professionale tra quelli previsti dall'art. 27, comma 1 lett. c) CCNL 8 giugno 2000, rendendo contestualmente indisponibile un posto di organico di dirigente. Il trattamento economico è quello previsto dall'art. 38, commi 1 e 2 CCNL 8 giugno 2000, mentre la retribuzione di posizione viene rideterminata in ragione dell'incarico conferito.

6. I dirigenti di cui al comma 1, a rapporto di lavoro esclusivo, che non chiedono di essere sottoposti a verifica sono confermati nell'incarico di direzione di struttura complessa, per ulteriori due anni a decorrere dal 30 aprile 2000, al termine del quale si applica il comma 5.

7. I dirigenti di ex II livello con incarico quinquennale che non abbiano optato per il rapporto esclusivo entro il termine del 14 marzo 2000, sono confermati nell'incarico sino al 30 giugno 2000. Nei loro confronti trova applicazione quanto previsto dal comma 5, con la perdita dello specifico trattamento economico goduto che affluisce al fondo per la retribuzione di posizione dell'art. 50 CCNL 8 giugno 2000⁹¹.

VERIFICA E VALUTAZIONE

La verifica e valutazione dei dirigenti

(Articolo 25 CCNL 3 novembre 2005)

1. La valutazione dei dirigenti - che è diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa - è caratteristica essenziale ed ordinaria del loro rapporto di lavoro.

2. Le aziende ed enti, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti autonomamente assunti in relazione a quanto previsto dall'art. 1, comma 2 del d.lgs. 286 del 1999⁹², definiscono meccanismi e strumenti di

⁹⁰ L'articolo 15 del CCNL 8 giugno 2000 è stato sostituito dall'articolo 10 del CCNL 3 novembre 2005 a seguito dell'entrata in vigore della Legge 26 maggio 2004, n. 138 sul rapporto di lavoro della dirigenza medica e veterinaria.

⁹¹ Si tratta del fondo per la retribuzione di posizione

⁹² *Articolo 1 D.Lgs 286/99 (Principi generali del controllo interno)*

2. La progettazione d'insieme dei controlli interni rispetta i seguenti principi generali, obbligatori per i Ministeri, applicabili dalle regioni nell'ambito della propria autonomia organizzativa e legislativa e derogabili da parte di altre amministrazioni pubbliche, fermo restando il principio di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, di cui in poi denominato "decreto n. 29":

a) l'attività di valutazione e controllo strategico supporta l'attività di programmazione strategica e di indirizzo politico-amministrativo di cui agli articoli 3, comma 1, lettere b) e c), e 14 del decreto n. 29. Essa è pertanto svolta da strutture che rispondono direttamente agli organi di indirizzo politico-amministrativo. Le strutture stesse svolgono, di norma, anche l'attività di valutazione dei dirigenti direttamente destinatari delle direttive emanate dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, in particolare dai Ministri, ai sensi del successivo articolo 8;

b) il controllo di gestione e l'attività di valutazione dei dirigenti, fermo restando quanto previsto alla lettera a), sono svolte da strutture e soggetti che rispondono ai dirigenti posti al vertice dell'unità organizzativa interessata;

c) l'attività di valutazione dei dirigenti utilizza anche i risultati del controllo di gestione, ma è svolta da strutture o soggetti diverse da quelle cui è demandato il controllo di gestione medesimo;

d) le funzioni di cui alle precedenti lettere sono esercitate in modo integrato;

e) è fatto divieto di affidare verifiche di regolarità amministrativa e contabile a strutture addette al controllo di gestione, alla valutazione dei dirigenti, al controllo strategico.

monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati e, per l'applicazione dell'art. 26, comma 2 del CCNL 3 novembre 2005, anche dell'attività professionale svolta dai dirigenti, in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente disponibili, stabilendo le modalità con le quali i processi di valutazione di cui al presente capo – affidati al Collegio tecnico ed al Nucleo di valutazione – si articolano e garantendo, in ogni caso, una seconda istanza di valutazione. A tal fine si rinvia, a titolo esemplificativo, all'allegato n. 5 del CCNL 3.11.2005.

3. La valutazione avviene annualmente ed al termine dell'incarico o, comunque, per le altre finalità indicate nell'art. 26 CCNL 3 novembre 2005.

4. I risultati finali della valutazione annuale ed al termine dell'incarico effettuata dai competenti organismi di verifica sono riportati nel fascicolo personale. Tutti i giudizi definitivi conseguiti dai dirigenti annualmente per le finalità previste dall'art. 26, comma 3, lettere a) e b) CCNL del 3 novembre 2005 sono parte integrante degli elementi di valutazione delle aziende ed enti per la conferma o il conferimento di qualsiasi tipo di incarico o per l'acquisizione degli altri benefici previsti dall'art. 26, comma 2 del citato CCNL 3.11.2006.

5. Le aziende adottano preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle attività professionali, delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti nonché dei relativi risultati di gestione nell'ambito dei meccanismi e sistemi di cui al comma 2, tenuto conto dell'art. 9 comma 1, lettera e)⁹³. Tali criteri prima della definitiva adozione sono oggetto di concertazione con i soggetti di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL 8 giugno 2000.

6. Le procedure di valutazione del comma 4 devono essere improntate ai seguenti principi:
a) trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate ed obbligo di motivazione della valutazione espressa;
b) informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio nella valutazione di I e II istanza;
c) diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che, in prima istanza, effettua la proposta di valutazione sulla quale l'organismo di verifica è chiamato a pronunciarsi;

7. L'oggetto della valutazione per tutti i dirigenti, oltre che agli obiettivi specifici riferiti alla singola professionalità ed ai relativi criteri di verifica dei risultati, va rapportato alle specifiche procedure e distinte finalità delle valutazioni di cui agli articoli successivi ed è costituito, in linea di principio, dagli elementi indicati negli artt. 27 e 28 del CCNL 3 novembre 2005, ulteriormente integrabili a livello aziendale con le modalità del comma 5.

8. Il presente articolo sostituisce l'art. 32 del CCNL 8 giugno 2000.

Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti (Articolo 26 CCNL 3 novembre 2005)

1. Gli organismi preposti alla verifica e valutazione dei dirigenti sono:

- a) il Collegio tecnico;
- b) il Nucleo di valutazione;

2. Il Collegio tecnico procede alla verifica e valutazione:

- a) di tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti;
- b) dei dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio di servizio;
- c) dei dirigenti che raggiungono l'esperienza professionale ultraquinquennale in relazione all'indennità di esclusività.

3. Il Nucleo di valutazione procede alla verifica e valutazione annuale:

- a) dei risultati di gestione del dirigente di struttura complessa e di struttura semplice;
- b) dei risultati raggiunti da tutti i dirigenti in relazione agli obiettivi affidati, anche ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato.

4. L'organismo di cui al comma 3 opera sino alla eventuale applicazione da parte dell'azienda, dell'art. 10, comma 4 del d. lgs. 286 del 1999⁹⁴.

5. Il presente articolo sostituisce l'art. 31 del CCNL 8 giugno 2000.

**Modalità ed effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti
(Articolo 27 CCNL 3 novembre 2005)**

1. La valutazione annuale da parte del nucleo di valutazione riguarda:

1) Per i dirigenti di struttura complessa e di struttura semplice:

- a) la gestione del budget finanziario formalmente affidato e delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate in relazione agli obiettivi concordati e risultati conseguiti;
- b) ogni altra funzione gestionale espressamente delegata in base all'atto aziendale;
- c) l'efficacia dei modelli gestionali adottati per il raggiungimento degli obiettivi annuali;

2) Per tutti gli altri dirigenti:

- a) l'osservanza delle direttive nel raggiungimento dei risultati in relazione all'incarico attribuito;
- b) il raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali – quantitativi espressamente affidati;
- c) l'impegno e la disponibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro rispetto al conseguimento degli obiettivi.

2. L'esito positivo della valutazione di cui al comma 1 comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato, concordata secondo le procedure di cui all'art. 65, commi 4 e 6 del CCNL 5 dicembre 1996.

3. L'esito positivo delle verifiche annuali concorre, inoltre, assieme agli altri elementi, anche alla formazione della valutazione da attuarsi alla scadenza degli incarichi dirigenziali e per le altre finalità previste dall'art. 26, comma 2.

4. Il presente articolo sostituisce l'art. 33 del CCNL 8 giugno 2000.

**Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti
(Articolo 28 CCNL 3 novembre 2005)**

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

- a) della collaborazione interna e livello di partecipazione multi - professionale nell'organizzazione dipartimentale;
- b) del livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico;
- c) dei risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità clinica delle prestazioni, all'orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi;
- d) dell'efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi ;

⁹³ L'articolo 9 del CCNL 3.11.2005 (Coordinamento regionale) delega agli accordi raggiunti a livello regionale la definizione dei criteri generali dei sistemi e meccanismi di valutazione

⁹⁴ *Articolo 10 D.Lgs. 286/99 (Abrogazione di norme e disposizioni transitorie)*

4. Le regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e Bolzano provvedono alle finalità di cui al presente decreto nell'ambito delle proprie competenze, secondo quanto previsto dai rispettivi statuti e relative norme di attuazione. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 1, commi 2 e 3, le amministrazioni non statali provvedono, nelle forme previste dalla vigente legislazione, a conformare il proprio ordinamento ai principi dettati dal presente decreto, anche in deroga a specifiche disposizioni di legge con i principi stessi non compatibili.

e) della capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole all'uso ottimale delle risorse, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale, dei volumi prestazionali nonché della gestione degli istituti contrattuali;

f) della capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, in particolare per quanto riguarda il rispetto dei tempi e modalità nelle procedure di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi affidati nonché i processi formativi e la selezione del personale;

g) della capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostico terapeutiche aziendali;

h) delle attività di ricerca clinica applicata, delle sperimentazioni, delle attività di tutoraggio formativo, della docenza universitaria e nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale;

i) del raggiungimento del minimo di credito formativo di cui all'art. 16 *ter*, comma 2 del d.lgs. 502 del 1992 tenuto conto dell'art. 23, commi 4 e 5 del CCNL 3.11.2005;

j) del rispetto del codice di comportamento allegato n. 1 del presente contratto, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici.

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

a) per i dirigenti di struttura complessa o semplice, alla scadenza dell'incarico realizza la condizione per la conferma nell'incarico già assegnato o per il conferimento di altro della medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale ed economico. Per gli altri dirigenti realizza la condizione per la conferma o il conferimento di nuovi incarichi di pari o maggior rilievo professionale ed economico o di struttura semplice;

b) per i dirigenti neo assunti, al termine del quinto anno, ai sensi degli artt. 3, comma 1, e 4, comma 2 e art. 5, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio:

- la attribuzione di incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, nonché di direzione di strutture semplici;
- l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia superiore;
- la rideterminazione della retribuzione di posizione minima contrattuale, il cui valore è indicato, nel tempo, dalle tavole degli articoli da 37 a 40 del CCNL del 3 novembre 2005. In ogni caso la retribuzione di posizione minima dopo il 31 dicembre 2003 è rideterminata nella misura prevista dagli artt 42 e 43 del CCNL 3 novembre 2005 ferma restando la modalità di finanziamento stabilita dall'art. 9, comma 3 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio;

c) per i dirigenti che hanno già superato il quinquennio, il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività al maturare dell'esperienza professionale richiesta (art. 5, comma 5 CCNL 8 giugno 2000, II biennio).

3. Il rinnovo, la conferma o il conferimento degli incarichi di cui al comma 2, lettere a) e b), primo alinea, avviene nel rispetto della durata prevista dagli art. 28, comma 9, e 29, comma 3, del CCNL 8 giugno 2000.

4. Il presente articolo sostituisce l'art. 33 del CCNL 8 giugno 2000.

La valutazione negativa

(Articolo 29 CCNL 3 novembre 2005)

1. L'accertamento della responsabilità dirigenziale a seguito dei distinti e specifici processi di valutazione dell'art. 26 comma 3 CCNL 3 novembre 2005, prima della formulazione del giudizio negativo, deve essere preceduto da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche assistito da una persona di fiducia.

2. L'accertamento che rilevi scostamenti rispetto agli obiettivi e compiti professionali propri dei dirigenti, come definiti a livello aziendale ed imputabili a responsabilità dirigenziale, comporta l'assunzione di provvedimenti che devono essere commisurati:

- a) alla posizione rivestita dal dirigente nell'ambito aziendale;
- b) all'entità degli scostamenti rilevati.

**Effetti della valutazione negativa dei risultati
(Articolo 30 CCNL 3 novembre 2005)**

1. Per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa o semplice, previo esperimento della procedura di cui all'art. 29 CCNL 3.11.2005, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali rilevato dal nucleo di valutazione a seguito delle procedure di verifica annuali in base ai risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa determinati dalla inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni di cui all'art. 27 comma 1, punto 1 del CCNL del 3 novembre 2005, può determinare:

- a) perdita della retribuzione di risultato in tutto o in parte con riguardo all'anno della verifica;
- b) la revoca dell'incarico prima della sua scadenza e l'affidamento di altro tra quelli compresi nell'art. 27 comma 1, lett. a), b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, di valore economico inferiore a quello in atto con le procedure del comma 4. Ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa la revoca di tale incarico comporta l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore nonché la perdita dell'indennità di struttura complessa;
- c) in caso di accertamento di responsabilità reiterata, la revoca dell'incarico assegnato ai sensi del precedente punto b) ed il conferimento di uno degli incarichi ricompresi nell'art. 27, comma 1, lett. c) di valore economico inferiore a quello revocato, fatta salva l'applicazione del comma 5;

2. Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1 lett. c) del CCNL 8 giugno 2000, previo esperimento delle procedure dell'art. 29 CCNL 3.11.2005, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali dovuto all'inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'art. 27, comma 1 punto 2 dello stesso CCNL 3.11.2005, può determinare:

- a) perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica;
- b) la revoca anticipata dell'incarico e l'affidamento di altro tra quelli previsti dall'art. 27, lett. c) del CCNL 8 giugno 2000, di valore economico inferiore a quello in atto con le procedure del comma 4;
- c) in caso di responsabilità reiterata, ulteriore applicazione del punto b), fatta salva l'applicazione del comma 5.

3. Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1 lett. d) del CCNL 8 giugno 2000, previo esperimento delle procedure dell'art. 29 del CCNL del 3 novembre 2005, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali, dovuto all'inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'art. 27, comma 1 punto 2 del CCNL del 3 novembre 2005, può determinare la perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica.

4. L'azienda o ente può disporre la revoca dell'incarico prevista dai commi 1 e 2, lettere b) e c) prima della sua scadenza, mediante anticipazione della verifica e valutazione da parte del Collegio tecnico ai sensi dell'art. 31 del CCNL del 3 novembre 2005, solo a partire dalla seconda valutazione negativa consecutiva. Nell'attribuzione di un incarico di minor valore economico è fatta salva la componente fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, la nuova retribuzione minima contrattuale unificata, in caso di valutazione negativa, è decurtabile sino alla misura massima del 40% ai sensi degli artt. 42 e 43 del CCNL 3 novembre 2005. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito.

5. La responsabilità dirigenziale per reiterati risultati negativi accertata con le procedure di cui ai commi precedenti e fondata su elementi di particolare gravità, può costituire giusta causa di recesso da parte dell'azienda nei confronti di tutti i dirigenti destinatari del presente articolo, previa attuazione delle procedure previste dagli artt. 36 del CCNL 5 dicembre 1996 e dall'art. 23 del CCNL dell'8 giugno 2000, come integrato dall'art. 20 del CCNL del 3 novembre 2005.

6. Il presente articolo sostituisce l'art. 34 del CCNL 8 giugno 2000

**Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti
sugli incarichi ed altri istituti
(Articolo 31 del CCNL 3 novembre 2005)**

1. L'esito negativo del processo di verifica e valutazione delle attività professionali svolte dai dirigenti e dei risultati raggiunti affidato al Collegio tecnico è attuato con le procedure di cui all'art. 29 del CCNL 3 novembre 2005.
2. Il dirigente di struttura complessa che non superi positivamente la verifica alla scadenza dell'incarico non è confermato. Lo stesso è mantenuto in servizio con altro incarico tra quelli professionali ricompresi nell'art. 27, lett. b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, congelando contestualmente un posto vacante di dirigente. Il mantenimento in servizio comporta la perdita dell'indennità di struttura complessa ove attribuita e l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore.
3. Nei confronti dei restanti dirigenti, compresi quelli con incarico di direzione di struttura semplice, il risultato negativo della verifica del comma 1 non consente la conferma nell'incarico già affidato e comporta l'affidamento di un incarico tra quelli della tipologia c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 di minor valore economico nonché il ritardo di un anno nella attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività di cui all'art. 5, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico, ove da attribuire nel medesimo anno.
4. Per i dirigenti con meno di cinque anni, il risultato negativo della verifica del comma 1 al termine del quinquennio comporta il ritardo di un anno nell'eventuale conferimento di un nuovo incarico tra quelli compresi nelle tipologie b) e c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 nonché nell'applicazione degli artt. 4, comma 2 e 5, comma 5 del CCNL in pari data, relativo al II biennio.
5. In tutti i casi di attribuzione di un incarico di minor valore economico, sino al 30 dicembre 2003, è fatta salva la componente fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata, in caso di valutazione negativa, è decurtabile sino alla misura massima del 40% ai sensi degli artt. 42 e 43 del CCNL 3.11.2005. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito.
6. Nei casi previsti dai commi 2, 3 e 4 è comunque fatta salva la facoltà di recesso dell'azienda o ente ai sensi dell'art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996.
7. I dirigenti di cui ai commi 3 e 4 sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per la eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo alle indennità. In presenza delle condizioni organizzative che lo consentono, è fatta salva la facoltà delle aziende ed enti, dopo tale periodo ed in base alla predetta verifica, di conferire ai dirigenti del comma 4 uno degli incarichi di cui all'art. 27, lettera c) del CCNL 8 giugno 2000.
8. Il presente articolo sostituisce l'art. 34 del CCNL 8 giugno 2000.

**Norma finale del sistema di valutazione
(Articolo 32 CCNL 3 novembre 2005)**

1. Il sistema di valutazione previsto dal presente contratto, a modifica ed integrazione di quanto stabilito dagli articoli da 31 a 34 del CCNL 8 giugno 2000, deve essere attuato a regime entro il 30 novembre 2005.

PARTE VIII SISTEMI DI FINANZIAMENTO⁹⁵

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

**Finanziamento della indennità di specificità medica e della retribuzione di posizione per i dirigenti di I e II livello nonché dello specifico trattamento economico per i dirigenti di II livello
(Articolo 60 CCNL 5 dicembre 1996)**

1. Al finanziamento dell'indennità di specificità medica e della retribuzione di posizione dei dirigenti di I e II livello nonché dello specifico trattamento economico ex art. 15 del d.lgs. 502 del 1992 per i dirigenti di II livello delle aziende e degli enti del S.S.N., si provvede mediante l'utilizzo di un fondo, costituito a decorrere dal 1.12.1995 ed a valere sulla competenza 1996 senza alcun pregiudizio sugli aumenti del biennio successivo, il quale è formato:

a) dall'ammontare delle risorse destinate nell'anno 1993:

- alle indennità previste dagli artt. 110 e 117 del D.P.R. 384/1990, residue dopo l'applicazione degli artt. 43, 44 e 45 del presente contratto;
- alle indennità di cui agli artt. 53, 54 del D.P.R. 270/1987, negli importi confermati dall'art. 110, commi 5 e 6 del D.P.R. 384/1990 (partecipazione all'Ufficio di Direzione, Coordinamento, dirigenza medica);
- alle indennità degli artt. 114 e 116 del D.P.R. 384/1990 (indennità differenziata di responsabilità primaria e indennità di modulo).

b) di una somma pari allo 0,37 % del monte salari, al netto dei contributi a carico dell'Azienda o ente - calcolato con riferimento all'anno 1993 e al solo personale con qualifica di dirigente di I e II livello - relativamente a due tredicesimi per l'anno 1995 (dicembre e 13^a mensilità); lo stesso fondo, in ragione di anno, al 1° gennaio 1996 è incrementato di una somma pari al 2,41 % del medesimo monte salari.

2. A decorrere dal 1 gennaio 1997 il fondo di cui al comma 1 è incrementato di un importo pari a 50 minuti di plus orario settimanale, calcolati sulla base del trattamento economico previsto dall'art. 127, commi 5 e 6 del D.P.R. 384/1990 con riferimento alle posizioni funzionali di provenienza di ciascun dirigente medico e veterinario. Dalla stessa data il fondo del comma 1 può, altresì, essere incrementato con le risorse del fondo previsto dall'art. 63, nelle misure, condizioni e modalità indicate dal medesimo articolo, comma 2, lett. a) secondo periodo. Per tutti i dirigenti medici di II livello e per tutti i dirigenti veterinari di I e II livello detto importo è pari a 60 minuti anche per le finalità del comma 3.

3. A decorrere dal 1 gennaio 1997, il fondo di cui al comma 1 è, altresì, incrementato di un importo pari a 65 ore annue pro - capite di lavoro straordinario feriale diurno secondo le tariffe fissate dall'art. 80 del D.P.R. 384/1990, riferite ai dirigenti medici e veterinari di II livello anche per il finanziamento dello specifico trattamento economico dei dirigenti medesimi con rapporto ad incarico quinquennale, almeno nella misura minima prevista dagli artt. 58 comma 1 e 72, comma 6. Detto trasferimento opera in relazione alla gradualità dell'opzione. In corrispondenza dell'incremento del fondo di cui al presente articolo viene proporzionalmente ridotto il fondo dell'art. 62 e, di conseguenza, il ricorso all'istituto del lavoro straordinario da parte degli stessi dirigenti.

4. Il fondo annuale di cui al comma 1 deve essere integralmente utilizzato. Eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili nel citato fondo annuale sono temporaneamente utilizzate nel fondo per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e, quindi, riassegnate al fondo di cui al presente articolo a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

5. Per l'applicazione del presente contratto, le aziende e gli enti che, in attuazione degli artt. 30 e 31 del D. Lgs. 29/93 rideterminino, con atto formale, la dotazione organica dei posti di funzione dirigenziale in numero superiore a quello preso a base del calcolo di cui alla lettera a) del comma 1, nel finanziare la predetta dotazione organica dovranno tenere conto del valore delle posizioni organizzative di nuova istituzione per incrementare con l'atto deliberativo, in misura congrua, il fondo di cui al presente articolo. Qualora il personale dirigente nel 1995 risulti comunque superiore a quello preso come base di calcolo nel 1993, il fondo di cui al comma 1 è formato dall'ammontare delle risorse della lettera a) per l'anno 1995 alle quali si aggiunge l'incremento di cui al comma 1, lettera b) calcolato con riferimento al monte salari del 1993.

6. Il fondo di cui al comma 1 viene utilizzato per garantire gli effetti degli artt. 54, 55 e 58.

**Finanziamento della indennità di specificità medica e della retribuzione di posizione per i dirigenti di I livello delle IPAB aventi finalità sanitarie
(Articolo 61 CCNL 5 dicembre 1996 I biennio economico 1994-1995)**

1. Al finanziamento dell'indennità di specificità medica e della retribuzione di posizione dei dirigenti in servizio a tempo indeterminato presso le I.P.A.B. aventi finalità sanitarie di cui all'art. 48, comma 2, si provvede mediante la costituzione di un apposito fondo a decorrere dal 1 dicembre 1995 ed a valere sulle competenze 1996, senza alcun pregiudizio sugli aumenti del biennio successivo. Il fondo è formato nel modo seguente:

a) dall'ammontare delle risorse destinate alle indennità di funzione di cui all'art. 38 del D.P.R. 333/1990 per la I e la II qualifica dirigenziale, ivi compresa la quota relativa alla tredicesima mensilità sull'indennità stessa, nell'anno 1993, detratto lo 0,35 utilizzato per la ristrutturazione della retribuzione dei dirigenti già appartenenti alla 1^a qualifica dirigenziale; tali risorse sono calcolate in relazione al personale con qualifica dirigenziale risultante nel 1993 ;

b) da una somma corrispondente al 6% calcolata sull'importo di cui alla lett. a);

c) da una somma pari allo 0,22 % del monte salari, al netto dei contributi a carico dell'ente - calcolato con riferimento all'anno 1993 e al solo personale con qualifica di dirigente di I livello - relativamente a due tredicesimi per l'anno 1995 (dicembre e 13^a mensilità); lo stesso fondo, in ragione di anno, al 1° gennaio 1996 è incrementato di una somma pari

⁹⁵ Gli articoli per la costituzione dei fondi sono riportati integralmente, con le modalità di costituzione e gli incrementi previsti da ogni CCNL per poter permettere la ricostruzione dei fondi anche a posteriori. Infatti, occorre sottolineare, l'articolo 65 comma 1 lettera P) de CCNL dell'8 giugno 2000 recita che "con il termine consolidato si riferisce al fondo correttamente formato...."

all'1,4% del medesimo monte salari.

2. Nel periodo di vigenza del presente contratto, gli enti che, in attuazione degli artt. 30 e 31 del D. Lgs. 29/93, abbiano rideterminato, con atto formale esecutivo ai sensi di legge, la dotazione organica dei posti di funzione dirigenziale in numero superiore a quello preso a base del calcolo di cui alla lettera a) del comma 1, incrementano il fondo di cui al comma 2 in misura congrua, con oneri a loro carico, tenuto conto del valore delle posizioni organizzative di nuova istituzione purché effettivamente ricoperte. Nei loro confronti trova, altresì, applicazione l'art. 60, comma 5, ultimo periodo.

3. Il valore complessivo del fondo, calcolato ai sensi del comma 1, lettere a), b), e c), non può essere comunque inferiore al valore complessivo, incrementato del 6 %, dell'indennità di funzione, per la parte eccedente lo 0,35 della quota di pertinenza della prima qualifica dirigenziale, in godimento ai dirigenti in servizio al momento dell'entrata in vigore del presente contratto.

4. Il fondo annuale di cui al comma 1 deve essere integralmente utilizzato. Eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili nel citato fondo annuale sono temporaneamente utilizzate nel fondo per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e, quindi, riassegnate al fondo di cui al presente articolo a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

5. La retribuzione di posizione è costituita dalla somma eventualmente residua dopo l'applicazione dell'art. 54, comma 6 ed è rideterminata nella parte variabile dalla I.P.A.B. secondo le procedure degli artt. 51 e seguenti.

**Rideterminazione del finanziamento del fondo per l'indennità di specificità medica e per la retribuzione di posizione dei dirigenti di I e II livello nonché dello specifico trattamento economico dei dirigenti di II livello
(Articolo 4 CCNL 5 dicembre 1996 II biennio economico 1996-1997)**

1. Il fondo per il finanziamento dell'indennità di specificità medica e per la retribuzione di posizione dei dirigenti di I e II livello nonché dello specifico trattamento economico dei dirigenti di II livello, così come determinato nell'art. 60 del CCNL di cui all'art. 1, è incrementato nel modo seguente:

1, è incrementato nel modo seguente:
a) di una somma pari al 3,23 % del monte salari, al netto dei contributi a carico dell'azienda o ente, calcolato con riferimento all'anno 1995, a decorrere dal 1.1.1997;

b) di una ulteriore somma pari al 1,38 % del monte salari di cui alla lettera a) a decorrere dal 31 dicembre 1997;

2. Il fondo di cui al comma 1 si consolida nel suo ammontare con le scadenze indicate, ferma rimanendo l'applicabilità dell'art. 63, comma 2 lett. a) ultimo periodo del CCNL di cui all'art. 1.

**Retribuzione di posizione
(Articolo 1 CCNL integrativo 24 giugno 1997)**

1. La retribuzione di posizione, prevista dalle tabelle allegato 3 e allegato 1 rispettivamente dei CCNL sottoscritti in data 5.12.1996 e relativi al I e del II biennio di parte economica costituisce comunque, in entrambe le componenti fissa e variabile, il minimo contrattuale della retribuzione di posizione. I valori indicati nella tabella 1 allegata al CCNL del II biennio sono, quindi, la base di partenza per la rideterminazione dei valori della componente variabile dopo la graduazione delle funzioni da effettuarsi in azienda ai sensi dell'art. 51, nell'ambito delle risorse del fondo di cui all'art. 60. La componente variabile della retribuzione di posizione - tanto quella contrattualmente fissata, quanto quella eventualmente rideterminata dall'azienda dopo la graduazione delle funzioni - è riducibile in tutto o in parte esclusivamente in caso di valutazione negativa ai sensi dell'art. 59⁹⁶.

**Retribuzione di posizione del personale veterinario
(Articolo 2 CCNL integrativo 24 giugno 1997)**

1. Nelle tabelle allegato 3 e 1 dei CCNL del 5.12.1996 relativi, rispettivamente, al quadriennio normativo e I biennio economico e al II biennio economico, laddove viene indicato per la categoria dei veterinari l' "ex XI zooprof." si deve intendere esclusivamente la figura del direttore di Istituto zooprofilattico sperimentale.

**Fondo per: indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento o indennità per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa
(Articolo 50 CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico 1998-1999)**

1. Per il finanziamento dell'indennità di specificità medica e della retribuzione di posizione dei dirigenti medici e veterinari, dello specifico trattamento economico nei casi in cui è mantenuto a titolo personale nonché l'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, è confermato il fondo previsto dall'art. 60 del CCNL 5 dicembre 1996 il cui ammontare è quello consolidato al 31.12.1997, comprensivo, in ragione d'anno degli incrementi previsti a tale scadenza.

2. Il fondo è, altresì, integrato con le seguenti risorse:

a) a decorrere dal 1 gennaio 1999 da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale, concordata in contrattazione integrativa, nel rispetto dei risparmi aziendali prestabiliti in sede di definizione del bilancio;

b) a decorrere dal 31 dicembre 1999 da una quota pari all'1,6% del monte salari annuo della dirigenza medico veterinaria calcolato con riferimento al 31 dicembre 1997;

c) risorse derivanti dal fondo dell'art. 51 del CCNL 8 giugno 2000 in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi - anche a parità di organico.

d) dagli assegni personali di cui agli artt. 38, 43, commi 2 e 3 del CCNL 8 giugno 2000;

3. Con le risorse del presente fondo, opportunamente individuate, nel biennio successivo 2000 - 2001 sarà data applicazione all'art. 41 relativo all'equiparazione dei dirigenti di ex IX livello, qualificati e non, in servizio al 5 dicembre 1996 a quelli di X livello non qualificato ed alla definizione della retribuzione minima contrattuale dei dirigenti con meno di cinque anni.

4. Il fondo di cui al comma 1 deve essere integralmente utilizzato. Eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo sono temporaneamente utilizzate in quello per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e, quindi, riassegnate al fondo di cui al presente articolo a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

⁹⁶ Il riferimento è all'articolo 59 del CCNL del 5 dicembre 1996 che definiva il sistema di valutazione successivamente ridefinito dai CC.CC.NN.LL. successivi

5. L'art. 63, comma 2, lett. a), secondo capoverso del CCNL 5 dicembre 1996 può ancora trovare applicazione con le stesse modalità, esclusivamente nelle aziende che, nell'arco di vigenza del citato contratto, non ne abbiano ancora utilizzato la facoltà in tutto o in parte sino alla concorrenza massima.

6. E' confermato il fondo di cui all'art. 47, comma 4 del CCNL 5 dicembre 1996 nonchè il fondo previsto dall'art. 61 avente il medesimo scopo di cui al presente articolo relativamente ai dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie, il cui ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 1997. Esso è integrato con le modalità previste dal comma 2 e dal comma 3, nei limiti delle disponibilità di bilancio.

7. Il fondo è ridotto degli importi di cui all'art. 47, comma 6⁹⁷. Tutti i riferimenti al "monte salari 1997" effettuati nel presente contratto sono da intendersi al netto degli oneri riflessi.

**Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa
(Articolo 9 CCNL 8 giugno 2000 II biennio economico 2000-2001)**

1. Il fondo previsto dall'art. 50 del CCNL, stipulato in data 8 giugno 2000, per il finanziamento dell'indennità di specificità medica, della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico nei casi in cui è mantenuto a titolo personale nonchè dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, è confermato. Il suo ammontare è quello consolidato al 31.12.1999, comprensivo, in ragione d'anno degli incrementi previsti a tale scadenza.

2. Il fondo, oltre ad essere integrato dalle risorse previste dall'art. 50, comma 2, lettere a), c) e d), a decorrere dal 1 luglio 2000 è incrementato, in ragione d'anno:

a decorrere dal 1 luglio 2000 di una quota, in ragione d'anno, pari allo 0,6% del monte salari annuo della dirigenza medico – veterinaria, calcolato con riferimento al 31 dicembre 1999;

a decorrere dal 1 luglio 2001 di una quota, in ragione d'anno, pari allo 0,5% del monte salari annuo calcolato con riferimento al 31 dicembre 1999;

a decorrere dal 1 luglio 2000 dalle risorse relative allo specifico trattamento economico di cui all'art. 47 comma 3.

3. Al fine di dare applicazione all'art. 41 del CCNL, stipulato in data 8 giugno 2000, a decorrere dal 1 febbraio 2001 il presente fondo è, altresì, integrato con una quota delle risorse derivanti dai risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati dal servizio, già attribuite al fondo previsto dall'art. 47, comma 4 del CCNL 5 dicembre 1996. Tale incremento è pari a £ 6.673.000 medie annue lorde pro – capite per ogni dirigente di ex IX livello in servizio alla data del 5 dicembre 1996, di cui £5.345.000 destinate all'applicazione dell'art. 3 e per la parte residua all'attuazione dell'art. 4. Il fondo previsto dall'art. 47, comma 4, del CCNL 5 dicembre 1996 dal 31 dicembre 2001 viene definitivamente unificato con quello di cui al presente articolo dove confluiscono le relative risorse, anche per l'applicazione delle sue originarie finalità.

4. Al fine di garantire una omogenea e congrua distribuzione dei risparmi di cui al comma 3 tra le aziende ed enti del comparto presenti nella Regione stessa, a causa della diversa distribuzione dei dirigenti cessati dal servizio, l'incremento del fondo di ciascuna azienda sarà assicurato previa perequazione e compensazione a livello regionale con le modalità indicate nell'art. 7 del CCNL, stipulato in data 8 giugno 2000. Le risorse residue dopo l'applicazione del comma 4 rimangono accreditate al fondo aziendale.

5. Dal 31 dicembre 2001 l'art. 47, comma 4 del CCNL 5 dicembre 1996 è disapplicato.

**Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa
(Articolo 37 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)**

1. Il fondo previsto dall'art. 9 del CCNL stipulato l'8 giugno 2000, II biennio economico 2000 – 2001, ai fini del finanziamento dell'indennità di specificità medica, della retribuzione di posizione, dell'equiparazione, dello specifico trattamento economico nei casi in cui è mantenuto a titolo personale nonchè dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, è incrementato a decorrere dal 1 gennaio 2001, in ragione d'anno, di una quota pari allo 0,32 % del monte salari annuo calcolato al 31 dicembre 1999. L'incremento non assorbe quello già previsto dal 1 luglio 2001 ma si aggiunge ad esso.

**Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa
(Articolo 54 CCNL 3 novembre 2005 I biennio economico 2002-2003)**

1. Il fondo previsto, rispettivamente, dagli artt. 50 e 9 dei CCNL 8 giugno 2000, I e II biennio per il finanziamento dell'indennità di specificità medica, della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico ove mantenuto a titolo personale nonchè dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, è confermato. Il suo ammontare è quello consolidato al 31.12.2001, comprensivo, in ragione d'anno degli incrementi previsti a tale scadenza ivi compresi quelli disposti dall'art. 37 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004.

2. Sono di seguito indicati i commi tuttora vigenti dell'art. 50 del CCNL 8 giugno 2000:

- comma 2 lettera a) tenuto conto dell'art. 9 comma 1, lettera c) del presente contratto; lettere c) e d). La lettera b) non è più applicabile in quanto compresa nel consolidamento del fondo;

- commi 3, 4, 6 e 7;

- il comma 5 è disapplicato in quanto ha esaurito i propri effetti.

3. Sono di seguito indicati i commi tuttora vigenti dell'art. 9 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio:

- comma 2 lettera c). Le lettere a) e b) non sono più applicabili in quanto comprese nel consolidamento del fondo;

- commi 3 e 4.

⁹⁷ Si tratta delle risorse non assegnate ai dirigenti a rapporto non esclusivo. Tale passaggio è stato modificato dall'articolo 54 comma 6 del CCNL 3 novembre 2005

4. A decorrere dall'1 gennaio 2002 e dal 1 gennaio 2003 il fondo è integrato con le modalità previste dalle seguenti norme:

- dal comma 5 degli artt. 37 e 38, per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro esclusivo;
- dal comma 5 degli artt. 39 e 40 per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo;
- dal comma 5 degli artt. 46 e 47 per i dirigenti con rapporto di lavoro ad esaurimento.

5. A decorrere dal 31 dicembre 2003, per effetto dei conglobamenti disposti dall'art. 41 il fondo del comma 1 è decurtato - per ciascun dirigente medico e veterinario con rapporto esclusivo e non esclusivo - degli importi annui pro-capite della retribuzione di posizione, indicati nel secondo alinea dei commi 2 e 3. Dalla medesima data il fondo è altresì decurtato degli importi della RIA utilizzati per i dirigenti con meno di cinque anni a rapporto esclusivo dell'art. 41 comma 3. Ove a tale data la RIA disponibile in ciascuna azienda non sia sufficiente, la decurtazione avverrà sulla medesima voce che si renderà disponibile nei successivi esercizi.

6. Dal 1 gennaio 2005, in caso di passaggio dei dirigenti medici e veterinari dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo, le risorse che si rendono disponibili per effetto dell'applicazione dell'art. 12, comma 2, e dell'art. 43 rimangono accreditate al fondo del presente articolo, per essere utilizzate prioritariamente per i fini del comma 4 in aggiunta alla RIA ove carente, ovvero, in caso di ulteriore avanzo, a consuntivo, nel fondo della retribuzione di risultato. In caso di ritorno del dirigente al rapporto esclusivo esse potranno essere nuovamente utilizzate per la retribuzione di posizione alle condizioni dell'art. 58 comma 2.

**Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa
(Articolo 10 CCNL 5 luglio 2006 II biennio economico 2002-2005)**

1. Il fondo previsto dall'art. 54 dei CCNL 3 novembre 2005, I biennio economico 2002-2003 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 2003, attuati i commi 4 e 5 del medesimo art. 54.

2. Sono confermati i commi 2, 3 e 6 dell'art. 54 del CCNL 3 novembre 2005. Il comma 5 del medesimo articolo ha esaurito i propri effetti con l'entrata in vigore del citato contratto.

3. Il fondo del comma 1, è incrementato delle risorse individuate negli artt. 5 e 6, commi 8, a decorrere dalle scadenze indicate nei medesimi articoli.

4. A decorrere dal 31 dicembre 2005 il fondo del comma 1, è ulteriormente incrementato di € 3,00 mensili (per 13 mensilità) per ciascun dirigente in servizio al 31 dicembre 2003 al netto degli oneri riflessi. Tali risorse sono finalizzate prioritariamente ad eventuali riallineamenti della retribuzione di posizione variabile aziendale ove nell'applicazione della retribuzione di posizione minima unificata si siano verificati degli scostamenti a parità di funzioni.

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DELLE INDENNITA' ACCESSORIE

Costituzione del fondo

(Articolo 62 CCNL 5 dicembre 1996 I biennio economico 1994-1995)

1. Per la corresponsione degli emolumenti connessi a determinate condizioni lavorative, dal 31 dicembre 1995 ed a valere sulle competenze 1996 senza alcun pregiudizio sugli aumenti del biennio successivo, è istituito un fondo, che è formato nel suo ammontare dalla somma spesa per l'anno 1993 per il pagamento al personale destinatario del presente contratto:

- della indennità di pronta disponibilità di cui all'art. 82 del D.P.R. 270/1987, come modificato dall'art. 110, comma 6 del D.P.R. 384/1990 ;
- dello straordinario di cui all'art. 80 del D.P.R. 384/1990;
- dell'indennità per servizio notturno e festivo di cui all'art. 115 del D.P.R. 384/1990;
- dell'indennità di cui all'art. 120 del D.P.R. 384/1990;
- dei compensi di cui all'art. 83, comma 15 del D.P.R. 270/1987.
- dell'indennità di bilinguismo di cui all'art. 52 del D.P.R. 270/1987 e 110, comma 5, del D.P.R. 384/1990;
- dell'indennità di profilassi antitubercolare, di cui all'art. 59 del D.P.R. 270/1987.

2. Il fondo, nel quale confluiscono le risorse previste dalle norme citate nel comma 1, fatto salvo quanto stabilito dall'art. 60, comma 3, è tuttora finalizzato alla remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti, collegati alla natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza o per fronteggiare particolari situazioni di lavoro etc. .

3. I compensi spettanti per i servizi di guardia e di pronta disponibilità sono, rispettivamente, disciplinati dagli artt. 19 e 20. Per quanto attiene i compensi per lavoro straordinario e le indennità per servizio notturno e festivo si applicano le disposizioni di cui agli artt. 80 e 115 del D.P.R. 384/1990.

4. Il fondo di cui al comma 2, è destinato anche:

- all'applicazione dei benefici di cui all'art. 5 della legge 24 dicembre 1994, n. 724, nei confronti dei soggetti ivi previsti.
- l'indennità di cui allo stesso art. 5, comma 4 della citata legge 724/1994, è corrisposta nella misura ivi individuata in base alle vigenti disposizioni.
- alla remunerazione dell'attività didattica svolta fuori dell'orario di lavoro, in via forfettaria, con un compenso di L. 50.000, lorde, relativo all'impegno per la preparazione delle lezioni ed alla correzione degli elaborati nonché per la partecipazione alle attività degli organi didattici. Se l'attività in questione è svolta durante l'orario di lavoro, il

compenso di cui sopra spetta nella misura del 20% per l'impegno nella preparazione delle lezioni e correzione degli elaborati in quanto svolti fuori dell'orario di lavoro..

–alla corresponsione dell'indennità di bilinguismo e di profilassi antitubercolare nelle misure indicate dalle norme citate nel comma 1.

5. Qualora il fondo annuale di cui al comma 1, a consuntivo, non risulti integralmente utilizzato, le risorse ancora disponibili nel citato fondo annuale, sono temporaneamente utilizzate nel fondo per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e, quindi, eventualmente riassegnate al fondo di cui al presente articolo a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

6. La misura dell'indennità di pronta disponibilità, ai sensi dell'art. 20, comma 5 viene rideterminata – rispetto al valore indicato nell'art. 110, comma 6 del D.P.R. 384/1990 – in sede di contrattazione decentrata, in base ai modelli organizzativi adottati per la ristrutturazione aziendale, nei limiti del fondo annuale di cui al comma 1.

7. Dalla data di entrata in vigore del contratto, le disposizioni di cui al presente articolo, in quanto compatibili, si applicano anche alle IPAB aventi finalità sanitarie di cui all'art. 49, comma 2

**Fondo del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro
(Articolo 51 CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico 1998-1999)**

1. È confermato il fondo per la corresponsione degli emolumenti connessi a determinate condizioni lavorative, già previsto dall'art. 62 del CCNL 5 dicembre 1996, il cui ammontare è quello consolidato al 31.12.1997.

2. Al fine dell'utilizzo del fondo sono, altresì, confermate tutte le disposizioni per remunerare le particolari condizioni di lavoro previste dall'art. 62 del citato CCNL 5 dicembre 1996, ivi compresi i destinatari, la misura delle indennità, le modalità della loro erogazione e la flessibilità dell'utilizzo delle risorse del fondo con riguardo al loro spostamento temporaneo o permanente nei fondi, rispettivamente, per la retribuzione di risultato o di posizione.

3. È confermata l'abrogazione dell'istituto dello straordinario per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa in relazione all'art. 60, comma 3 del CCNL 5 dicembre 1996.

4. La contrattazione integrativa, in base ai modelli organizzativi adottati dall'azienda con riguardo alla razionalizzazione dell'orario di lavoro, servizi di guardia e pronta disponibilità che abbiano carattere di stabilità, potrà integrare il fondo di cui all'art. 50 ovvero destinare i relativi risparmi a rideterminare l'importo dell'indennità di pronta disponibilità, fissato nella quota minima di L. 40.000. L'eventuale trasferimento di risorse nel fondo per la retribuzione di posizione è irreversibile.

5. È abrogato l'art. 110, comma 6 ultimo periodo del DPR 384/1990.

**Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro e per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale
(Articolo 10 comma 1 CCNL 8 giugno 2000 II biennio economico)**

1. Nulla è innovato per quanto attiene il fondo previsto dall'art. 51 del CCNL, stipulato in data 8 giugno 2000, per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro. Il suo ammontare è quello consolidato al 31.12.1999.

**Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro
(Articolo 55 CCNL 3 novembre 2005 I biennio economico 2002-2003)**

1. Nulla è innovato per quanto attiene il fondo previsto dagli artt. 51 e 10 dei CCNL dell'8 giugno 2000, I e II biennio, per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro e per le modalità del suo utilizzo, con particolare riguardo alle relative flessibilità. Il suo ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2001.

2. Sono, pertanto, confermati, in particolare, i commi 2, 3 e 4 dell'art. 51 di cui al comma 1.

3. A decorrere dal 1 gennaio 2003, il fondo del comma 1, è incrementato per ogni dirigente in servizio al 31 dicembre 2001, complessivamente di € 16,44 mensili per dodici mesi al netto degli oneri riflessi. Il predetto importo è utilizzato come segue:

a) € 4,54 mensili (art. 51 del presente CCNL);

b) € 4,42 mensili (art. 52 del presente CCNL);

c) € 7,48 mensili da destinare al fondo per il lavoro straordinario.

4. Ove nelle aziende ed enti non vi siano dirigenti medici e veterinari con la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria, l'incremento del punto b) è destinato alla quota parte del fondo per il compenso del lavoro straordinario. Sino alla corresponsione dell'indennità di Ufficiale di Polizia Giudiziaria si procede in modo analogo nelle aziende ed enti dove tali dirigenti sono presenti. L'incremento del punto c) è destinato anch'esso temporaneamente al compenso del lavoro straordinario sino alla stipulazione del CCNL relativo al II biennio economico 2004 – 2005 che ne stabilirà l'utilizzazione definitiva al fine di una diversa remunerazione dei servizi di guardia in attuazione dell'art. 16, comma 5.

5. Gli incrementi di cui al comma 3 sono finanziati con le risorse economiche regionali indicate nell'art. 57, tenuto conto della flessibilità di utilizzo del fondo richiamata nel comma 1.

6. A decorrere dall'1 gennaio 2003 la retribuzione oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti, maggiorata del 15%, è fissata in € 19,13. In caso di lavoro notturno o festivo, la tariffa, maggiorata del 30%, è pari ad € 21,60 ed in caso di lavoro notturno festivo, maggiorata del 50%, è pari ad € 24,96. Le predette tariffe rimangono invariate sino all'entrata in vigore del CCNL relativo al II biennio economico 2004-2005.

**Risorse economiche regionali
(Articolo 57 CCNL 3 novembre 2005)**

1. A decorrere dal 1 gennaio 2003, al fine di dare attuazione all'art. 55 CCNL 5.11.2005, le Regioni mettono a disposizione, a livello nazionale, complessivamente risorse economiche pari allo 0,32%

calcolato sul monte salari 2001 da destinare al trattamento economico accessorio dei dirigenti medici e veterinari. La ripartizione di tali risorse all'interno del fondo per le condizioni di lavoro è indicata nel comma 3 del medesimo articolo.

2. Entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente CCNL, ciascuna azienda o ente invia alla propria Regione la relazione sulle risorse economiche occorrenti per l'applicazione del comma 1. L'ammontare del finanziamento aggiuntivo dei fondi aziendali si ottiene applicando il sistema di calcolo per dirigente previsto dall'art. 55 comma 3 ed, al suo interno, le Regioni possono disporre apposite compensazioni tra i vari incrementi sempre nel rispetto del limite massimo di finanziamento del comma 1

**Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro
(Articolo 11 CCNL 5 luglio 2006 II biennio economico 2002-2005)**

1. Il fondo previsto dall' art. 55 del CCNL del 3 novembre 2005, 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 2003, comprensivo degli incrementi di cui al comma 3, lettere a), b) del medesimo articolo.

2. Al fine di corrispondere il compenso di cui all'art. 8, comma 2, il fondo del presente articolo, dal 31 dicembre 2005 ed a valere dal 1 gennaio 2006, è così incrementato:

- di € 12,38 mensili per ogni dirigente medico in servizio al 31 dicembre 2003 per tredici mesi al netto degli oneri riflessi;

- di € 37,79 mensili per ogni dirigente medico, in servizio al 31 dicembre 2003 per tredici mesi al netto degli oneri riflessi

3. Alle risorse del comma 2 si aggiungono alla medesima data € 7,48, mensili per ogni dirigente medico in servizio al 31 dicembre 2001, per dodici mesi al netto degli oneri riflessi già confluiti nel fondo del comma 1 ai sensi dell'art. 55, comma 2, lettera c) del CCNL del 3 novembre 2005 e sino all'entrata in vigore del presente contratto usate provvisoriamente per remunerare le ore di lavoro straordinario.

4. Nelle aziende sanitarie ove operano anche dirigenti veterinari, al fine di remunerare le ore di lavoro straordinario degli stessi, alle risorse del comma 2 vanno aggiunte le seguenti:

- € 6,19 mensili per ogni dirigente veterinario in servizio al 31 dicembre 2003 per tredici mesi al netto degli oneri riflessi;

- € 7,48, mensili per ogni dirigente veterinario in servizio al 31 dicembre 2001, per dodici mesi al netto degli oneri riflessi, peraltro già confluiti nel fondo del comma 1 ai sensi dell'art 55, comma 2, lettera c) del CCNL del 3 novembre 2005.

5. Il totale dei dirigenti sui quali si calcolano gli incrementi del fondo del comma 1 riguarda il complesso dei dirigenti medici e veterinari in servizio sia pure con due distinte modalità di calcolo degli incrementi in considerazione delle diverse condizioni di lavoro nei presidi ospedalieri dove sono previste le guardie notturne e gli altri servizi territoriali.

6. Negli enti diversi dalle aziende sanitarie ed ospedaliere, l'incremento del fondo avviene nella stessa misura prevista dal comma 2. Qualora, in ragione dell'attività svolta negli enti medesimi, non vengano effettuati servizi di guardia notturni l'importo di € 37,79 per dirigente può essere abbassato a non meno di € 10,0 per dirigente. La differenza non utilizzata nel fondo del comma 1 è destinata al fondo dell'art. 10 per la retribuzione di posizione variabile aziendale.

7. La medesima possibilità di utilizzazione di parte della quota di € 37,79 prevista nel comma 6 è consentita anche nelle aziende ospedaliere e sanitarie qualora il finanziamento del fondo, in rapporto alla razionalizzazione ed ottimizzazione dei servizi di guardia notturna, pur consentendo di corrispondere il compenso dell'art. 8 nel valore massimo stabilito di € 50, presenti a consuntivo un saldo stabile e positivo, effettuata la compensazione regionale di cui all'art. 8, comma 4.

8. I principi di flessibilità del fondo del comma 1 si applicano anche per le risorse destinate alle finalità del comma 4 ove il finanziamento risulti eccedente. La contrattazione integrativa stabilirà la nuova destinazione delle citate risorse ai fondi dell'art. 10 o 12 finalizzate ai predetti dirigenti.

9. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto la retribuzione oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti, maggiorata del 15%, è fissata in € 24,59. In caso di lavoro notturno o festivo, la tariffa, maggiorata del 30%, è pari ad € 27,80 ed in caso di lavoro notturno festivo, maggiorata del 50%, è pari ad € 32,08.

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Finanziamento della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale per i dirigenti di I e II livello del Servizio Sanitario Nazionale

(Articolo 63 CCNL 5 dicembre 1996 I biennio economico 1994-1995)

1. Le risorse finanziarie di cui al presente articolo sono annualmente destinate a costituire una componente retributiva correlata ai risultati raggiunti e finalizzata anche a costituire un premio per il conseguimento di livelli di particolare qualità della prestazione dei dirigenti.

2. Al finanziamento della retribuzione di cui al comma 1, si provvede secondo la disciplina prevista negli articoli 64 e 65 mediante l'utilizzo dei seguenti fondi:

a) Fondo per la retribuzione di risultato relativo ai livelli di produttività ed al miglioramento dei servizi:

Dal 31 dicembre 1995 ed a valere per il 1996, senza alcun pregiudizio per gli aumenti del biennio successivo, il fondo per i dirigenti medici è costituito, nel suo ammontare, dalla somma complessiva dei fondi di produttività sub 1 e del fondo sub 2 previsti dagli

articoli 123 e seguenti del D.P.R. 384/90 - effettivamente riferiti alle categorie di personale di cui al presente contratto - determinata per l'anno 1993 e decurtata dalla percentuale prevista dall'art. 8, comma 3 della legge n. 537/93. Il fondo per i dirigenti veterinari è costituito, nel suo ammontare, dalla somma complessiva dei fondi di produttività previsti dagli artt 130 e 131 per gli Istituti zooprofilattici del D.P.R. 384/90 determinata per l'anno 1993. I fondi citati sono incrementabili con eventuali risorse aggiuntive di cui all'art 5, comma 1 lettera c). I predetti fondi sono decurtati dell'importo utilizzato ai sensi dell'art. 60, comma 2 a decorrere dalla data ivi indicata.

Le aziende ed enti, dal 1 gennaio 1997, possono altresì utilizzare una ulteriore quota dei fondi citati sino ad un massimo del 16 % per incrementare il fondo di cui all'art. 60. In tal caso, i fondi della presente lettera a) sono ridotti in misura corrispondente alle risorse utilizzate. Le decurtazioni citate avvengono a condizione del mantenimento dei livelli organizzativi, assistenziali e di produttività ottenuti con l'applicazione del precedente istituto delle incentivazioni.

b) Fondo per i premi per la qualità della prestazione individuale:

Il fondo è costituito, a decorrere dal 31 dicembre 1995 ed a valere sulla competenza 1996 senza alcun pregiudizio sugli aumenti del biennio successivo, da una somma pari allo 0,2 per cento del monte salari riferito all'anno 1993. Le risorse sono destinate annualmente a costituire una componente della retribuzione dei dirigenti, quale premio per il conseguimento di livelli di particolare qualità della loro prestazione con riferimento alla maggiore efficienza delle aziende ed enti, anche con riguardo alla qualità dei servizi.

3. Tali disposizioni trovano applicazione nei confronti delle IPAB aventi finalità sanitarie, di cui all'art. 49, comma 1.

**Finanziamento della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale dei dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie
(Articolo 64 CCNL 5 dicembre 1996 I biennio economico 1994-1995)**

1. Al finanziamento della retribuzione di risultato dei dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie di cui all'art. 48, si provvede a decorrere dal 31.12.1995 ed a valere per il 1996 senza alcun pregiudizio per gli aumenti del biennio successivo mediante la costituzione di un fondo che, in prima applicazione del presente contratto, è formato:

- da una quota non inferiore al 4% e non superiore all'8% del Fondo di cui all'art.61;
- dalle risorse aggiuntive indicate nel comma 3.

2. Possono avvalersi delle facoltà di cui al comma 1 secondo alinea le IPAB non disestate e non strutturalmente deficitarie secondo le vigenti disposizioni e che abbiano realizzato le seguenti innovazioni:

- a) attuazione dei principi di razionalizzazione di cui al titolo I del d.lgs. 29 del 1993;
- b) ridefinizione delle strutture organizzative e delle funzioni dirigenziali;
- c) istituzione e attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione.

3. Le IPAB che si trovino nelle condizioni indicate nel comma 2 possono incrementare, dal 31 dicembre 1995, con oneri a proprio carico, il Fondo di cui al comma 1, nel limite massimo di una somma pari allo 0,5% della quota del monte salari annuo riferito al 1993 e relativo ai dirigenti, al netto dei contributi a carico dell'Amministrazione. Tale somma può essere incrementata di un'ulteriore somma pari allo 0, 2 % del medesimo monte salari, qualora siano accertati risparmi di gestione almeno quantitativamente corrispondenti secondo i criteri indicati al comma 5.

4. I risparmi di gestione consistono nei minori oneri relativi al personale dirigenziale derivanti dagli adempimenti organizzativi indicati al comma 5 che non incidano sulla gestione e sulla qualità dei servizi resi agli utenti.

5. I risparmi di gestione sono determinati a consuntivo sulla base della differenza tra la spesa per il personale dirigenziale, al netto della spesa per l'indennità di funzione, al 31 agosto 1995 e quella al 31.8.1993, entrambe rapportate ad anno e calcolate secondo i criteri di cui al comma 19 dell'art. 3 della legge 537/1993, tenendo conto di quanto stabilito al comma 6 del medesimo articolo.

6. Le amministrazioni devono attestare attraverso i servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione che detti risparmi non abbiano prodotto effetti negativi sull'estensione e sulla qualità dei servizi resi agli utenti e non siano dovuti all'affidamento di attività all'esterno.

**Risorse aggiuntive e risparmi di gestione per l'incremento del fondo destinato alla retribuzione di risultato dei Dirigenti.
(Articolo 7 CCNL 5 dicembre 1996 II biennio economico 1996-1997)**

1. I fondi previsti dall'art. 63, comma 2 lettera a) del CCNL di cui all'art. 1, comma 1, si consolidano nel loro ammontare per gli anni successivi con la precisazione che il fondo destinato ai Dirigenti veterinari, dal 1.1.1996, deve essere decurtato - ai sensi dell'art 2, comma 10 della L. 549/1995 - della quota prevista dall'art. 8, comma 3 della L. 537/1993. Detti fondi vengono incrementati, per il presente biennio, con le modalità fissate dai commi seguenti.

2. Ai sensi dell'art. 4, comma 8, del D.Lgs. n. 502 del 1992 - come modificato dall'art. 10, comma 1, della L. 724/1994 - le aziende ed enti, a decorrere dall'1.1.1997 sulla base del consuntivo 1996, incrementano i fondi di cui all'art. 63, comma 2 lettera a) del CCNL relativo al primo biennio di parte economica, dell'1% - come tetto massimo - del monte salari annuo calcolato con riferimento all'anno 1995, in presenza:

a) di avanzi di amministrazione e pareggio di bilancio, secondo le modalità stabilite dalle Regioni negli atti di indirizzo per la formazione dei Bilanci di previsione annuale;
ovvero:

b) della realizzazione annuale di programmi - correlati ad incrementi qualitativi e quantitativi di attività dei Dirigenti - concordati tra Regioni e singoli aziende ed enti e finalizzati al raggiungimento del pareggio di bilancio entro un termine non superiore ad un triennio, pareggio da valutarsi alla luce delle variazioni tecnico legislative intervenute nelle regole di formazione del bilancio stesso.

3. Resta ferma per le Regioni, ai sensi dell'art. 13, comma 1, del D.Lgs. 502/1992, la facoltà di attivare modelli organizzativi e fissare obiettivi prestazionali superiori a quelli contemplati dai livelli uniformi di assistenza, che comportino un diverso ed ulteriormente qualificato impegno delle aziende od enti - anche volti al recupero di standards organizzativi, di efficienza e di efficacia e sviluppo di professionalità - definiti in appositi progetti regionali finanziati.

4. Il sistema di utilizzo delle risorse di cui ai commi 2 e 3, si inquadra nel processo di innovazione delle aziende ed enti che richiede:

- razionalizzazione dei servizi di cui al titolo I del D.Lgs. 29/1993;
- ridefinizione delle strutture organizzative e delle dotazioni organiche;
- attivazione dei centri di costo;
- istituzione ed attivazione dei servizi di controllo interno o nuclei di valutazione.

5. Per la vigenza del presente contratto, i fondi di cui al comma 1 sono incrementati con le risorse aggiuntive ed i risparmi di gestione previsti nel presente articolo solo a consuntivo e, pertanto, per gli esercizi successivi devono essere nuovamente verificate le condizioni per la conferma dell'incremento stesso.

**Fondo della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale
(Articolo 52 CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico 1998-1999)**

1. Le risorse finanziarie di cui al presente articolo sono annualmente destinate a costituire una componente retributiva correlata ai risultati raggiunti dai dirigenti e finalizzata anche a costituire un premio per il conseguimento di livelli di particolare qualità della prestazione.
2. Al finanziamento della retribuzione di cui al comma 1, si provvede secondo la disciplina prevista negli articoli 63, 65 e 66 del CCNL 5 dicembre 1996 mediante l'utilizzo dei seguenti fondi:
 - a) Fondi per la retribuzione di risultato relativa ai livelli di produttività ed al miglioramento dei servizi del personale medico e veterinario;
 - b) Fondo per i premi per la qualità della prestazione individuale.
3. A decorrere dal 1 gennaio 1998 i fondi del comma 2 sono formati dall'ammontare delle risorse consolidate alla data del 31 dicembre 1997, ai sensi dell'art. 63 del CCNL 5 dicembre 1996, primo e secondo biennio economico.
4. Per la formazione dei fondi per la retribuzione di risultato relativa ai livelli di produttività e miglioramento dei servizi si deve tener conto delle seguenti precisazioni:
 - a) nel consolidamento dei fondi non va considerato quanto connesso alle risorse aggiuntive previste dall'art. 7, commi 1 e 3 del CCNL 5 dicembre 1996 (II biennio economico);
 - b) qualora gli incrementi derivino da economie di gestione, queste dovranno essere espressamente accertate a consuntivo dai servizi di controllo interno o dai nuclei di valutazione e dovranno corrispondere ad effettivi incrementi di produttività o di miglioramento dei servizi o di ottimizzazione delle attività.
 - c) resta confermata la possibilità di utilizzazione - anche temporanea - nel fondo per la produttività collettiva - di eventuali risparmi accertati a consuntivo nella gestione dei fondi di cui agli artt. 50 e 51 CCNL 8 giugno 2000.
5. I fondi previsti nel comma 2 lett. a) sono, altresì, alimentati, annualmente, in presenza delle seguenti condizioni:
 - a) decorrere dal 1 gennaio 1998 con le risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997⁹⁸, nella misura destinata dalle aziende alla contrattazione integrativa e da altre disposizioni di legge che destinano una parte di proventi delle aziende ad incentivi del personale.
 - b) a decorrere dal 1 gennaio 1998, sulla base del consuntivo 1997, dell'1% - come tetto massimo - del monte salari annuo, calcolato con riferimento al 1997, secondo le modalità stabilite dalle Regioni negli atti di indirizzo per la formazione dei bilanci di previsione annuale, in presenza di avanzi di amministrazione e pareggio di bilancio ovvero della realizzazione annuale di programmi - correlati ad incrementi quali - quantitativi di attività del personale - concordati tra Regioni e singole aziende e finalizzati al raggiungimento del pareggio di bilancio entro il termine prestabilito ai sensi delle vigenti disposizioni.
6. La verifica del raggiungimento dei risultati di cui al comma 5, lett. b) è affidata al nucleo di valutazione o ai servizi di controllo interno ed è, in ogni caso, condizione necessaria per l'erogazione dei compensi relativi alla retribuzione di risultato.
7. Le Regioni, ai sensi degli artt. 4 e 13 del d.lgs. n. 502 del 1992, possono favorire l'assunzione e perseguimento - da parte delle aziende - di obiettivi strategici relativi al consolidamento del processo di riorganizzazione in atto ovvero collegati al reale recupero di margini di produttività, alla cui realizzazione finalizzano l'incremento del fondo di cui al comma 5 dell'1 % del monte salari annuo, calcolato con riferimento al 1997. Le Regioni possono, altresì, favorire da parte delle aziende interventi di sviluppo occupazionale o interventi correlati ai processi riorganizzativi anche a seguito di innovazioni tecnologiche da definirsi in sede di contrattazione integrativa, alla realizzazione dei quali finalizzeranno un'ulteriore quota di incremento dello stesso fondo pari allo 0,2 % del medesimo monte salari 1997. La presente clausola è valida sino al 31 dicembre 1999, data successivamente alla quale le predette risorse aggiuntive regionali sono assegnate al finanziamento dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro. Il fondo è inoltre ridotto ai sensi dell'art. 47, comma 6.
8. È confermato l'art. 64 del CCNL 5 dicembre 1996 relativo al finanziamento per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale relativi ai dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie. I fondi sono quelli consolidati al 31 dicembre 1997 con le precisazioni del comma 4. Essi sono incrementabili con le risorse di cui al comma 5, lett. b) del presente articolo purché gli enti versino nelle condizioni previste dall'art. 64, comma 2 citato.

**Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro e per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale
(Articolo 10 comma 2 CCNL 8 giugno 2000 II biennio economico 2000-2001)**

2. E' confermato quanto previsto dall'art. 52 del CCNL, stipulato in data 8 giugno 2000, per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità delle prestazioni per i dirigenti medici e veterinari. L'ammontare dei fondi è quello consolidato al 31.12.1999 nel rispetto delle regole stabilite con l'art. 52, comma 4 citato. L'incremento annuo dei fondi di risultato dell'1% di cui al comma 5, lettera b) dell'art. 52 continua ad operare, a decorrere dal 1 gennaio 2000, alle medesime condizioni e caratteristiche previste nella clausola richiamata. L'incremento di cui al medesimo articolo comma 7, dall'1 gennaio 2000 concorre a finanziare l'indennità di cui all'art. 5.

**Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale
(Articolo 56 CCNL 3 novembre 2005 I biennio economico 2002-2003)**

1. L'art. 52, commi 1 e 2 e l'art. 10, comma 2 del CCNL dell'8 giugno 2000, I e II biennio economico, che prevedono i 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 31.12.2001. Nel consolidamento non sono da considerare le risorse di cui al comma 4

⁹⁸ Articolo 43 L. 449/1997 (Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività) Vedi nota n.4

lettere b) e c) ed al comma 5 lettere a) e b) del citato art. 52 che, comunque, costituiscono ulteriore modalità di incremento dei fondi dal 1 gennaio 2002.

2. A decorrere dal 1 gennaio 2002, dell'art. 52 citato al comma 1 sono, pertanto, confermati:

- i commi 4, lettere b) e c), 5, 6 e 8;

- il comma 7 avendo prodotto i propri effetti nel II biennio economico è disapplicato. Analogamente avviene per la lettera a) del comma 4.

3. A decorrere dal 31 dicembre 2003, per effetto del conglobamento disposto dall'art. 41, il fondo è decurtato, per ciascun dirigente medico e veterinario a rapporto esclusivo e non esclusivo, degli importi annui pro-capite della retribuzione di risultato indicati nel medesimo articolo, commi 2 e 3 terzo alinea.

4. In caso di passaggio dei dirigenti medici e veterinari dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo, le risorse che si rendono disponibili per effetto della totale decurtazione della retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 12, comma 2, rimangono accreditate al fondo stesso.

Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale (Articolo 12 CCNL 5 luglio 2006 II biennio economico 2002-2005)

1. L' art. 56 del CCNL del 3 novembre 2005, 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 2003. Nel consolidamento non sono da considerare le risorse di cui al medesimo articolo, comma 1, ultimo periodo, le quali, comunque, costituiscono ulteriore modalità di incremento dei fondi dal 1 gennaio 2004 ai sensi del comma 2.

2. Sono confermati i commi 2 e 4 dell'art. 56 del CCNL del 3 novembre 2005. Il comma 3 del medesimo articolo ha esaurito i propri effetti con l'entrata in vigore del citato contratto.

3. A decorrere dal 31 dicembre 2005 ed a valere dal 1 gennaio 2006 il fondo del comma 1 è incrementato rispettivamente di € 12,72 mensili per ogni dirigente medico e di € 18,91 per ogni dirigente veterinario in servizio al 31 dicembre 2003, per 13 mensilità al netto degli oneri riflessi.

4. Dall'entrata in vigore del CCNL le risorse, complessivamente disponibili destinate alla retribuzione di risultato che siano eventualmente da erogare in forma di acconto ovvero per stati di avanzamento, ai sensi dell'art. 65, comma 8 del CCNL del 5 dicembre 1996, sono ridotte al 50% con riferimento alle quote attribuibili. La parte restante di dette risorse rimane nel fondo di cui al presente articolo ed unitamente alle risorse di cui al comma 3, è corrisposta esclusivamente a consuntivo in relazione al raggiungimento del risultato, nel termine massimo di un semestre.

ALTRE DISPOSIZIONI RELATIVE AI FONDI, ALLA LORO COSTITUZIONE E AL LORO INCREMENTO E FINANZIAMENTO

Riconversione delle risorse destinate alla progressione economica per anzianità (Articolo 47 CCNL 5 dicembre 1996 modificato dall'articolo 1 del CCNL integrativo del 4 marzo 1997 e dall'articolo 9 CCNL 8 giugno 2000 II biennio economico)

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 72, comma 3 del d.lgs. 29/1993, con effetto dall'1 gennaio 1997 sono abrogati i meccanismi di automatico incremento della retribuzione per classi e scatti legati all'anzianità individuale.

2. Il valore per classi e scatti in godimento al 31 dicembre 1996, maturato sulle voci indicate dall'art. 92, comma 6 del D.P.R. 270/1987, con l'aggiunta della valutazione economica dei ratei di classi e scatti maturati alla medesima data, costituisce la retribuzione individuale di anzianità, utile ai fini del trattamento di quiescenza e dell'indennità premio di servizio nonché della 13^a mensilità.

La valutazione economica dei predetti ratei si effettua con riferimento ai trattamenti tabellari indicati dagli artt. 108, primo comma e 110, primo comma del DPR 384/1990 ed ai valori percentuali rispettivamente previsti per le classi e gli scatti.

3. In caso di trasferimento presso altre aziende o enti, anche a seguito di concorso o conferimento dell'incarico ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 502/1992, il dirigente di I e II livello conserva, a titolo personale, la retribuzione individuale di anzianità di cui al comma 2, in atto goduta.

Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi (Articolo 53 CCNL 8 giugno 2000)

1. Le aziende e gli enti che, in attuazione delle vigenti disposizioni, rideterminano, con atto formale, la dotazione organica dei posti di funzione dirigenziale in numero superiore a quello preso a base di calcolo

per la formazione dei fondi, previsti dagli artt. 50, 51 e 52, nel finanziare la predetta dotazione organica dovranno incrementare i relativi fondi in modo congruo, con oneri a carico del proprio bilancio, tenendo conto: del valore delle posizioni organizzative di nuova istituzione e, comunque, della retribuzione di posizione minima contrattuale di cui all'art. 35, comma 1, lett. A) punto 5 come già previsto dall'art. 60 del CCNL 5 dicembre 1996; delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla corresponsione del trattamento economico accessorio complessivo eventualmente spettante ai dirigenti da assumere; dell'indennità di cui agli artt. 40 e 42.

2. Analogamente si procede nel caso di attivazione di nuovi servizi anche ad invarianza della dotazione organica con riferimento al trattamento accessorio.

PARTE X LIBERA PROFESSIONE

Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti medici (Articolo 54 CCNL 8 giugno 2000)

1. In applicazione degli artt. 4, comma 11 e 15 quinquies del d.lgs. 502/1992 e nel rispetto dei principi dagli stessi fissati, a tutto il personale medico con rapporto esclusivo è consentito lo svolgimento dell'attività libero professionale all'interno dell'azienda, nell'ambito delle strutture aziendali individuate con apposito atto adottato dall'azienda con il concorso del Collegio di direzione previsto dall'art. 17 dello stesso decreto e con le procedure indicate nell'art. 4, comma 2, lettera G) CCNL 3 novembre 2005.

2. In particolare, l'azienda - fino alla realizzazione di proprie idonee strutture e spazi distinti per l'esercizio dell'attività libero professionale intramuraria in regime di ricovero ed ambulatoriale intra ed extra ospedaliera - deve intraprendere tutte le iniziative previste dalle vigenti disposizioni per consentire ai dirigenti l'esercizio della libera professione intramuraria, ai sensi dell'art. 72, comma 11 Legge 448/1998⁹⁹ e delle conseguenti direttive regionali in materia, anche fuori dall'azienda, in spazi sostitutivi in altre aziende o strutture sanitarie non accreditate, nonché in studi professionali privati, ivi compresi quelli per i quali è richiesta l'autorizzazione all'esercizio dell'attività.

3. Le modalità di svolgimento dell'attività libero professionale intramuraria sono disciplinate dalle aziende nel rispetto dei criteri generali del CCNL 8 giugno 2000

4. Per attività libero professionale intramuraria del personale medico si intende l'attività che detto personale individualmente o in équipe, esercita fuori dell'impegno di servizio in regime ambulatoriale, ivi comprese le attività di diagnostica strumentale e di laboratorio, di day hospital, day surgery o di ricovero sia nelle strutture ospedaliere che territoriali, in favore e su libera scelta dell'assistito e con oneri a carico dello stesso o di assicurazioni o di fondi sanitari integrativi del Servizio Sanitario Nazionale di cui all'articolo 9 del d.lgs. 502/1992 .

5. L'esercizio dell'attività professionale intramuraria non deve essere in contrasto con le finalità e le attività istituzionali dell'azienda e lo svolgimento deve essere organizzato in modo tale da garantire l'integrale assolvimento dei compiti di istituto e da assicurare la piena funzionalità dei servizi. A tal fine, l'attività libero professionale intramuraria non può globalmente comportare, per ciascun dirigente un volume di prestazioni o un volume orario superiore a quello assicurato per i compiti istituzionali. Per l'attività di ricovero la valutazione è riferita anche alla tipologia e complessità delle prestazioni.

6. A tal fine, l'azienda negozia in sede di definizione annuale di budget, con i dirigenti responsabili delle équipes interessate, nel rispetto dei tempi concordati, i volumi di attività istituzionale che devono essere comunque assicurati in relazione alle risorse assegnate. Di conseguenza concorda con i singoli dirigenti e con le équipes interessate i volumi di attività liberoprofessionale intramuraria che, comunque, non possono superare i volumi di attività istituzionale assicurati, prevedendo appositi organismi paritetici di verifica ed indicando le sanzioni da adottare in caso di violazione di quanto concordemente pattuito.

Tipologie di attività libero professionali (Articolo 55 CCNL 8 giugno 2000 modificato dall'articolo 18 CCNL 3 novembre 2005)

⁹⁹ *Articolo 72 L. 448/98 (Disposizioni per la riqualificazione dell'assistenza sanitaria)*

11. È confermato, per il personale della dirigenza del ruolo sanitario che abbia optato per l'esercizio della libera professione extramuraria, il divieto di esercizio, sotto qualsiasi forma, della libera professione intramuraria. L'inosservanza del divieto di cui al periodo precedente o la mancata assunzione da parte del direttore generale, in conformità alle disposizioni richiamate nel periodo successivo, di tutte le iniziative ivi previste per consentire al personale della dirigenza del ruolo sanitario che abbia manifestato la relativa opzione il pieno esercizio della libera professione intramuraria, costituiscono causa impeditiva per il rinnovo dell'incarico e, nei casi più gravi, motivazione per la decisione di revoca dell'incarico di direttore generale. In particolare il direttore generale, fino alla realizzazione di proprie idonee strutture e spazi distinti per l'esercizio dell'attività libero professionale intramuraria in regime di ricovero ed ambulatoriale, è tenuto ad assumere le specifiche iniziative per reperire fuori dall'azienda spazi sostitutivi in strutture non accreditate nonché ad autorizzare l'utilizzazione di studi professionali privati e altresì ad attivare misure atte a garantire la progressiva riduzione delle liste d'attesa per le attività istituzionali, sulla base di quanto previsto da un atto di indirizzo e coordinamento a tal fine adottato, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, ai sensi dell'articolo 8 della legge 15 marzo 1997, n. 59. Fino all'emanazione dell'atto di indirizzo e coordinamento si applicano le linee guida adottate dal Ministro della sanità, ai sensi dell'articolo 1, comma 7, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, con decreto del 31 luglio 1997, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 181 del 5 agosto 1997.

1. L'esercizio dell'attività libero professionale avviene al di fuori dell'impegno di servizio e si può svolgere nelle seguenti forme:

- a) libera professione individuale, caratterizzata dalla scelta diretta -da parte dell'utente- del singolo professionista cui viene richiesta la prestazione, ai sensi dell'art. 54, comma 4 del CCNL 8 giugno 2000.
- b) attività libero professionale a pagamento, ai sensi dell'art. 54 comma 4, svolte in équipe all'interno delle strutture aziendali, caratterizzata dalla richiesta di prestazioni da parte dell'utente, singolo o associato anche attraverso forme di rappresentanza, all'équipe, che vi provvede nei limiti delle disponibilità orarie concordate.
- c) partecipazione ai proventi di attività professionale richiesta a pagamento da singoli utenti e svolta individualmente o in équipe, in strutture di altra azienda del SSN o di altra struttura sanitaria non accreditata, previa convenzione con le stesse;
- d) partecipazione ai proventi di attività professionali, a pagamento richieste da terzi (utenti singoli, associati, aziende o enti) all'azienda anche al fine di consentire la riduzione dei tempi di attesa, secondo programmi predisposti dall'azienda stessa, d'intesa con le équipes dei servizi interessati.

2. Si considerano prestazioni erogate nel regime di cui alla lettera d) del comma 1 anche le prestazioni richieste, in via eccezionale e temporanea, ad integrazione dell'attività istituzionale, dalle aziende ai propri dirigenti allo scopo di ridurre le liste di attesa o di acquisire prestazioni aggiuntive, soprattutto in presenza di carenza di organico ed impossibilità anche momentanea di coprire i relativi posti con personale in possesso dei requisiti di legge, in accordo con le équipes interessate e nel rispetto delle direttive regionali in materia.

2 bis. Qualora tra i servizi istituzionali da assicurare - eccedenti gli obiettivi prestazionali di cui all'art. 14 comma 6 - rientrino i servizi di guardia notturna, l'applicazione del comma 2, ferme rimanendo le condizioni di operatività ivi previste, deve avvenire nel rispetto delle linee di indirizzo regionali di cui all'art. 9, comma 1, lett. g), che definiranno la disciplina delle guardie e la loro durata. E' inoltre necessario che:

- sia razionalizzata la rete dei servizi ospedalieri interni dell'azienda per l'ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale;
- siano le aziende a richiedere al dirigente le prestazioni in tale regime, esaurita la utilizzazione di altri strumenti retributivi contrattuali;
- sia definito un tetto massimo delle guardie retribuibili con il ricorso al comma 2 non superiore al 12% delle guardie notturne complessivamente svolte in azienda, il quale rappresenta il budget di spesa massimo disponibile;
- la tariffa per ogni turno di guardia notturna è fissata in € 480,00 lordi."

3. L'attività libero professionale è prestata con le modalità indicate nell'art. 1, comma 4 del DM 31 luglio 1997, pubblicato nella G.U. 5 agosto 1997. L'autorizzazione ivi prevista è concessa anche nei casi di esercizio di attività professionali svolte in qualità di specialista in medicina del lavoro o medico competente nell'ambito delle attività previste dal dlgs 626/1994, con esclusione dei dirigenti che versino in condizioni di incompatibilità in quanto direttamente addetti alle attività di prevenzione di cui all'art. 59 CCNL 8 giugno 2000.

4. La gestione dell'attività libero professionale in regime di ricovero è soggetta alle norme di cui all'articolo 3, commi 6 e 7, della Legge 23.12.1994, n.724¹⁰⁰, in materia di obbligo di specifica contabilizzazione.

¹⁰⁰ *Articolo 3 L.724/94 (Ospedali)*

6. Per la gestione delle camere a pagamento di cui all'articolo 4, commi 10 e 11, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni ed integrazioni, le unità sanitarie locali, le aziende ospedaliere e gli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico provvedono, oltre alla contabilità prevista dall'articolo 5, comma 5, del citato decreto legislativo n. 502 del 1992, e successive modificazioni ed integrazioni, alla tenuta di una contabilità separata che deve tenere conto di tutti i costi diretti e indiretti, nonché delle spese alberghiere. Tale contabilità non può presentare disavanzo. Il cittadino dovrà comunque pagare solo le spese aggiuntive e non quelle garantite dal Servizio sanitario nazionale.

7. Nel caso in cui la contabilità separata di cui al comma 6 presenti un disavanzo, il direttore generale è obbligato ad assumere tutti i provvedimenti necessari, compresi l'adeguamento delle tariffe o la sospensione del servizio relativo alle erogazioni delle prestazioni sanitarie. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche alle prestazioni ambulatoriali fornite a pazienti solventi in proprio.

Disciplina transitoria (Articolo 56 CCNL 8 giugno 2000)

1. Sino alla realizzazione di quanto previsto dall'art. 54 comma 2 CCNL 8 giugno 2000, l'azienda al fine di consentire l'esercizio dell'attività libero professionale autorizza i dirigenti medici e veterinari all'utilizzo, senza oneri aggiuntivi a carico dell'azienda stessa e comunque al di fuori dell'impegno di servizio, di studi professionali privati o di strutture private non accreditate, con apposita convenzione, alle seguenti condizioni:

- a) preventiva comunicazione all'azienda dei volumi prestazionali presunti in ragione di anno, le modalità di effettuazione e l'impegno orario complessivo;
- b) definizione delle tariffe, d'intesa con i dirigenti interessati;
- c) emissione delle fatture o ricevute da parte del dirigente su bollettario dell'azienda. Gli importi corrisposti dagli utenti sono riscossi dal dirigente, il quale detratte a titolo di acconto, le quote di sua spettanza nel limite massimo del 50%, li versa entro i successivi 15 giorni all'azienda che provvederà alle trattenute di legge e relativi conguagli;
- d) definizione del numero e della collocazione della sede o delle sedi sostitutiva agli spazi aziendali nella quale o nelle quali è transitoriamente autorizzato l'esercizio della attività libero professionale intramoenia, con le procedure di cui all'art. 54, comma 1.

2. La presente norma ha effetto fino alla emanazione delle direttive regionali che disciplineranno la materia e, comunque, non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore del contratto. Le parti si riconvocheranno entro il quinto mese dall'entrata in vigore del presente contratto, per definire la materia, entro il termine suindicato, in carenza di atto ministeriale di indirizzo o di regolamentazione regionale.

Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi (Articolo 57 CCNL 8 giugno 2000)

1. I criteri per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati nonché al personale che presta la propria collaborazione sono stabiliti dall'azienda con apposita disciplina adottata con le procedure dell'art. 54, comma 1 CCNL 8 giugno 2000.

2. Nella fissazione delle tariffe le aziende terranno conto dei seguenti criteri generali:

- a) Relativamente alle attività ambulatoriali o di diagnostica strumentale e di laboratorio, la tariffa è riferita alla singola prestazione ovvero a gruppi integrati di prestazioni;
- b) Relativamente alle prestazioni libero professionali individuali, in regime di ricovero e day hospital di cui all'art. 55 lett. a), b) e c) CCNL 8.6.2000, la tariffa forfettaria è definita tenendo conto dei livelli di partecipazione alla spesa delle Regioni, nei limiti delle quote previste dall'art. 28, commi 1 e segg. della legge n. 488/1999¹⁰¹;

¹⁰¹ *Articolo 28 L. 488/99 (Riqualificazione dell'assistenza sanitaria e attività libero professionale)*

1. Per le prestazioni libero-professionali, erogate in regime di ricovero o di day hospital, di cui alle lettere a) e b) del comma 2 dell'articolo 15-quinquies del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n.502, e successive modificazioni, la regione partecipa alla spesa nel limite di una quota variabile tra il 50 e il 70 per cento della tariffa prevista per le prestazioni istituzionali a carico del Servizio sanitario nazionale.

2. Per le prestazioni libero-professionali, erogate in regime di ricovero o di day hospital, di cui alla lettera c) del comma 2 dell'articolo 15-quinquies del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n.502, e successive modificazioni, svolte in strutture di altra azienda del Servizio sanitario nazionale, la regione partecipa alla spesa nel limite di una quota massima del 25 per cento della tariffa prevista per le prestazioni istituzionali a carico del Servizio sanitario nazionale.

3. Le tariffe delle prestazioni libero-professionali, in regime di ricovero o di day hospital, di cui alla lettera c) del comma 2 dell'articolo 15-quinquies del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n.502, e successive modificazioni, svolte in strutture sanitarie non accreditate, sono determinate da ciascuna azienda d'intesa con il dirigente sanitario interessato e sono a totale carico dei richiedenti; all'azienda è dovuta una quota della tariffa nelle misure stabilite dai contratti collettivi nazionali.

4. La partecipazione ai proventi delle attività professionali di cui alla lettera d) del comma 2 dell'articolo 15-quinquies del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n.502, e successive modificazioni, rese in regime libero-professionale è stabilita dai contratti collettivi nazionali, per quanto concerne le prestazioni di diagnostica strumentale e di laboratorio la partecipazione non può essere superiore al 50 per cento della tariffa praticata dall'azienda.

5. Le tariffe delle prestazioni libero-professionali, ivi comprese quelle di diagnostica strumentale e di laboratorio, erogate in regime ambulatoriale, sono determinate da ciascuna azienda in conformità ai criteri stabiliti dalle regioni e dai contratti collettivi nazionali di lavoro e sono a totale carico dei richiedenti. Per le predette prestazioni all'azienda compete il rimborso dei costi diretti ed indiretti sostenuti nonché una quota della tariffa nella misura stabilita dai contratti collettivi nazionali.

6. I contratti collettivi nazionali di lavoro stabiliscono i criteri per la determinazione dei proventi da corrispondere ai dirigenti sanitari in relazione alle specifiche prestazioni, nel rispetto dei limiti previsti dal presente articolo.

7. Il comma 17 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 1996, n.662, e l'ultimo periodo del comma 6 dell'articolo 3 della legge 23 dicembre 1994, n.724, sono abrogati.

8. Le economie derivanti dall'attuazione delle disposizioni di cui ai commi da 1 a 7 sono destinate in misura non superiore a 80 miliardi di lire al fondo per l'esclusività del rapporto dei dirigenti del ruolo sanitario di cui all'articolo 72, comma 6, della legge 23 dicembre 1998, n.448. Il predetto fondo è integrato a decorrere dall'anno 2000 di lire 70 miliardi annui, corrispondentemente le disponibilità destinate al finanziamento dei progetti di cui all'articolo 1, comma 34-bis, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, e successive modificazioni, sono ridotte a decorrere dall'anno 2000 di lire 70 miliardi annue.

9. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro della sanità predispose una relazione che attesti la situazione dell'attività libero-professionale dei medici nelle strutture pubbliche. La relazione è trasmessa al Parlamento.

10. Al fine di potenziare le attività previste dall'articolo 72, comma 1, della legge 23 dicembre 1998, n.448, è autorizzata l'ulteriore spesa di 1.500 miliardi di lire per gli anni 2000-2001, di cui 750 per l'anno 2000 e 750 per l'anno 2001.

- c) Le tariffe per le prestazioni ambulatoriali e di diagnostica strumentale e di laboratorio devono essere remunerative di tutti i costi sostenuti dalle aziende e devono, pertanto, evidenziare le voci relative ai compensi del libero professionista, dell'équipe, del personale di supporto, i costi – pro quota – anche forfaitariamente stabiliti – per l'ammortamento e la manutenzione delle apparecchiature.
- d) Le tariffe di cui alla lett. c) non possono comunque essere determinate in importi inferiori a quelli previsti dalle vigenti disposizioni a titolo di partecipazione del cittadino alla spesa sanitaria per le corrispondenti prestazioni. L'amministrazione può concordare tariffe inferiori per gruppi di prestazioni da effettuarsi in regime di libera professione da parte dei dirigenti, finalizzate alla riduzione di tempi di attesa, ai sensi dell'art. 3, comma 13, del d.lgs. 124/1998¹⁰².
- e) Le tariffe sono verificate annualmente, anche ai fini dell'art. 3, comma 7 della legge 23 dicembre 1994, n. 724¹⁰³.
- f) Nell'attività libero professionale di équipe di cui all'art. 55, comma 1, lettere b), c) e d) del CCNL dell'8 giugno 2000 la distribuzione della quota parte spettante ai singoli componenti avviene – da parte delle aziende – su indicazione dell'équipe stessa.
- g) Le tariffe delle prestazioni libero professionali di cui all'art. 55, comma 1 lettera a) sempre del CCNL 8.6.2000 comprensive di eventuale relazione medica, sono definite dalle aziende nel rispetto dei vincoli ordinistici, in contraddittorio con i dirigenti interessati. Ciò vale anche per le attività di cui alla lettera c) dello stesso articolo, se svolte individualmente
- h) Per le attività di cui alla lettera c) dell'art. 55 CCNL 8 giugno 2000, svolte in équipe, la tariffa è definita dalle aziende, previa convenzione, anche per la determinazione dei compensi spettanti ai soggetti interessati e con il contraddittorio dei medesimi.
- i) Un'ulteriore quota della tariffa - da concordare in azienda ai sensi dell'art. 4, comma 2 lettera G) CCNL 3 novembre 2005 comunque non inferiore al 5% della massa di tutti i proventi dell'attività libero professionale, al netto delle quote a favore delle aziende, è accantonata quale fondo aziendale da destinare alla perequazione per le discipline mediche e veterinarie – individuate in sede di contrattazione integrativa - che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria. Dalla ripartizione di tale fondo non può derivare per i destinatari un beneficio economico superiore a quello medio percepito dai dirigenti che espletano l'attività libero professionale, secondo criteri stabiliti in sede aziendale.

Altre attività a pagamento (Articolo 58 CCNL 8 giugno 2000)

11. Le disponibilità destinate al finanziamento dei progetti di cui all'articolo 1, comma 34-bis, della legge 23 dicembre 1996, n.662, e successive modificazioni, sono ridotte di lire 750 miliardi per ciascuno degli anni 2000 e 2001.

12. Per consentire il potenziamento delle strutture di radioterapia nell'ambito dei programmi di edilizia sanitaria di cui all'articolo 20 della legge n. 67 del 1998, è autorizzata l'ulteriore spesa di lire 10 miliardi per ciascuno degli anni 2000, 2001 e 2002.

13. Ai fini dell'utilizzo delle risorse di cui all'articolo 50, comma 1, lettera c), della legge 23 dicembre 1998, n. 448, le istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza (IPAB), che risultino essere state inserite nei programmi di intervento per la realizzazione di residenze sanitarie assistenziali per anziani e disabili non autosufficienti e siano già state ammesse ai finanziamenti disposti dall'articolo 20 della legge 11 marzo 1988, n. 67, e successive modificazioni, conservano il contributo attribuito a condizione che:

a) le IPAB stesse, ancorché depubblicizzate, risultino essere enti senza scopo di lucro;

b) le opere realizzate con tali finanziamenti siano autorizzate ai sensi dell'articolo 8-ter del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, ed abbiano un vincolo permanente di destinazione d'uso;

c) le residenze sanitarie assistenziali per anziani e disabili non autosufficienti realizzate dalle IPAB stesse siano accreditate ai sensi dell'articolo 8-quater del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni.

14. La misura dell'1 per cento prevista dal comma 3 dell'articolo 72 della legge 23 dicembre 1998, n.448, è elevata al 2,5 per cento.

15. Le disponibilità corrispondenti alla quota parte delle minori spese di cui al comma 3 dell'articolo 72 della legge 23 dicembre 1998, n.448, previste dal comma 15 dello stesso articolo 72 relativamente agli anni 2000 e 2001 sono integrate di 750 miliardi di lire per ciascuno dei predetti anni.

16. All'articolo 72, comma 15, della legge 23 dicembre 1998, n.448, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: "Con decreto del Ministro della sanità, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sono stabilite le modalità di acquisizione delle risorse da far affluire al fondo di cui al comma 6".

17. In ragione dell'autofinanziamento del settore sanitario, le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano alle province autonome di Trento e di Bolzano, alla regione Valle d'Aosta e alla regione Friuli-Venezia Giulia.

¹⁰² **Articolo 3 D.Lgs 124/98 (Modalità di partecipazione al costo delle prestazioni)**

13. Fino all'entrata in vigore delle discipline regionali di cui al comma 12, qualora l'attesa della prestazione richiesta si prolunghi oltre il termine fissato dal direttore generale ai sensi dei commi 10 e 11, l'assistito può chiedere che la prestazione venga resa nell'ambito dell'attività libero-professionale intramuraria, ponendo a carico dell'azienda unita sanitaria locale di appartenenza e dell'azienda unita sanitaria locale nel cui ambito è richiesta la prestazione, in misura eguale, la differenza tra la somma versata a titolo di partecipazione al costo della prestazione e l'effettivo costo di quest'ultima, sulla scorta delle tariffe vigenti. Nel caso l'assistito sia esente dalla predetta partecipazione l'azienda unita sanitaria locale di appartenenza e l'azienda unita sanitaria locale nel cui ambito è richiesta la prestazione corrispondono, in misura eguale, l'intero costo della prestazione. Agli eventuali maggiori oneri derivanti dal ricorso all'erogazione delle prestazioni in regime di attività libero-professionale intramuraria si fa fronte con le risorse di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni ed integrazioni, con conseguente esclusione di ogni intervento finanziario a carico dello Stato.

¹⁰³ **Articolo 3 L. 724/94 (Ospedali)**

7. Nel caso in cui la contabilità separata di cui al comma 6 presenti un disavanzo, il direttore generale è obbligato ad assumere tutti i provvedimenti necessari, compresi l'adeguamento delle tariffe o la sospensione del servizio relativo alle erogazioni delle prestazioni sanitarie. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche alle prestazioni ambulatoriali fornite a pazienti solventi in proprio.

1. L'attività di consulenza dei dirigenti medici e veterinari, per lo svolgimento di compiti inerenti i fini istituzionali, all'interno dell'azienda o ente costituisce particolare incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 27, comma 1, lett. c) CCNL 8 giugno 2000.

2. Qualora l'attività di consulenza sia chiesta all'azienda da soggetti terzi, essa costituisce una particolare forma di attività aziendale a pagamento, rientrante tra le ipotesi di cui all'art. 55 lett. c) CCNL 8.6.2000, da esercitarsi al di fuori dell'impegno di servizio. Essa viene attuata nei seguenti casi e con le modalità sottoindicate:

a) In servizi sanitari di altra azienda o ente del comparto, mediante apposita convenzione tra le istituzioni interessate che disciplini:

- i limiti orari minimi e massimi dell'impegno, comprensivi anche dei tempi di raggiungimento delle sedi di servizio, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;
- il compenso e le modalità di svolgimento.

b) Presso istituzioni pubbliche non sanitarie o istituzioni socio – sanitarie senza scopo di lucro, mediante apposita convenzione tra i soggetti istituzionali che attestino che l'attività non è in contrasto con le finalità ed i compiti istituzionali del Servizio Sanitario Nazionale e disciplini:

- la durata della convenzione;
- la natura della prestazione, che non può configurare un rapporto di lavoro subordinato e deve essere a carattere occasionale;
- i limiti di orario dell'impegno, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;
- l'entità del compenso;
- motivazioni e fini della consulenza, al fine di accertarne la compatibilità con l'attività di istituto.

3. Il compenso per le attività di cui alle lettere a) e b) deve affluire all'azienda o ente di appartenenza che provvede ad attribuirne il 95 % al dirigente avente diritto quale prestatore della consulenza con la retribuzione del mese successivo.

4. Tra le attività di cui al presente articolo rientra quella di certificazione medico legale resa dall'azienda per conto dell'Istituto Nazionale degli Infortuni sul lavoro (I.N.A.I.L.) a favore degli infortunati sul lavoro e tecnopatici, ai sensi del D.P.R. n. 1124 del 1965. Per i compensi si applica il comma 3.

5. L'atto indicato nell'art. 54, comma 1 CCNL 8 giugno 2000 disciplina, inoltre, i casi in cui l'assistito può chiedere all'azienda che la prestazione sia resa direttamente dal dirigente da lui scelto ed erogata al suo domicilio, fuori dell'orario di servizio, in relazione alle particolari prestazioni assistenziali richieste o al carattere occasionale e straordinario delle prestazioni stesse o al rapporto fiduciario già esistente con il medico prescelto con riferimento all'attività libero professionale intramuraria svolta individualmente o in équipe nell'ambito dell'azienda.

6. L'onorario della prestazione di cui al comma 3, stabilito nel rispetto dei vincoli ordinistici, viene riscosso dal dirigente che ha effettuato la prestazione, il quale ne rilascia la ricevuta al paziente su apposito bollettario dell'azienda. L'onorario viene versato entro cinque giorni dalla riscossione all'azienda, che ne accredita il 95 % al dirigente stesso con la retribuzione del mese successivo.

7. L'atto aziendale di cui all'art. 54, comma 1 CCNL 8 giugno 2000, disciplina i casi in cui le attività professionali sono richieste a pagamento da singoli utenti e svolte individualmente o in équipe, in strutture di altra azienda del Servizio sanitario nazionale o di altra struttura sanitaria non accreditata, sono disciplinate da convenzione. Le predette attività sono consentite solo se a carattere occasionale e se preventivamente autorizzate dall'azienda con le modalità stabilite dalla convenzione. L'azienda con l'atto richiamato disciplina in conformità al presente contratto: il limite massimo di attività di ciascun dirigente tenuto anche conto delle altre attività svolte; l'entità del compenso dovuto al dirigente e/o all'équipe che ha effettuato la prestazione; le modalità di riscossione e di attribuzione dei compensi, la quota della tariffa spettante all'azienda stabilita in conformità ai criteri indicati nell'art. 56 CCNL 8 giugno 2000.

8. Gli onorari per le prestazioni di cui al comma 7 sono riscossi dalla struttura presso la quale il dirigente ha svolto l'attività, la quale ne rilascia ricevuta su appositi bollettari forniti dall'azienda di appartenenza

del dirigente stesso; la struttura citata, dedotte le quote di propria spettanza, versa all'azienda ed al dirigente le quote di loro competenza con le scadenze previste nella convenzione.

9. L'atto aziendale di cui all'art. 54, comma 1 CCNL 8 giugno 2000, disciplina, infine, l'attività professionale, richiesta a pagamento da terzi all'azienda e svolta, fuori dall'orario di lavoro, sia all'interno che all'esterno delle strutture aziendali. Tale attività può, a richiesta del dirigente interessato, essere considerata attività libero-professionale intramuraria e sottoposta alla disciplina per tale attività ovvero considerata come obiettivo prestazionale incentivato con le specifiche risorse introitate, in conformità al presente contratto.

10. Per le prestazioni di cui al comma 9, l'atto aziendale in conformità di quanto previsto dal presente articolo, stabilisce per le attività svolte, per conto dell'azienda in regime libero professionale:

- a) i limiti minimi e massimi di ciascun dirigente, comprensivi anche degli eventuali tempi di raggiungimento delle sedi di servizio, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;
- b) l'entità del compenso dovuto al dirigente che ha effettuato la prestazione, ove l'attività abbia luogo fuori dell'orario di lavoro e l'eventuale rimborso spese dallo stesso sostenute, ove l'attività abbia luogo nell'orario di lavoro ma fuori della struttura di appartenenza;
- c) le modalità di attribuzione dei compensi e rimborsi spese. I compensi e le modalità di attribuzione sono stabiliti dai contratti collettivi nazionali di lavoro.
- d) La partecipazione ai proventi per le prestazioni di diagnostica strumentale e di laboratorio non può essere superiore al 50 per cento della tariffa per le prestazioni finalizzate alla riduzione delle liste di attesa, ai sensi dell'art. 15 quinquies, comma 2, lettera d), del d.lgs. 502/1992 ;
- e) l'attività deve garantire, di norma, il rispetto dei principi della fungibilità e della rotazione di tutto il personale che eroga le prestazioni.

Attività professionale dei dirigenti dei dipartimenti di prevenzione (Articolo 59 CCNL 8 giugno 2000)

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

2. A tal fine, fatta salva la possibilità di esercizio dell'attività libero professionale prevista dalle lett. a), b) e c) dell'art. 55 del CCNL dell'8 giugno 2000 – per le quali non si pongono problemi di incompatibilità per la natura stessa delle attività richieste o del soggetto richiedente (ad es. assistenza zootecnica per gli animali d'affezione) - l'attività professionale richiesta a pagamento da terzi è acquisita ed organizzata dall'azienda, ai sensi della lettera d) del citato art. 55, che individua i dirigenti assegnati all'attività medesima, anche al di fuori delle strutture aziendali, nel rispetto delle situazioni individuali di incompatibilità da verificare in relazione alle funzioni istituzionali svolte, garantendo, di norma, l'equa partecipazione dei componenti le équipes interessate.

Attività non rientranti nella libera professione intramuraria (Articolo 60 CCNL 8 giugno 2000)

1. Non rientrano fra le attività libero professionali disciplinate dal presente contratto, ancorché possano comportare la corresponsione di emolumenti ed indennità, le seguenti attività:

- a) partecipazione ai corsi di formazione, diplomi universitari e scuole di specializzazione e diploma, in qualità di docente;
- b) collaborazioni a riviste e periodici scientifici e professionali;
- c) partecipazioni a commissioni di concorso o altre commissioni presso Enti e Ministeri (ad es., commissione medica di verifica del Ministero del Tesoro, di cui all'articolo 5, comma 2, del decreto legislativo n. 278 del 1998 ed alle commissioni invalidi civili costituite presso le aziende sanitarie di cui alla legge n. 295 del 1990, etc.);
- d) relazioni a convegni e pubblicazione dei relativi interventi;
- e) partecipazione ai comitati scientifici;

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

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

2. Le attività e gli incarichi di cui al comma 1, ancorché a carattere non gratuito, non rientrano fra quelli previsti dal comma 7 dell'articolo 72 della legge n. 448 del 1998¹⁰⁴ ma possono essere svolti, previa autorizzazione da parte dell'azienda ai sensi dell'articolo 58, comma 7, del dlgs. 29/ 1993, che dovrà valutare se, in ragione della continuità o della gravosità dell'impegno richiesto non siano incompatibili con l'attività e gli impegni istituzionali.

3. Nessun compenso è dovuto per le attività del comma 1 qualora le stesse debbano essere svolte per ragioni istituzionali in quanto strettamente connesse all'incarico conferito. In tal caso vale il principio dell'omnicomprensività e di tali funzioni si dovrà tener conto nella determinazione della retribuzione di posizione o di risultato.

¹⁰⁴ *Articolo 72 L. 448/98 (Disposizioni per la riqualificazione dell'assistenza sanitaria)*

7. I dirigenti del ruolo sanitario che hanno optato per l'esercizio della libera professione intramuraria non possono esercitare alcuna altra attività sanitaria resa a titolo non gratuito, secondo i criteri e le modalità previsti dal regolamento di cui al comma 9, ad eccezione delle attività rese in nome e per conto dell'azienda sanitaria di appartenenza; la violazione degli obblighi connessi all'esclusività delle prestazioni, l'insorgenza di un conflitto di interessi o di situazioni che comunque implicino forme di concorrenza sleale, salvo che il fatto costituisca reato, comportano la risoluzione del rapporto di lavoro e la restituzione dei proventi ricevuti a valere sulle disponibilità del fondo di cui al comma 6 in misura non inferiore a una annualità e non superiore a cinque annualità. La violazione degli obblighi di cui al presente comma è comunicata, per l'adozione dei provvedimenti di rispettiva competenza, dal direttore generale alla regione o alla provincia autonoma, all'Ordine professionale e al Ministero della sanità. Si applica l'ultimo periodo del comma 5 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 1996, n. 662.

PARTE XI DISPOSIZIONI FINALI

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Previdenza complementare

(Articolo 59 CCNL 3 novembre 2005)

1. Le parti convengono sulla necessità che anche la dirigenza della presente area negoziale possa usufruire della tutela previdenziale complementare a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale ai sensi del d.lgs. n. 124 del 1993, della legge n. 335 del 1995 e successive modificazioni e integrazioni, dell'accordo quadro nazionale in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici del 29 luglio 1999, del DPCM del 20 dicembre 1999 e successive modificazioni e integrazioni.
2. A questi fini le parti, prendendo atto che in data 7 dicembre 2004 è stata stipulata la ipotesi di accordo concernente l'istituzione del fondo nazionale di pensione complementare per i lavoratori dei Comparti, delle Regioni delle Autonomie Locali e del Servizio Sanitario Nazionale (tuttora in corso di perfezionamento), si riservano entro il 30 settembre 2005 di dichiarare se intendono aderire a detto fondo ovvero se intendono definirne uno autonomo per i dirigenti della presente area.

Trattenute per scioperi brevi

(Articolo 31 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)

1. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate alla effettiva durata dell'astensione dal lavoro e, comunque, in misura non inferiore a un'ora. In tal caso la trattenuta per ogni ora è pari alla misura oraria della retribuzione che, a decorrere dal presente contratto, è commisurata a quella individuata dall'art. 26, comma 2, lett. c), del CCNL integrativo 10 febbraio 2004

Disposizioni particolari

(Articolo 70 CCNL 5 dicembre 1996 modificato dall'art. 5 del CCNL integrativo del 30 aprile 1997 e dall'art. 24 CCNL 3 novembre 2005)

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vengono portati a termine secondo le norme e le procedure vigenti alla data del loro inizio.
2. Ai dirigenti destinatari dell'art. 4, comma 21 della legge 24 dicembre 1993, n. 537, che - assegnati presso un'azienda o ente - optino per l'inquadramento nei ruoli di quest'ultime, si applica l'art. 84, commi 1 e 4 del D.P.R. 384/1990, alle condizioni ivi stabilite.
3. Nulla è innovato per i dipendenti del servizio sanitario nazionale operanti nel distretto speciale del comune di Campione d'Italia purché ivi effettivamente residenti.
4. Ai dirigenti in servizio presso le Agenzie Regionali e delle Province Autonome istituite ai sensi dell'art. 3 del D.L. 496/1993 convertito nella L. 61/1994, in attesa della stipulazione dell'accordo di cui all'art. 1, comma 8, continuano ad applicarsi i contratti del comparto degli enti di provenienza. Sono disapplicate le norme di leggi regionali che attribuiscono a soggetti diversi dall'A.Ra.N. la possibilità di stipulare accordi per la definizione del comparto di appartenenza del predetto personale.
5. Il trattamento economico omnicomprensivo di L. 8.640.000 annue lorde previsto dall'art. 110 del D.P.R. 270/1987 per gli ex medici condotti ed equiparati che, entro la data di entrata in vigore del presente contratto, non risultino aver ancora optato ai sensi dell'art. 133 del D.P.R. 384/1990, è rideterminato in L. 9.158.000.
6. Dall'1 dicembre 1995, la componente fissa della retribuzione di posizione dei dirigenti veterinari di II livello è incrementata di L. 3.400.000.
7. Ai dirigenti che usufruiscono dei distacchi sindacali di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 27 ottobre 1994, n. 770, competono, oltre alle voci retributive dell'art. 40, punti da 1 a 3, anche l'indennità di specificità medica e la retribuzione di posizione corrispondente all'incarico ricoperto al momento del distacco o altra di pari valenza in caso di rideterminazione degli uffici dirigenziali successivamente al distacco, comunque, non inferiore a quella della tabella allegato n. 3 goduta dal dirigente, l'indennità di esclusività ove spettante ai sensi dell'art. 15 del CCNL 8 giugno 2000, l'indennità di struttura complessa ove in godimento all'atto del distacco, quote della retribuzione di risultato da definire in contrattazione integrativa. Non compete per i dirigenti di II livello con rapporto ad incarico quinquennale rinnovabile, lo specifico trattamento economico di cui all'art. 58.
8. La retribuzione di posizione spettante al dirigente comandato presso altre aziende od enti del comparto ovvero presso altre pubbliche amministrazioni, ai sensi delle disposizioni vigenti, compete, nel rispetto dell'art. 3 comma 63 della L. 537/1993, è corrispondente all'incarico rivestito presso l'azienda o ente di provenienza ovvero, in caso di graduazione delle funzioni dirigenziali avvenuta successivamente al comando, altra di valenza pari alle funzioni svolte nell'Amministrazione presso la quale presta servizio determinata da quest'ultima.
9. Per i dirigenti collocati in aspettativa per svolgere gli incarichi di cui agli artt. 3, commi 6 e 7 e 4, comma 1 del D.Lgs. n. 502 del 1992, il trattamento stipendiale sul quale devono essere calcolati i contributi previdenziali ed assistenziali di cui all'art. 3, comma 8

del citato decreto legislativo è costituito dalla retribuzione tabellare, dall'indennità integrativa speciale e dalla retribuzione individuale di anzianità, dall'indennità di specificità medica e dalla retribuzione di posizione determinata ai sensi dell'art. 55, esclusivamente nelle componenti fissate nella tabella allegato n. 3. Dal computo sono esclusi la retribuzione di risultato, le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e, per i dirigenti di II livello con rapporto ad incarico quinquennale rinnovabile, lo specifico trattamento economico di cui all'art. 58.

10. Sono confermate le disposizioni di cui all'art. 28, comma 2 del D.P.R. 761/1979 nonché quelle dell'art. 41 del D.P.R. 270/1987 e dell'art. 88 del D.P.R. 384/1990. E', altresì, confermato l'art. 56 comma 1, punto 2) del D.P.R. 761/1979 relativo all'accertamento della sopravvenuta incapacità professionale. I soggetti titolari della procedura prevista dal comma 3 e seguenti della medesima disposizione sono sostituiti con quelli corrispondenti del D.Lgs 502 del 1992 secondo i regolamenti aziendali.

11. La tabella allegato 1 del D.P.R. 384/1990, con decorrenza dall'entrata in vigore dello stesso decreto è modificata nel senso che dai tre livelli - IX, X, e XI del personale laureato del ruolo sanitario è cancellata la figura dell'odontoiatra. Dalla medesima data e sino al presente contratto la tabella dell'area medica - allegato 3- del D.P.R. 384/1990 è integrata secondo l'allegato n.1 al presente contratto.

12. Ai dirigenti medici e veterinari che, nel periodo intercorrente tra l'1.12.1995 e il 5.12.1996, abbiano conseguito, a seguito di concorso, la posizione funzionale corrispondente all'ex X livello - fascia A di cui all'art. 18, comma 2 bis del d.lgs. 502/92, a far data dalla nomina viene attribuita la retribuzione tabellare e la retribuzione di posizione prevista dal presente contratto per l'ex X livello secondo la qualifica di appartenenza. Le aziende ed enti effettuano i conguagli relativi ai periodi eventualmente già riconosciuti agli interessati quali dirigenti di ex IX livello.

13. Le disposizioni di cui al comma 12 si applicano altresì ai concorsi in atto alla data di entrata in vigore del presente contratto per i quali - alla medesima data del 5.12.1996 - risulti già espletata la prova scritta.

Disposizioni particolari

(Articolo 62 CCNL 8 giugno 2000)

1. Nell'arco di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziare per il finanziamento dei fondi di cui agli artt. 50, 51 e 52 non siano state utilizzate nel rispettivo esercizio economico, sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo ai fondi di pertinenza.

2. Le tabelle di equiparazione del personale confluito nelle A.R.P.A. a quello del personale del servizio sanitario nazionale saranno definite con apposito contratto entro il 30 giugno 2000 il quale dovrà tener conto dei seguenti criteri: contratti collettivi attualmente applicati; qualifica di provenienza del personale.

3. Le parti preso - atto della decisione del TAR Lazio n. 640/1994, che ha annullato il comma 2 dell'art. 133 del DPR 384/1990 relativamente al mancato riconoscimento della retribuzione individuale di anzianità agli ex medici condotti che non avevano optato per il rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo definito entro il 30 dicembre 1990 - stabiliscono che - ove sussistano le condizioni - le aziende dovranno attivare entro il 31 maggio 2000 la procedura di cui all'art. 66 del dlgs 29/1993.

4. Le parti, in via di interpretazione autentica, confermano che la retribuzione di posizione minima contrattuale - parte fissa e variabile - prevista dalle tabelle (rispettivamente allegato 3 ed 1 ai CCNL 5 dicembre 1996, primo e secondo biennio economico, come integrati - sempre in via di interpretazione autentica dal CCNL del 2 luglio 1997) facendo parte del trattamento economico fondamentale, produce integralmente i suoi effetti ai fini dell'applicazione, rispettivamente, dell'art. 50, comma 2 ed art. 6 dei CCNL del 5 dicembre 1996 - I e II biennio - con le decorrenze indicate nelle medesime tabelle contrattuali.

5. I casi previsti dall'art. 16 disciplinato dal CCNL 5 agosto 1997 in cui le aziende - per l'area medico veterinaria - possono ricorrere ad assunzioni a tempo determinato, sono integrati da quello indicato nell'art. 15 septies, comma 1, del dlgs 502/1992. A tal fine le aziende individuano, preventivamente, con proprio atto le modalità per il conferimento di tale tipologia di incarichi ed i requisiti, richiesti sentiti i soggetti di cui all'art. 10, comma 2. Ai dirigenti assunti è attribuito il trattamento economico fondamentale previsto dal presente contratto per i corrispondenti dirigenti di pari incarico in servizio e l'assunzione comporta il congelamento di altrettanti posti di dirigente vacanti per la copertura dei relativi oneri finanziari. La retribuzione di posizione, attribuibile sulla base della graduazione delle funzioni, grava sul bilancio dell'azienda nella parte eccedente il minimo contrattuale e non può, comunque, superare, negli importi massimi, quanto previsto dall'art. 39. Ai dirigenti pubblici si applica l'art. 19, comma 7 del presente contratto in tema di aspettativa.

6. Ove nel testo del presente contratto gli assegni da corrispondere sono "annui, lordi per tredici mensilità", si intende che l'importo indicato nel testo non comprende il rateo della tredicesima che, pertanto, va corrisposto aggiungendolo al fondo di pertinenza, ove si tratti di voci che sono retribuite con i fondi.

Disposizioni particolari

(Articolo 12 CCNL 8 giugno 2000 II biennio economico¹⁰⁵)

1. Nell'arco di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziare per il finanziamento dei fondi di cui agli artt. 9 e 10 CCNL 8 giugno 2000 II biennio economico non siano impegnate nel rispettivo esercizio economico, sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo ai fondi di pertinenza.

2. Rimangono in vigore tutte le disposizioni di carattere economico previste dal CCNL, stipulato in data 8 giugno 2000, non modificate dal presente contratto.

3. Con riferimento alle norme in cui è richiesta esperienza professionale si deve intendere:

a) ai fini del compimento del quinquennio di attività di cui all'art. 4, l'anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente del SSN, a tempo indeterminato, senza soluzione di continuità anche se prestato in aziende o enti diversi del Comparto;

b) ai fini dell'applicazione degli artt. 3 e 5 CCNL 8 giugno 2000 II biennio economico l'anzianità complessiva, con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, maturata alle date previste dalle norme, senza soluzione di continuità anche in aziende ed enti diversi del comparto.

NORME FINALI E TRANSITORIE

¹⁰⁵ Il comma 12 dell'art. 24 del CCNL 3.11.2005 precisa: "Le parti concordano che l'anzianità complessiva con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato prevista dall'art. 12, comma 3, lettera b) del CCNL 8 giugno 2000, II biennio, deve essere stata maturata senza soluzione di continuità quali dirigenti presso le aziende ed enti del comparto".

**Norma transitoria relativa alle caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti medici e veterinari
(Articolo 72 CCNL 5 dicembre 1996)**

1. Per la vigenza del presente contratto, le aziende ed enti possono consentire il passaggio dei dirigenti medici di I e II livello di cui agli artt. 43, 44 e 45, comma 1, lettere B), al trattamento stipendiale tabellare previsto dai medesimi articoli per i dirigenti ricompresi nelle lettere A), previa domanda degli interessati, al verificarsi della disponibilità di posti nei relativi contingenti secondo la disciplina di appartenenza. In caso di pluralità di domande si procede sulla base dell'anzianità complessiva di servizio dei richiedenti. L'adeguamento del trattamento economico concerne anche l'indennità di specificità medica di cui all'art. 54, mentre la retribuzione di posizione - per la componente fissa rimane determinata nella misura prevista dalla tabella di cui al comma 4 - e nella parte variabile può essere rideterminata dall'azienda in relazione all'incarico conferito.
2. Il comma 1 trova applicazione anche nei confronti dei dirigenti veterinari di I e II livello di cui agli artt. 43, 44, 45, comma 1, lettere D), con le stesse modalità e nel rispetto delle condizioni previste dalle vigenti disposizioni.
3. Ai dirigenti di cui al 1 e 2 comma l'indennità di specificità medica compete dal 1 dicembre 1995 nelle seguenti misure:
- dirigenti di II livello: L. 2.000.000
- dirigenti di I livello : L. 1.000.000
4. La retribuzione di posizione dell'art. 55 per i dirigenti di cui ai commi 1 e 2, nelle componenti fissa e variabile è determinata nella tabella allegato n. 3. La retribuzione di posizione essendo indipendente dalle caratteristiche del rapporto di lavoro originario, può essere rideterminata dall'azienda o ente nella parte variabile in coerenza con l'incarico affidato anche se non si verificano le condizioni di cui al comma 1.
5. Sino all'applicazione del comma 4, nei confronti dei dirigenti di cui al presente articolo, in via transitoria, la retribuzione di posizione è svincolata dai parametri definiti negli artt. 56 comma 2 e 57, comma 4, in quanto legata alla particolare posizione degli interessati.
6. Ai dirigenti di II livello di cui al presente articolo si applica l'art. 58 comma 1 con l'attribuzione dello specifico trattamento economico in caso di rapporto ad incarico quinquennale o a seguito di opzione nella misura ricompresa tra il 3,57% ed il 35%.
7. Dall'entrata in vigore del presente contratto, sono disapplicati l'art. 35 del D.P.R. 20 dicembre 1979, n. 761, gli artt. 77, 78 e 92, comma 8 del D.P.R. 270/1987 e l'art. 119 del D.P.R. 384/1990.

**Verifica delle disponibilità finanziarie complessive
(Articolo 73 CCNL 5 dicembre 1996)**

1. In caso di accertamento da parte del Ministero del Tesoro di maggiori oneri del contratto rispetto a quelli previsti, le parti firmatarie possono richiedere il controllo e la certificazione di tali oneri ai sensi dell'art. 52, comma 3, del D. Lgs. n. 29 del 1993, al servizio di controllo interno della spesa relativa al pubblico impiego, istituito presso il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro dall'art. 10 della legge 30 dicembre 1991, n. 412.
2. Qualora vengano certificati maggiori oneri contrattuali rispetto a quelli previsti, le parti si incontrano allo scopo di concordare la proroga dell'efficacia temporale del contratto, ovvero la sospensione dell'esecuzione, totale o parziale, dello stesso.

**Norma finale
(Articolo 74 CCNL 5 dicembre 1996)**

1. Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente contratto, ai sensi dell'art. 72 del d.lgs. n. 29 del 1993, continuano ad applicarsi le vigenti norme di legge, nonché degli accordi di lavoro del comparto già recepiti con D.P.R. 20 maggio 1987, n. 270 e D.P.R. 28 novembre 1990, n. 384, in quanto non disapplicate dall'art. 74.
2. Nel primo e secondo anno di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziare per il finanziamento dei fondi di cui agli artt. 63 e 64, non siano state impegnate nei rispettivi esercizi finanziari sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo.

**Disapplicazioni
(Articolo 75 CCNL 5 dicembre 1996 modificato dal CCNL integrativo del 22 febbraio 2001)**

1. A norma dell'art. 72, comma 1 del D. Lgs. n. 29 del 1993, dalla data di cui all'art. 2, comma 2, sono inapplicabili, nei confronti del personale dirigenziale appartenente alla presente area negoziale, tutte le norme previgenti incompatibili con quelle del presente contratto in relazione ai soggetti ed alle materie dalle stesse contemplate e, in particolare, le seguenti disposizioni:
 - a) art. 2, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto: art. 75 del DPR 384/1990;
 - b) art. 4, tempi e procedure per la stipulazione del contratto decentrato: art. 76 del DPR 384/1990;
 - c) art. 5, materie di contrattazione: artt. 74 e 75 del DPR 270/1987;
 - d) artt. 6 e 8, diritti di informazione: artt. dal 18 al 20 del DPR 13/1986; art. 38 del DPR 270/1987;
 - e) art. 9, forme di partecipazione: art. 60 del DPR 761/1979;
 - f) art. 10, rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro : art. 25 della L. 93/1983;
 - g) art. 11, composizione delle delegazioni : art. 76 del DPR 270/1987;
 - h) art. 12, contributi sindacali: art. 104 del DPR 384/1990;
 - i) art. 13, interpretazione autentica dei contratti: art. 112 del DPR 270/1987; art. 7 del DPR 384/90; art. 21 del DPR 13/1986;
 - j) art. 14, contratto individuale di lavoro: art. 12 del DPR 3/1957; art. 27, comma 4, del DPR 761/1979; artt. 18, commi 3 e 4, e 20 del DM Sanità 30.01.1982;
 - k) art. 15, periodo di prova: art. 14 del DPR 761/1979;
 - l) art. 16, contratto a tempo determinato: art. 9, comma 4 del DPR 761/1979; art. 9, comma 17 della L. 207/1985 - limitatamente alla durata dell'incarico; art. 3, comma 23 della L. 537/1993
 - m) artt. 17 e 18, orario di lavoro: art. 32 del DPR 761/1979; art. 77 del DPR 270/1987; art. 79 del DPR 384/1990;
 - n) art. 19, servizio di guardia: art. 80 del DPR 270/1987; pronta disponibilità: art. 82 del DPR 270/1987; è confermato l'ultimo periodo dell'art. 110 del DPR 384/1990;
 - o) artt. 21 e 22, ferie, festività e riposo settimanale: artt. 33 e 37 del DPR 761/1979; art. 4 del DPR 395/1988; art. 134, comma 6, del DPR 384/1990;
 - p) art. 23, assenze retribuite: art. 38 del DPR 761/1979; art. 3, commi dal 37 al 41, della L. 537/1993 e art. 22, commi da 22 a 24 e 26 della L. 724/1994;
 - q) artt. 24-25, assenze per malattia e per infortunio e malattie derivanti da causa di servizio: art. 47 del DPR 761/1979; art. 56, commi 1, punto 1) e 2 del medesimo decreto, artt. 28 e 29 del DPR 270/1987; artt. 37, 68, commi da 1 a 7, 70 e 71 del DPR 3/1957;

artt. dal 30 al 34 del DPR 686/1957; art. 3, commi dal 37 al 41, della L. 537/1993 e art. 22, commi da 22 a 24 e 26, della L. 724/1994;

r) artt. 26 e 27, astensione obbligatoria e facoltativa per maternità, servizio militare: artt. da 37 a 41 e 67 del DPR 3/1957; art. 38 e 47 del DPR 761/1979; art. 3, comma 37 della L. 537/1993; art. 7, comma 3 della L. 1204/1971, limitatamente ai primi 30 giorni di assenza retribuita in ciascun anno di vita del bambino fino al compimento del terzo anno;

s) art. 28, aspettativa: artt. 69 e 70 del DPR 3/1957; art. 47 del DPR 761/1979;

t) art. 29, passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica: art. 16 del DPR 761/1979; art. 86 del DPR 384/1990;

u) art. 30, effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro e al recesso: artt. 51 e 61 del DPR 761/1979; art. 102 del DPR 384/1990; di conseguenza gli artt. da 78 a 123 del DPR 3/1957, fatto salvo quanto previsto dall'art. 70, comma 1;

v) art. 33, aggiornamento professionale e partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata: art. 83 del DPR 270/1987; art. 134, comma 4, del DPR 384/1990;

w) art. 34, cause di cessazione del rapporto di lavoro: artt. 52, 54, 55 e 57 del DPR 761/1979; per ciò che concerne l'art. 56 del medesimo decreto vedi la lett. q del presente comma;

x) artt. 42, 43, 44 e 45, norme transitorie: artt. 108, 109, 110, comma 1, 111, 112, 113 del DPR 384/1990, sostituiti dai nuovi valori tabellari nei quali vengono inglobate ed assorbite in quota parte le indennità ivi citate; art. 18, comma 2 bis, del d.lgs 502 del 1992, eccetto l'ultimo periodo del secondo capoverso;

x bis) art. 47, riconversione delle risorse destinate alla progressione economica per anzianità: art. 118 del D.P.R. 384/1990, per effetto del congelamento delle classi e scatti dei dirigenti medici e veterinari, a decorrere dal 31 dicembre 1996;

y) artt. 48 e 49, personale delle IPAB: l'art. 43 del DPR 333/1990 sostituito dal nuovo valore tabellare; art. 38 del DPR 333/1990 per la parte assorbita dal tabellare; art. 69, comma 1 del DPR 268/1987;

z) artt. 54 e 55, indennità di specificità medica e retribuzione di posizione della dirigenza: artt. 110, commi 5 e 6, 114, 116 del DPR 384/1990 assorbiti e sostituiti dalle due voci sopracitate;

aa) art. 60, finanziamento della retribuzione di posizione: tutti gli articoli citati nella lettera z) nonché gli artt. 53 e 54 del DPR 270/1987, come modificati dall'art. 110 del DPR 384/1990 le risorse dei quali, in quanto confluite nel fondo, sono da esso assorbite e retribuite ad altro titolo; anche le risorse dell'art. 117 del DPR 384/1990 confluiscono nel fondo, ma la norma non è disapplicata;

bb) art. 61, finanziamento della retribuzione di posizione dei dirigenti IPAB: art. 38 del DPR 333/1990 confluita ed assorbita dal fondo di posizione;

cc) art. 62, fondo per le condizioni di lavoro: gli articoli dei decreti 270/1987 e 384/1990 citati nel primo comma dell'art. 60 sono disapplicati laddove ridisciplinati nel presente contratto altrimenti sono mantenuti in vigore per quanto attiene la parte normativa e le procedure di erogazione, salvo specifica diversa indicazione. Le risorse previste per il pagamento delle predette indennità confluiscono nel fondo e sono da esso assorbite;

dd) art. 63, produttività per i dirigenti del S.S.N.: artt. da 123 a 132 del DPR 384/1990, fatto salvo quanto previsto dall'art. 65, comma 9 del presente contratto per il quale la disapplicazione della lettera b) del sesto comma dell'art. 123 decorre dall'1 gennaio 1997;

ee) artt. 67 e 68, attività libero professionale: artt. da 85 a 90 del DPR 270/1987; art. 134, comma 5, del DPR 384/1990;

ff) art. 69, prestazioni di consulenza e consulti: art. 84 del DPR 270/1987.

2. Con riferimento alle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali, dalla data di cui al comma 1 sono altresì inapplicabili gli artt. 73 e 74 del DPR 384/1990.

3. Il DPR 25 giugno 1983 n. 348 è completamente disapplicato.

4. Sono del pari disapplicate le norme contenute nelle leggi regionali in materie oggetto del presente contratto.

5. Le aziende ed enti curano adeguate forme di pubblicità per informare i dirigenti dell'intervenuta disapplicazione ed inviano, per conoscenza, all'A.Ra.N. l'elenco delle norme non più applicabili in quanto incompatibili con il presente contratto.

6. Le parti concordano che eventuali errori materiali riscontrabili nel presente contratto saranno corretti a cura dell'A.R.A.N., previa informazione alle OO.SS. firmatarie

Norma finale

(Articolo 8 CCNL 5 dicembre 1996 II biennio economico)

1. Rimangono in vigore tutte le clausole della Parte II del CCNL relativo al primo biennio di parte economica, riferite al trattamento economico, non modificate dal presente contratto di rinnovo ed in particolare sono confermate le disposizioni di cui agli artt. 60, comma 3, 61, comma 4 e 62, commi 4 e 6 e 63, comma 2, lettera a) ultimo periodo.

2. L'art. 7, comma 2, trova applicazione anche per le I.P.A.B. di cui all'art. 48 in base alla facoltà prevista dall'art. 64, comma 2 e seguenti del CCNL citato all'art. 1.

Norme di rinvio

(Articolo 63 CCNL 8 giugno 2000)

1. Le parti si impegnano a negoziare, entro il 30 dicembre 2000, le seguenti materie:

a) procedure di conciliazione e arbitrato;

b) mobilità connessa ad eccedenze;

c) previdenza complementare.

2. Entro il 30 giugno 2001 le parti procederanno, altresì, ai sensi dell'art. 72 del d.lgs. n. 29 del 1993, alla piena contrattualizzazione della disciplina del rapporto di lavoro mediante recupero alla disciplina pattizia degli istituti non regolamentati dal precedente CCNL ed eventuale revisione delle norme contrattuali da aggiornare, fra le quali è compresa la disciplina e la nuova denominazione relativa all'indennità di rischio radiologico.

3. Nelle more dell'applicazione del comma 2, le norme di legge, regolamentari e contrattuali che non sono espressamente abrogate dal presente contratto rimangono in vigore.

Norma programmatica

(Articolo 64 CCNL 8 giugno 2000)

1. Le parti, pur prendendo atto che nell'art. 20, comma 1, punto 18 bis, della legge 488/1999, l'istituto del part-time non è consentito ai dirigenti sanitari, concordano sulla necessità ed urgenza di affrontare il problema dell'utilizzazione di tale istituto esclusivamente in quei casi in cui risulti comprovata una particolare esigenza familiare o sociale e fermo rimanendo il rapporto di lavoro esclusivo, con sospensione provvisoria della eventuale libera professione intramuraria svolta.

2. Le parti convengono, altresì, sull'opportunità che la materia venga affrontata nel contesto delle code contrattuali di cui al comma 2 dell'art. 61 per disciplinare le percentuali, il trattamento economico e normativo nonché l'utilizzo dei risparmi per la parte che le vigenti disposizioni destinano agli incentivi del personale. In tale disciplina sarà previsto il recesso per giusta causa nei confronti del dirigente che, in violazione del rapporto esclusivo, eserciti la libera professione extramuraria.

Disapplicazioni e sostituzioni

(Articolo 65 CCNL 8 giugno 2000)

1. Per effetto del presente contratto risultano sostituite o disapplicate le seguenti disposizioni:

- A) con riguardo agli artt. da 1 a 12 (campo di applicazione, sistema delle relazioni sindacali ed interpretazione dei contratti) sono sostituiti gli articoli da 1 a 11 e 13 del CCNL 5 dicembre 1996;
 - B) con riguardo all'art. 13 (il contratto individuale di lavoro dei dirigenti) è sostituito l'art. 14 del CCNL 5 dicembre 1996;
 - C) con riguardo all'art. 14 (periodo di prova) è sostituito l'art. 15 del CCNL 5 dicembre 1996;
 - D) con riguardo agli artt. 16 e 17 (orario di lavoro dei dirigenti) sono sostituiti gli artt. 17 e 18 del CCNL 5 dicembre 1996;
 - F) con riguardo all'art. 18 (sostituzioni) è disapplicato l'art. 121 del DPR 384/1990, con effetto dal sessantesimo giorno dall'entrata in vigore del presente CCNL;
 - F) con riguardo all'art. 19 (aspettativa) è disapplicato l'art. 28 del CCNL 5 dicembre 1996;
 - G) con riguardo all'art. 20 (mobilità volontaria) sono disapplicati gli artt. 82,83, 84, 85 del DPR 384/1990 ed il comma 10 dell'art. 39 del CCNL 5 dicembre 1996;
 - H) con riguardo all'art. 21 (comando) sono disapplicati gli artt. 44 e 45, commi 4 e segg. del DPR 761/1979;
 - I) con riguardo all'art. 24 (copertura assicurativa) sono disapplicati l'art. 28, comma 2, del DPR 761/1979 e l'art. 88 del DPR 384/1990;
 - J) con riguardo all'art. 25 (patrocinio legale) è disapplicato l'art. 41 del DPR 270/1987;
 - K) con riguardo all'art. 26 (graduazione delle funzioni) è sostituito l'art. 51 del CCNL 5 dicembre 1996, limitatamente ai commi 4 e 6;
 - L) con riguardo agli artt. 28 e 29 (affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali) sono disapplicati gli artt. 52 e 53 del CCNL 5 dicembre 1996;
 - M) con riguardo agli articoli da 31 a 34 (verifica e valutazione dei dirigenti) è sostituito l'art. 59 del CCNL 5 dicembre 1996;
 - N) con riguardo agli articoli da 35 a 48 (struttura della retribuzione ed incrementi contrattuali) si rinvia al relativo testo, con l'avvertenza che, ove le norme disapplicate contengano disposizioni transitorie queste hanno cessato – di norma - di produrre i loro effetti con la prima applicazione del CCNL del 5 dicembre 1996 e loro successive integrazioni. E', inoltre, disapplicato l'art. 117 del DPR 384/1990.
 - O) con riguardo all'art. 49 (effetti benefici economici) è sostituito l'art. 50 del CCNL 5 dicembre 1996;
 - P) con riguardo agli articoli da 50 a 52 (fondi per la retribuzione di posizione e per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro ed al risultato) nel rinviare al testo dei singoli articoli per le eventuali disapplicazioni, si richiama quanto affermato nella lettera N. Con particolare riguardo ai fondi il termine "consolidato" si riferisce – fatte salve le precisazioni nel testo dell'art. 52 – al fondo correttamente formato ai sensi delle disposizioni contenute negli articoli da 60 a 66 del CCNL 5 dicembre 1996 per la corresponsione delle voci del trattamento economico cui le norme stesse sono finalizzate.
 - Q) con riguardo agli artt. da 54 a 60 (libera professione) sono disapplicati gli artt. 67, 68 e 69 del CCNL 5 dicembre 1996 nonché l'allegato 5, sostituito dal presente allegato 9;
2. Sono, altresì, disapplicate tutte le norme previgenti incompatibili con quelle del presente contratto, ivi comprese quelle risultanti da leggi o regolamenti regionali disciplinanti materie del rapporto di lavoro oggetto del presente contratto.
3. Le parti concordano che eventuali errori materiali riscontrabili nel presente contratto saranno corretti a cura dell'ARAN, previa informazione alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

Verifiche

(Articolo 11 CCNL 8 giugno 2000 II biennio economico)

- 1. L'indennità di esclusività del rapporto, in quanto compensativa di una opzione che modifica in modo irreversibile la sfera giuridica dei dirigenti sanitari, presenta caratteristiche di stabilità e nel primo biennio di applicazione 2000 - 2001 trova la garanzia di finanziamento nei risparmi derivanti dai processi di riforma e razionalizzazione dei servizi sanitari in corso.
- 2. A tal fine, in attuazione della riforma le Regioni attiveranno, con adeguati provvedimenti organizzativi misure di indirizzo e controllo del governo clinico della spesa atte a garantire risparmi di gestione certi e consolidati, derivanti dalla qualificazione del servizio ospedaliero e dall'incremento di produttività – anche attraverso l'applicazione degli opportuni protocolli diagnostici e terapeutici, la razionalizzazione della spesa sanitaria che consentirà il reperimento delle risorse necessarie al finanziamento dell'indennità.
- 3. Al termine del biennio contrattuale del comma 1 si procederà ad una verifica del processo attuativo di tale istituto e del relativo finanziamento che continuerà ad essere assicurato dalle Regioni con voci di risparmio dalle stesse destinate a finanziare la spesa sanitaria ed aventi la medesima finalizzazione di cui all'art. 5 CCNL 8 giugno 2000 II biennio economico, senza aggravio per il SSN.

Norme finali

(Articolo 44 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)

- 1. Con la presente clausola le parti prendono atto del campo di applicazione della **legge 10 agosto 2000, n. 251** che riguarda l'istituzione nel ruolo sanitario della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, di ostetrica e riabilitative nonché delle professioni tecnico sanitarie e della prevenzione. Le parti prendono anche atto che la medesima legge, negli artt. 6 e 7, stabilisce che tali dirigenti siano inseriti nel ruolo sanitario e nell'area III di contrattazione di cui al CCNQ del 25 novembre 1998 riferita alla dirigenza del SSN dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo. Al fine di una corretta organizzazione dei servizi sanitari le parti concordano che, in attesa del regolamento di cui all'art. 6, comma 2 della legge 251 del 2000 o in mancanza di questo, le attribuzioni dei dirigenti di nuova istituzione e la regolazione dei rapporti interni con le professionalità della dirigenza della presente area, dovranno essere definite nell'ambito di un apposito atto di organizzazione aziendale, previa consultazione obbligatoria delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, sulla base dei contenuti professionali del percorso formativo di cui alle disposizioni emanate ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 502 del 1992 e delle attività affidate in concreto a tali dirigenti, evitando sovrapposizioni e duplicazioni di compiti che possano impedire un regolare avvio dei nuovi servizi.

2. Gli artt. 2, 4, 7 comma 4, 8, 9, da 11 a 13, 24, 25, 28, da 30 a 33, 39 decorrono dal 31 dicembre 2001.
3. Tutte le norme non menzionate nel comma 2 decorrono dalla data di entrata in vigore del presente contratto, fatta salva diversa esplicita decorrenza indicata nelle singole clausole nonché quanto previsto dall'art. 45 comma 3.

Disapplicazioni

(Articolo 45 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)

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

- a) nel D.P.R. 270/1987 che siano state esplicitamente disapplicate dal CCNL 5 dicembre 1996 e successive integrazioni, dal CCNL 8 giugno 2000 e dal presente contratto nei singoli articoli di riferimento. Le disposizioni non menzionate nei suddetti contratti collettivi sono state superate dal D.P.R. 384/1990 di cui alla successiva lettera c) o, data la loro natura transitoria e contingente, hanno cessato di produrre effetti;
 - b) nel D.P.R. 494/1987, gli articoli 47, 48 e 51, in quanto disapplicati o perché hanno esaurito i loro effetti;
 - c) nel D.P.R. 384/1990, che siano state esplicitamente disapplicate dal CCNL 5 dicembre 1996 e successive integrazioni, dal CCNL 8 giugno 2000 e dal presente contratto nei singoli articoli di riferimento. Le disposizioni del D.P.R. 384/1990 non menzionate nei suddetti contratti collettivi e nel presente, data la loro natura transitoria e contingente, hanno cessato di produrre i propri effetti ovvero sono state superate dal d.lgs. 502/1992 e successive modificazioni ed integrazioni, e dal d. lgs. 626/1996. Sono, in particolare, disapplicati gli articoli da 93 a 105, in quanto sostituiti dalla disciplina generale del CCNQ 7 agosto 1998, come modificato ed integrato dai CCNQ 25 novembre 1998, 27 gennaio 1999 e 21 febbraio 2001 e dagli articoli da 2 a 4 del presente CCNL;
 - d) nel D.P.R. 761/1979, ivi compreso il rinvio alle disposizioni del Testo Unico del 3 gennaio 1957 degli impiegati civili dello Stato, espressamente menzionate nei CCNL citati nelle precedenti lettere e nel presente contratto collettivo.
2. Con riferimento all'art. 32, comma 13 del presente contratto, per le missioni all'estero continuano ad essere applicati il R. D. 3 giugno 1926, n. 941, la legge 6 marzo 1958, n. 176, la legge 28 dicembre 1989, n. 425 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché le relative disposizioni regolamentari.
3. Dopo il 31 dicembre 2001, ai sensi dell'art. 69 del d.lgs. 165/2001, gli istituti del rapporto di lavoro disciplinati dalle norme generali e speciali del pubblico impiego ancora vigenti a tale data ed espressamente applicabili anche al personale del Servizio Sanitario Nazionale, qualora non riassunte alla disciplina dei contratti collettivi vigenti ivi compreso il presente, cessano di produrre i propri effetti.
4. Ai sensi del comma 3, le parti si danno atto che eventuali lacune che si dovessero verificare nell'ambito della disciplina del rapporto di lavoro per effetto della generale disapplicazione delle norme di cui ai precedenti commi, ovvero ulteriori eventuali disapplicazioni saranno oggetto di appositi contratti collettivi nazionali integrativi.

Norma finale

(Articolo 58 CCNL 3 novembre 2005)

1. Le parti ritengono necessario precisare che, ove nelle tavole relative alla retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti medici e veterinari e dei dirigenti ad esaurimento a rapporto di lavoro non esclusivo si fa riferimento all'incarico di struttura complessa o semplice, esso ha valore meramente contabile e storico, essendo detta voce retributiva la risultante della prima ristrutturazione dello stipendio attuata con il CCNL 5 dicembre 1996. Dopo il d.lgs. 229 del 1999, che ha reso obbligatorio il rapporto di lavoro esclusivo, la retribuzione di posizione minima contrattuale è stata decurtata ma sempre in relazione alle posizioni di provenienza dei titolari ancorché non più legata agli incarichi di struttura di cui sopra che, permanendo la scelta del rapporto di lavoro non esclusivo, sono stati - a suo tempo - revocati. Di qui la dizione "già incarico" di struttura complessa o semplice.
2. L'eventuale nuova opzione per il rapporto di lavoro esclusivo non ripristina la situazione di incarico preesistente con la correlata retribuzione di posizione, circostanza che, ai sensi dell'art. 48 del CCNL 8 giugno 2000, si può verificare successivamente secondo le vigenti procedure contrattuali ovvero concorsuali in caso di incarichi di struttura complessa.
3. A decorrere dal 1 gennaio 2005, data di concreta applicazione della legge 138 del 2004, la possibilità di passare dal rapporto esclusivo a quello non esclusivo e viceversa entra a regime, secondo le regole dell'art. 12 e del presente.

Conferme

(Articolo 60 CCNL 3 novembre 2005)

1. Nelle parti non modificate o integrate o disapplicate dal presente contratto, restano confermate tutte le norme dei sotto elencati contratti ivi comprese in particolare le disposizioni riguardanti l'orario di lavoro e l'orario notturno nonché l'art. 62, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000 ;
- CCNL del 5 dicembre 1996, quadriennio 1994 - 1997 per la parte normativa e primo biennio 1994 1995 per la parte economica;
 - CCNL del 5 dicembre 1996, relativo al II biennio economico 1996 - 1997;
 - CCNL integrativo del 4 marzo 1997;
 - CCNL integrativo del 2 luglio 1997;
 - CCNL integrativo del 5 agosto 1997;
 - CCNL 8 giugno 2000, quadriennio 1998 - 2001 per la parte normativa e I biennio 1998 - 1999 per la parte economica;
 - CCNL 8 giugno 2000, II biennio 2000 - 2001 per la parte economica;
 - CCNL integrativo del 22 febbraio 2001, confermato per quanto riguarda i destinatari anche dopo l'entrata in vigore della legge 138 del 2004;
 - CCNL integrativo del 10 febbraio 2004;
 - CCNL sull'interpretazione autentica dell'art. 1 del CCNL 1994-1997 integrativo relativo all'area dirigenziale medica e veterinaria del SSN del 5 agosto 1997;
 - CCNL sull'interpretazione autentica dell'art. 75, comma 1 lett. z) del CCNL 1994-1997 dell'area dirigenziale medica e veterinaria del SSN del 5 dicembre 1996;
 - CCNL di interpretazione autentica dell'art.23 del CCNL 8 giugno 2000 dell'area medico veterinaria;
 - CCNL di interpretazione autentica dell'art. 5, comma 3 del CCNL II biennio economico dell'area della dirigenza medica e veterinaria stipulato il 5/12/1996 e della dichiarazione congiunta n. 15 del CCNL, stipulato nella stessa data, e valevole per il quadriennio 1994 - 1997;
 - CCNL sull'interpretazione autentica dell'articolo 55 - comma 3 - del CCNL 5 dicembre 1996 dell'area della dirigenza medica e veterinaria;

- CCNL di interpretazione autentica degli artt. 5 e 12 del CCNL - II biennio economico 2000 - 2001 - dell'area della dirigenza medica e veterinaria del SSN stipulato l'8 giugno 2000;
- CCNL di interpretazione autentica dell' art. 23 del CCNL 8 giugno 2000 - area dirigenza medica e veterinaria.

Disapplicazioni

(Articolo 61 CCNL 3 novembre 2005)

1. Le disapplicazioni sono effettuate direttamente negli articoli dei singoli istituti ai quali si fa rinvio.
2. Le parti si danno atto che la correzione di eventuali errori materiali avverrà a cura dell'Aran previo protocollo d'intesa con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

Conferme

(Articolo 14 CCNL 5 luglio 2006 II biennio economico 2002-2005)

1. Nelle parti non modificate o integrate o disapplicate dal presente contratto, restano confermate tutte le norme del CCNL del 3 novembre 2005 nonché quelle indicate nell'art. 60 del contratto stesso.
2. Le parti si danno atto che è necessario procedere alla correzione dei seguenti errori materiali rinvenuti nel CCNL del 3 novembre 2005, parte normativa quadriennio 2002-2005 e parte economica biennio 2002-2003:
 - Art. 29, comma 1: le parole "dell' articolo 26, comma 3", sono sostituite dalle parole "dell'art. 26"
 - Art. 54, comma 6: le parole "per i fini del comma 4" sono sostituite dalle parole "per i fini del comma 5".
 - Nella dichiarazione congiunta n. 14 la parola "riconferma" è abrogata.
3. Il termine previsto dall'art. 59, comma 2, del CCNL del 3 novembre 2005, è prorogato al 30 settembre 2006.

Una tantum (Articolo 71 CCNL 5 dicembre 1996)

1. Per il periodo ricompreso tra il 1 gennaio ed il 30 novembre 1995, per compensare la mancata attivazione degli incarichi di cui al presente contratto, è corrisposta la somma forfettaria di seguito indicata:
 - dirigenti di II livello art. 43,44, 45 lettere A) e C): L. 1.356.000
 - dirigenti di I livello art. 43,44, 45 lettere A) e C): L. 677.000
 - dirigenti di II livello art. 43,44, 45 lettere B) e D): L. 765.000
 - dirigenti di I livello art. 43,44, 45 lettere B) e D): L. 365.000

Una tantum

(Articolo 13 CCNL 5 luglio 2006 II biennio economico 2002-2005)

1. Ad ogni dirigente medico competono le seguenti somme una tantum:
 - per il 2004: € 200,20;
 - per il 2005: € 426,88.

ALLEGATI AL CCNL DEL 5 DICEMBRE 1996

ALLEGATO 1

Allegato n. 3 DPR 384/1990 Area medica e veterinaria		
POSIZIONE FUNZIONALE	LIVELLO RETRIBUTIVO	RUOLO SANITARIO
		<i>Profili e disciplina secondo decreto del Ministero della Sanità del 10.3.1983, pubblicato sul Supplemento ordinario della G.U. del 2.4.1983, n. 91 e successive modificazioni ed integrazioni. DM del 19.3.1992, n. 312, pubblicato su G.U. 13.6.1992</i>
IX	IX	Assistente medico Assistente odontoiatra Veterinario collaboratore
X	X	Coadiutore sanitario Vice direttore sanitario Aiuto corresponsabile ospedaliero Aiuto corresponsabile odontoiatra Veterinario coadiutore
XI	XI	Dirigente sanitario Direttore sanitario Primario ospedaliero Primario odontoiatra Sovrintendente sanitario Veterinario dirigente

ALLEGATO 2

MODALITA' DI RICOSTRUZIONE DELLO STIPENDIO TABELLARE DEI DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI DI I E II LIVELLO DEL S.S.N.

Con il presente allegato formato da due schede si intende illustrare con quali modalità di calcolo si è proceduto alla ristrutturazione della retribuzione tabellare spettante ai dirigenti dal 1. 12. 1995, utilizzando sia le voci retributive del D.P.R. 384/1990 che le risorse contrattuali e quelle del D.L. 377/1996. Le risorse residue delle indennità del D.P.R. 384/1990 sono state utilizzate per la definizione dell'indennità di specificità medica di cui all'art. 54 e per l'individuazione della componente fissa della retribuzione di posizione, come indicato nelle tabelle allegato n. 2.

Tab. 2

AREA MEDICA							
Modalità di calcolo con le quali è stata determinata la retribuzione tabellare e di posizione dei dirigenti nel biennio 1994-1995 al 1.12.95-Indennità DL 377/1996							
VOCI	I LIVELLO DIRIGENZIALE						
	Art.43 lett. A e C	Art.43 lett. B	Art.43 lett. D		Art. 44 lett. A e C	Art. 44 lett. B	Art. 44 lett. D
			con + 5 anni	con - 5 anni			Note
1) Nuovo stipendio tabellare formato da:							
• stipendio tabellare ex DPR 384/1990 più EDR	18.311	13.793	18.311	18.311	25.451	19.148 (1)	25.451
• incrementi contrattuali nuovi (art. 41 del CCNL)	2.300	1.680	2.100	2.004	2.850	1.957	2.409
• quota parte indennità ex DPR 384/1990 conglobata	7.032	1.142	3.100	1.523	4.311	----	620
• quota parte IIS conglobata al 1.12.1995	27.643 +	16.615 +	23.511 +	21.838 +	365	321	365
	5.334	4.000	5.334	5.334	----	----	----
	32.977	20.615	28.845	27.172	32.977	21.426 (1)	28.845
TOTALE							
• incremento del DL 377/1996 al 1.7.1997							
TOTALE							
2) Indennità di specificità medica (artt. 54 e 72 CCNL)	7.370	1.000	1.000		7.370	1.000	1.000

N.B. Le cifre sono arrotondate

N.B. La quota parte delle indennità conglobate è valutata per 13 mensilità (quindi, laddove le indennità fossero percepite per 12 mensilità, l'importo è diviso per 13 e moltiplicato per 12)

segue Tab. 2

AREA MEDICA			
<i>Modalità di calcolo con le quali è stata determinata la retribuzione tabellare e di posizione dei dirigenti nel biennio 1994-1995 al 1.12.1995</i>			
VOCI	DIRIGENTI DI II LIVELLO		
	Art.45 lett. A e C	Art. 45 lett. B	Art.45 lett. D
1) Nuovo stipendio tabellare formato da:			
• stipendio tabellare ex DPR 384/1990 più EDR	33.833	25.435	33.833
• incrementi contrattuali nuovi (art. 41 del CCNL)	3.660	2.507	3.101
• quota parte indennità ex DPR 384/1990 conglobata al 1.12.1995	6.448	2.326	3.102
TOTALE	43.941	30.268	40.036
2) Indennità di specificità medica (art. 54 e 72 CCNL)	13.500	2.000	2.000

N.B. Le cifre sono arrotondate

N.B. La quota parte delle indennità conglobate è valutata per 13 mensilità (quindi, laddove le indennità fossero percepite per 12 mensilità, l'importo è diviso 13 e moltiplicato per 12)

ALLEGATO 3

Il presente allegato è costituito dalla tabella dalla quale risulta - oltre all'indennità di specificità medica - anche la retribuzione di posizione spettante ai dirigenti medici e veterinari del S.S.N. dal 1 dicembre 1995, nelle due componenti - fissa e variabile. La prima è costituita per il presente biennio dal residuo delle indennità percepite dai dirigenti medici e veterinari ai sensi degli artt. 110, 114, 116 e 117 (ove godute) - escluse quelle per la partecipazione all'ufficio di direzione e di coordinamento, confluite nel fondo dell'art. 60 a titolo collettivo - dopo l'applicazione degli artt. 43, 44, 45 e 58. La componente variabile è invece, determinata dalle risorse contrattuali utilizzabili, nel rispetto dell'equilibrio tra le varie posizioni funzionali di provenienza.

Ne risulta che, in prima applicazione del presente contratto, pur non essendo ancora conferiti gli incarichi di cui agli artt. 56 e 57, la retribuzione di posizione risulta diversificata in base alla posizione funzionale di provenienza cui corrispondeva un diverso assetto organizzativo. Ciò giustifica il ricorso nella tabella ai precedenti livelli ma - con riferimento ai dirigenti di I livello - non costituisce alcuna preclusione per l'azienda o ente nell'utilizzo degli stessi in posizioni organizzative retributivamente più elevate di quelle definite dalla presente tabella, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 53 e 55 nonché delle risorse disponibili nel fondo di cui all'art. 60 del presente CCNL.

.....

ALLEGATO 5

ASSENZE PER MALATTIA - ESEMPI PRATICI

1. Applicazione dell'art. 24, comma 1

1.1. Si supponga che un Dirigente, dopo l'entrata in vigore del presente contratto, si assenti per malattia secondo il seguente schema:

- dal 10.9.96 al 10.11.96 (2 mesi);
- dal 15.1.97 al 15.11.97 (10 mesi);
- dal 20.7.99 al 20.2.2000 (7 mesi - ultimo episodio morboso).

Per stabilire se e quando sarà superato il cosiddetto "periodo di comporto" è necessario:

- sommare le assenze intervenute nei tre anni precedenti la nuova malattia;
- sommare a tali assenze quelle dell'ultimo episodio morboso.

Applicando tali regole si ha:

- totale assenze effettuate dal 19.7.96 al 19.7.99: 12 mesi
- ultimo episodio morboso: 7 mesi
- totale 19 mesi

Al 20.1.2000 il Dirigente avrà totalizzato 18 mesi di assenza. Dal 21.1.2000 egli avrà quindi superato il periodo massimo consentito (salva la possibilità di fruire di un ulteriore periodo di assenza non retribuita).

1.2. Si supponga ora che il Dirigente si assenti secondo il seguente schema:

- dal 10.9.96 al 10.11.96 (2 mesi);
- dal 15.1.97 al 15.11.97 (10 mesi);
- dal 20.12.98 al 20.6.99 (6 mesi);
- dal 20.12.2000 al 20.1.2001 (1 mese - ultimo episodio morboso).

Applicando le regole illustrate nel punto 1.1. si può verificare che il Dirigente ha ancora diritto alla conservazione del posto per un periodo di 11 mesi. Infatti:

- totale assenze effettuate dal 19.12.97 al 19.12.2000: 6 mesi
- ultimo episodio morboso: 1 mese
- totale 7 mesi

Al 20.6.99 il Dirigente completa, ma non supera, il periodo consentito; successivamente egli non effettua assenze fino al 20.12.2000, con la conseguenza che al fine del computo dei tre anni si dovrà andare a ritroso fino al 19.12.97. Al 20.1.2000 egli avrà totalizzato solo 7 mesi di assenza.

2. Applicazione dell'art. 24, comma 6 - Trattamento economico.

2.1. Per stabilire il tipo di trattamento economico da applicare al caso concreto è innanzitutto necessario stabilire, secondo le regole illustrate nel punto 1, quante assenze sono state effettuate negli ultimi tre anni e sommare a queste ultime quelle del nuovo episodio morboso.

Fatto questo si tratta di applicare meccanicamente quanto stabilito nel comma 6 dell'art. 24.

Per stare agli esempi fatti nel punto 1, il Dirigente avrà diritto al seguente trattamento economico:

Caso illustrato nel punto 1.1.:

- dal 10.9.96 al 10.11.96 (2 mesi) Intera retribuzione;
- dal 15.1.97 al 15.11.97 (10 mesi) Intera retribuzione fino al 15.8.97, 90% della retribuzione fino al 15.11.97;
- dal 20.7.99 al 20.2.2000 (7 mesi) 50% della retribuzione fino al 20.1.2000.

Dal 21.1.2000 l'assenza non è retribuita (questo a prescindere dall'eventuale richiesta fatta ai sensi del comma 2 dell'art. 24)

Caso illustrato nel punto 1.2.:

- dal 10.9.96 al 10.11.96 (2 mesi); Intera retribuzione;
- dal 15.1.97 al 15.11.97 (10 mesi) Intera retribuzione fino al 15.8.97; 90% della retribuzione fino al 15.11.97;
- dal 20.12.98 al 20.6.99 (6 mesi) 50% della retribuzione;
- dal 20.12.2000 al 20.1.2001 (1 mese) 100% della retribuzione.

3. Applicazione dell'art. 24 comma 11 - Fase transitoria.

Il nuovo regime si applica solo alle assenze iniziate dopo la data di stipulazione del contratto o a quelle che, pur iniziate in precedenza, proseguano dopo tale data. In tale ultima ipotesi, il nuovo regime si applicherà solo alla parte di assenza che prosegue dopo la data di stipulazione del contratto. Le assenze effettuate in precedenza sono quindi azzerate; delle stesse non si dovrà mai tener conto, né ai fini della determinazione del periodo di conservazione del posto, né ai fini della determinazione del trattamento economico. E' quindi di tutta evidenza che il nuovo sistema potrà funzionare a pieno solo dopo tre anni dalla data di stipulazione del contratto.

ALLEGATO 6

Per fornire alle aziende ed enti unità di indirizzo per attuare le modalità organizzative dell'attività libero professionale e per la fissazione delle tariffe, fatte salve le disposizioni vigenti in materia nonché le circolari del Ministero della Sanità, le parti concordano i seguenti punti:

1. La realizzazione degli artt. 67 e 68 rende opportuno che le aziende e gli enti, sentite le organizzazioni sindacali di cui agli artt. 10 e 11, adottino - entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto una idonea disciplina regolamentare della materia, nella quale fissare anche i criteri per la determinazione delle tariffe da applicare alle prestazioni, assicurando, altresì, il rispetto dei seguenti principi:

- b) l'attività libero professionale in regime ambulatoriale deve essere organizzata in orari diversi da quelli stabiliti per qualsiasi tipo di attività istituzionale, compresa la pronta disponibilità;
 - b) qualora, per ragioni tecnico - organizzative non sia possibile l'articolazione dell'attività libero professionale in orari differenziati, dovrà essere stabilito un tempo standard, corrispondente al tempo mediamente necessario all'esecuzione delle medesime prestazioni in regime istituzionale, da recuperare in relazione al numero di prestazioni effettuate;
 - c) non è consentita attività libero professionale relativamente ai ricoveri nei servizi di emergenza e di terapia intensiva, nelle unità coronariche e nei servizi di rianimazione ovvero per altre tipologie in relazione alla peculiarità delle patologie, da individuare in sede aziendale;
 - d) fermo restando il disposto dell'art. 4, comma 7 della legge 412/1991, l'incompatibilità dello svolgimento di attività libero professionale esterna nei confronti:
 - delle stesse forme di rappresentanza delle associazioni di utenti per le quali si esercita l'attività professionale di cui all'art. 67 lettere b) e c);
 - nei casi di conferimento dell'incarico di responsabile di dipartimento, in deroga all'art. 58, comma 2, nel contratto individuale deve essere prevista una maggiorazione della retribuzione di posizione del dirigente interessato non inferiore al 40% del valore massimo previsto dall'art. 56, comma 1, lettera a) e, comunque, non superiore ad esso.
2. La disciplina aziendale dovrà prevedere le modalità autorizzative dell'esercizio dell'attività libero professionale nelle quali dovranno essere indicati:
- gli spazi orari disponibili;
 - i locali e le attrezzature necessari;
 - le modalità organizzative, anche in relazione al personale di supporto;
 - le tariffe da applicare secondo le diverse tipologie di attività libero professionale.

3. La disciplina aziendale potrà, altresì, individuare forme sperimentali di attività libero professionali individuali da svolgersi anche in forma associata come "Associazione di professionisti".

4. Nella fissazione delle tariffe le aziende o enti terranno comunque conto dei seguenti criteri generali:

- a) relativamente alle attività ambulatoriali o di diagnostica strumentale e di laboratorio, la tariffa è riferita alla singola prestazione ovvero a gruppi integrati di prestazioni;
 - b) relativamente alle prestazioni libero professionali individuali, in regime di ricovero, ai sensi dell'art. 4, comma 10 del d.lgs. 502/1992, la tariffa è forfettaria;
 - c) le tariffe di cui alle lettere precedenti devono essere remunerative di tutti i costi sostenuti dall'azienda o ente e devono evidenziare, pertanto, le voci relative ai compensi del libero professionista, dell'équipe, del personale di supporto, i costi - pro quota - per i materiali, per l'ammortamento e la manutenzione delle apparecchiature, nonché la percentuale destinata all'azienda o ente, finalizzata all'ulteriore sviluppo delle attività istituzionali. Tale quota può essere comprensiva di una percentuale da concordare in azienda con dirigenti interessati per essere destinata alle attività di aggiornamento professionale;
 - d) le tariffe per le prestazioni ambulatoriali e di diagnostica strumentale e di laboratorio non possono comunque essere determinate in importi inferiori a quelli previsti dalle disposizioni vigenti a titolo di partecipazione del cittadino alla spesa sanitaria per le corrispondenti prestazioni;
 - e) le tariffe sono verificate annualmente, anche ai fini dell'art. 3, comma 7 della legge 23 dicembre 1994, n. 724;
 - f) nell'attività libero professionale di équipe di cui all'art. 67, comma 3, lett. b), la distribuzione della quota parte spettante ai singoli componenti avviene - da parte dell'azienda o ente - su indicazione dell'équipe stessa;
5. Le tariffe delle prestazioni libero professionali di cui all'art. 67, comma 3 lettere a) e b) sono definite dall'azienda nel rispetto dei vincoli ordinistici, in contraddittorio con i dirigenti interessati. Per l'attività di cui alla lettera c) della disposizione citata, la tariffa è definita dall'azienda, previa contrattazione decentrata per la determinazione dei compensi spettanti ai soggetti interessati.

**ALLEGATI AL CCNL DEL 5 DICEMBRE 1996
II BIENNIO ECONOMICO**

ALLEGATO 1

Indennità di Specificità Medica e retribuzione di posizione

ex qualifiche	da 1/1/1997					da 31/12/97				
	ISM	Specifico trattamento	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE			ISM	Specifico trattamento	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE		
			P.fissa	P.variabale	Totale			P.fissa	P.variabale	Totale
medici tempo pieno										
<i>II livello dirigenziale</i>										
ex XI livello chir.	18.955	3.500	12.000	8.141	20.141	20.000	3.500	12.000	8.141	20.141
ex XI livello med.	18.955	3.500	11.000	7.049	18.049	20.000	3.500	11.000	7.049	18.049
ex XI livello terr.	18.955	3.500	10.000	7.017	17.017	20.000	3.500	10.000	7.017	17.017
<i>I livello dirigenziale</i>										
ex X livello qualificato	13.773		11.078	7.037	18.115	15.000		11.078	7.037	18.115
ex X livello	13.773		7.940	4.880	12.820	15.000		7.940	4.880	12.820
ex IX livello >5 anni	13.773		2.000	820	2.820	15.000		2.000	820	2.820
ex IX livello <5 anni	13.773		2.000	371	2.371	15.000		2.000	371	2.371
veterinari										
<i>II livello dirigenziale</i>										
ex XI livello zooprof.	18.955	3.500	10.000	6.760	16.760	20.000	3.500	10.000	6.760	16.760
ex XI livello	18.955	3.500	10.000	6.314	16.314	20.000	3.500	10.000	6.314	16.314
<i>I livello dirigenziale</i>										
ex X livello qualificato	13.773		11.078	6.971	18.049	15.000		11.078	6.971	18.049
ex X livello	13.773		7.940	4.123	12.063	15.000		7.940	4.123	12.063
ex IX livello >5 anni	13.773		2.000	820	2.820	15.000		2.000	820	2.820
ex IX livello <5 anni	13.773		2.000	371	2.371	15.000		2.000	371	2.371
medici tempo definito										
<i>II livello dirigenziale</i>										
ex XI livello chir.	3.678	2.500	6.009	6.208	12.217	4.000	2.500	6.009	6.208	12.217
ex XI livello med.	3.678	2.500	4.364	6.076	10.440	4.000	2.500	4.364	6.076	10.440
ex XI livello terr.	3.678	2.500	3.465	6.003	9.468	4.000	2.500	3.465	6.003	9.468
<i>I livello dirigenziale</i>										
ex X livello qualificato	1.839		4.465	5.716	10.181	2.000		4.465	5.716	10.181
ex X livello	1.839		1.603	4.611	6.214	2.000		1.603	4.611	6.214
ex IX livello >5 anni	1.839		1.000	1.505	2.505	2.000		1.000	1.505	2.505
ex IX livello <5 anni	1.839		1.000	751	1.751	2.000		1.000	751	1.751
veterinari di cui agli articoli 43, 44, 45 lettera D del CCNL										
<i>II livello dirigenziale</i>										
ex XI livello	3.678	2.500	1.489	7.997	9.486	4.000	2.500	1.489	7.997	9.486
<i>I livello dirigenziale</i>										
ex X livello qualificato	1.839		1.479	8.196	9.675	2.000		1.479	8.196	9.675
ex X livello	1.839		1.000	2.707	3.707	2.000		1.000	2.707	3.707
ex IX livello >5 anni	1.839		1.000	2.119	3.119	2.000		1.000	2.119	3.119
ex IX livello <5 anni	1.839		1.000	2.119	3.119	2.000		1.000	2.119	3.119

Articolo 2 CCNL integrativo 4 marzo 1997

1. I valori indicati nella tabella allegato 1 del CCNL relativo al II biennio di parte economica 1996/1997, stipulato il 5 dicembre 1996 sono annui; ad essi deve essere aggiunto il rateo per la 13^a mensilità, fatta eccezione per lo specifico trattamento economico spettante al II livello dirigenziale.

Articolo 2 CCNL integrativo 30 aprile 1997

1. Nelle tabelle allegato 3 e 1 dei CCNL del 5.12.1996 relativi, rispettivamente, al quadriennio normativo e I biennio economico e al II biennio economico, laddove viene indicato per la categoria dei veterinari l' "ex XI zooprof." si deve intendere esclusivamente la figura del direttore di Istituto zooprofilattico sperimentale.

ALLEGATO CCNL integrativo del 5 agosto 1997

Assenze per malattia nel rapporto a tempo determinato

1. PERIODO DI CONSERVAZIONE DEL POSTO

Coincide con la durata del contratto, ma non può in nessun caso essere superiore a quello stabilito per il personale a tempo indeterminato dall'art. 24, commi 1 e 2. Il rapporto di lavoro, inoltre, cessa comunque allo scadere del termine fissato nel contratto.

Un Dirigente assunto a tempo determinato per 6 mesi, ad esempio, avrà diritto, al massimo, alla conservazione del posto per 6 mesi. Se però egli si ammala dopo quattro mesi dall'inizio del rapporto avrà diritto alla conservazione del posto solo per i restanti due mesi.

2. TRATTAMENTO ECONOMICO DELLE ASSENZE

2.1. Determinazione del periodo massimo retribuibile e relativo trattamento

- Regola generale.

Si deve verificare, in base alla previsione dell'art. 5 della L.638/1983, richiamato nel testo dell'art. 16 del CCNL, qual è il periodo lavorato nei dodici mesi precedenti l'insorgenza della malattia. Tale periodo è quello massimo retribuibile.

Se il Dirigente si ammala il 15 dicembre 1997, ad esempio, bisogna verificare per quanti giorni ha lavorato dal 15 dicembre 1996 fino al 14 dicembre 1997. Vanno dunque computati anche i periodi di lavoro relativi al rapporto in corso. Tale operazione va ripetuta in occasione di ogni nuovo evento morboso. Il periodo massimo retribuibile varia quindi nel corso del rapporto.

Ai fini della quantificazione del trattamento economico da corrispondere nell'ambito del periodo massimo retribuibile bisogna rispettare la proporzione valida per il personale con rapporto a tempo indeterminato in virtù della quale: 9 mesi su 18 (e cioè la metà del periodo massimo retribuibile) sono retribuiti per intero, 3 mesi su 18 (e cioè un sesto) sono retribuiti al 90 % e 6 mesi su 18 (e cioè due sesti) al 50 %

Si consideri il seguente esempio: Dirigente che nei dodici mesi precedenti la nuova malattia ha lavorato per sei mesi e si assenti per 120 giorni;

- il periodo massimo retribuibile sarà di 6 mesi; di questi sei mesi (180 gg.), 90 giorni (la metà) potranno essere retribuiti al 100%; 30 giorni (un sesto) al 90 %; 60 giorni (due sesti) al 50%

L'assenza di 120 giorni del Dirigente sarà dunque retribuita al 100% per i primi 90 giorni, mentre i restanti 30 giorni saranno retribuiti al 90 %;

Se l'assenza fosse stata di 190 giorni (10 giorni in più del massimo retribuibile) sarebbe stata retribuita nel modo seguente:

- 90 gg. al 100%;

- 30 gg. al 90%;

- 60 gg. al 50%;

- 10 gg. senza retribuzione. Quando l'assenza supera il periodo massimo retribuibile essa non può, infatti, essere retribuita.

Si ricordi inoltre che nessun trattamento economico di malattia può essere corrisposto dopo la scadenza del contratto a termine.

N. B. Negli esempi fatti si è ipotizzato, per comodità espositiva, che il Dirigente effettui un'unica assenza di lunga durata, ma naturalmente, per stabilire quale sia, nell'ambito del periodo massimo retribuibile, il trattamento economico spettante per l'ultimo episodio morboso, si dovranno sommare all'ultima assenza anche tutte quelle precedentemente intervenute (in costanza di rapporto).

2.2. Periodo massimo retribuibile inferiore a 4 mesi ma superiore a un mese.

Nel caso che il Dirigente abbia lavorato, nei dodici mesi precedenti l'ultimo episodio morboso, per un periodo inferiore a quattro mesi ma superiore a un mese (v. punto successivo), la proporzione sopra illustrata deve essere corretta, perché il CCNL prevede che, nell'ambito del periodo massimo retribuibile, due mesi sono retribuiti al 100% (si noti che la metà di 4 mesi è esattamente 60 gg.).

Chi ha lavorato solo tre mesi, ad esempio, avrà diritto ad un periodo massimo retribuibile di 90 giorni di cui 60 gg. da retribuire al 100%, 10 gg. da retribuire al 90% e 20 giorni da retribuire al 50%.

In quest'ultimo caso, infatti, se si applicasse la proporzione illustrata nel punto 4.2.1 avremmo:

- 45 gg. (la metà del massimo) da retribuire al 100%

- 15 gg. (un sesto) da retribuire al 90 %;

- 30 gg. (due sesti) da retribuire al 50 %

Invece, poiché è stato incrementato di 1/3 il periodo retribuibile al 100 % per passare dai "normali" 45 giorni, risultanti dall'applicazione della solita proporzione, ai 60 previsti dalla norma, occorre ridurre proporzionalmente di un terzo i periodi retribuibili al 90 e al 50 %.

Quindi:

60 gg. (45 gg. + 1/3) al 100%;

10 gg. (15 gg. - 1/3) al 90 %;

20 gg. (30 gg. - 1/3) al 50%.

In un caso del genere, se il lavoratore si assenta per 20 gg. sarà retribuito al 100% per tutta la durata dell'assenza; se si assenta per 70 gg. sarà retribuito al 100% per i primi 60 gg e al 90% per i successivi 10 gg; se si assenta per 120 giorni sarà retribuito al 100% per i primi 60 gg., al 90% per i successivi 10 e al 50% per ulteriori 20 gg., mentre per gli altri 30 giorni non sarà retribuito.

2.3. Periodo massimo retribuibile garantito.

Nel caso che il Dirigente, nei dodici mesi precedenti la malattia, abbia lavorato per un periodo inferiore al mese, ha diritto comunque ad un periodo massimo retribuibile di almeno trenta giorni, perché così prevede espressamente l'art. 5 della L. 638 del 1983. Nell'ambito di tale periodo le assenze sono sempre retribuite per intero. In un caso del genere, se il Dirigente si ammala per 40 gg., poiché ha diritto alla retribuzione solo per 30 gg., i primi 30 gg. di assenza sono pagati al 100%, gli ulteriori 10 gg. sono senza retribuzione.

ALLEGATI AL CCNL DELL'8 GIUGNO 2000 I BIENNIO ECONOMICO

Tavola 1

Situazione retributiva⁽¹⁾ a regime nel I biennio economico 1998 - 1999

(migliaia di lire)

Art. 36, comma 1, medici con rapporto esclusivo

Voci retributive	Situazione CCNL 5/12/96		Situazione all'1/6/99		Situazione dall'1/8/99 in poi		
	I Liv.	II Liv.	I Liv.	II Liv.	Dir.	Dir. strutt. Complessa ⁽⁵⁾	Dir. str. compl. di nuova assunz. ⁽⁶⁾
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Stipendio	36.000	48.000	37.632	50.064	37.632	37.632	37.632
IIS	13.883	14.783	13.883	14.783	13.883	13.883	13.883
ISM	15.000	20.000	15.000	20.000	15.000	20.000	(2) 15.000
Specifico trattamento ad personam ⁽³⁾	-	3.500	-	3.500	-	3.500	(2) -
Assegno ad personam	-	-	-	-	-	13.263	(2) -
Indennità incarico struttura complessa	-	-	-	-	-	-	18.263 (7)
13 ^a mensilità	4.250	5.667	4.386	5.839	4.386	5.908	5.908
Totale	69.133	91.950	70.901	94.186	70.901	94.186	90.686 (4)

(1) La retribuzione di posizione è quella rideterminata in azienda e pertanto non compare in tabella. Per quella minima nazionale si rinvia alla tabella allegato 1 al CCNL 5/15/96 II biennio.

(2) A titolo personale

(3) Lo specifico trattamento è indicato nella misura minima contrattuale, spettante a coloro che avevano un incarico quinquennale e fatte salve le situazioni più favorevoli.

(4) Salvo applicazione art. 38, comma 5, 2^a periodo.

(5) Già dirigenti di II livello, anche con incarico quinquennale, ovvero assunti come dirigenti di II livello o con incarico di direzione di struttura complessa anche dopo il 31/7/99 ma con avviso pubblicato in G.U. prima del 31/7/99.

(6) Dirigenti assunti dopo il 31/7/99 con avviso pubblicato in G.U. dopo il 31/7/99

(7) Pari alla misura dell'assegno ad personam dei dirigenti di ex II livello più la differenza tra l'ISM dell'ex I e dell'ex II livello dirigenziale.

Tavola 2

Situazione retributiva⁽¹⁾ a regime nel I biennio economico 1998 - 1999

(migliaia di lire)

Art. 46, comma 1, medici che non hanno effettuato l'opzione per il rapporto esclusivo al 14/3/2000

Voci retributive	Situazione CCNL 5/12/96		Situazione all'1/6/99		Situazione dall'1/8/99 al 14/3/2000		Situazione dopo il 15/3/2000 ⁽⁵⁾ (cfr. artt. 45 e 46)	
	I Liv.	II Liv.	I Liv.	II Liv.	Dir.	Dir. Strutt. Complessa	Dirigenti	
							(ex I liv.)	(ex II liv.)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Stipendio	36.000	48.000	37.632	50.064	37.632	37.632	37.632	37.632
IIS	13.883	14.783	13.883	14.783	13.883	13.883	13.883	13.883
ISM	15.000	20.000	15.000	20.000	15.000	20.000 (2)	15.000	20.000 (2)
Specifico trattamento ad personam ⁽³⁾	-	3.500	-	3.500	-	3.500 (2)	-	-
Assegno ad personam	-	-	-	-	-	13.263 (2)	-	13.263 (2)
Indennità incarico struttura complessa	-	-	-	-	-	-	-	-
13 ^a mensilità	4.250	5.667	4.386	5.839	4.386	5.908	4.386	5.908
Totale	69.133	91.950	70.901	94.186	70.901	94.186	70.901 (4)	90.686 (4)

(1) La retribuzione di posizione è quella rideterminata in azienda e pertanto non compare in tabella. Per quella minima nazionale si rinvia alla tabella allegato 1 al CCNL 5/15/96 II biennio.

(2) A titolo personale

(3) Lo specifico trattamento è indicato nella misura minima contrattuale, spettante a coloro che avevano un incarico quinquennale e fatte salve le situazioni più favorevoli.

(4) I tagli per l'opzione del rapporto non esclusivo operano, per legge, sulla retribuzione di posizione e di risultato dall'1/7/99 (cfr. art. 47)

(5) Per i dirigenti che non optano per il rapporto esclusivo, il trattamento economico e lo stato giuridico mutano ulteriormente dopo il 15/3/2000. Infatti, tali dirigenti perdono l'incarico di direzione di struttura, semplice o complessa, e se ex dirigenti di II livello anche lo specifico trattamento economico ove in godimento (cfr. art. 47). Il loro trattamento rimane comunque differenziato per gli assegni personali, operando i tagli solo sulle voci di cui alla nota 4. La situazione riportata in colonna (9) per i dirigenti di ex II livello ad incarico quinquennale, a norma dell'art. 45, comma 2, si verifica a partire dall'1/7/2000. In tale caso vanno aggiunti gli incrementi tabellari del II biennio.

Tavola 3

Situazione retributiva⁽¹⁾ a regime nel I biennio economico 1998 - 1999

(migliaia di lire)

Art. 43, comma 1, lettera a, medici a tempo definito optanti per il rapporto esclusivo al 14/3/2000

Voci retributive	Situazione CCNL 5/12/96		Situazione all'1/6/99		Situazione dall'1/8/99 ⁽⁵⁾		Situazione 30 gg. dopo l'entrata in vigore del CCNL	
	I Liv.	II Liv.	I Liv.	II Liv.	Dir.	Dir. strutt. Complessa	Dir.	Dir. strutt. Complessa
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Stipendio	22.487	33.028	23.651	34.548	23.651	23.651	37.632	37.632
IS	13.473	14.216	13.473	14.216	13.473	13.473	13.883	13.883
ISM	2.000	4.000	2.000	4.000	2.000	4.000	15.000	15.000
Specifico trattamento ad personam ⁽²⁾	-	2.500	-	2.500	-	2.500 (3)	-	2.500 (3)
Assegno ad personam	-	-	-	-	-	11.582 (3)	-	-
Indennità incarico struttura complessa	-	-	-	-	-	-	-	18.263 (4)
13 ^a mensilità	2.041	3.086	2.138	3.212	2.138	3.270	4.386	5.908
Totale	40.001	56.830	41.262	58.476	41.262	58.476	70.901	93.186

(1) La retribuzione di posizione è quella rideterminata in azienda e pertanto non compare in tabella. Per quella minima nazionale si rinvia alla tabella allegato 1 al CCNL 5/15/96 II biennio.

(2) Lo specifico trattamento è indicato nella misura minima contrattuale, spettante a coloro che avevano un incarico quinquennale e fatte salve le situazioni più favorevoli.

(3) A titolo personale

(4) Assorbe assegno ad personam della colonna (7).

(5) Il trattamento economico delle colonne (6) e (7) dura sino a quando non sarà attribuito quello delle colonne (8) e (9).

N.B. Nella tabella non sono riportati gli incrementi tabellari relativi al II biennio economico che decorrono dall'1/7/2000 e dall'1/7/2001.

Tavola 4

Situazione retributiva⁽¹⁾ a regime nel I biennio economico 1998 - 1999

(migliaia di lire)

Art. 44, commi 5 e 6, medici a tempo definito non optanti per il rapporto esclusivo al 14/3/2000

Voci retributive	Situazione CCNL 5/12/96		Situazione all'1/6/99		Situazione dall'1/8/99 al 14/3/2000		Situazione dal 15/3/2000		In caso di opzione per il rapporto esclusivo ai sensi artt. 15 e 48	
							Dirigenti ⁽⁵⁾		Dirigenti	
	I Liv.	II Liv.	I Liv.	II Liv.	Dir.	Dir. str. compl.	(ex I Liv.)	(ex II Liv.)	(ex I Liv. ⁽⁶⁾)	(ex II Liv. ⁽⁶⁾)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
Stipendio	22.487	33.028	23.651	34.548	23.651	23.651	23.651	23.651	37.632	37.632
IIS	13.473	14.216	13.473	14.216	13.473	13.473	13.473	13.473	13.883	13.883
ISM	2.000	4.000	2.000	4.000	2.000	4.000	2.000	4.000	15.000	15.000
Specifico trattamento ad personam ⁽³⁾	-	2.500	-	2.500	-	2.500 (2)	-	-	-	-
Assegno ad personam	-	-	-	-	-	11.583 (2)	-	11.583 (2)	-	-
Indennità incarico struttura complessa	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13 ^a mensilità	2.041	3.086	2.138	3.212	2.138	3.269	2.138	3.269	4.386	4.386
Totale	40.001	56.830	41.262	58.476	41.262	58.476	41.262	55.976	70.901	70.901

(1) La retribuzione di posizione è quella rideterminata in azienda e pertanto non compare in tabella. Per quella minima nazionale si rinvia alla tabella allegato 1 al CCNL 5/15/96 II biennio.

(2) A titolo personale

(3) Lo specifico trattamento è indicato nella misura minima contrattuale, spettante a coloro che avevano un incarico quinquennale e fatte salve le situazioni più favorevoli.

(4) Assorbe assegno ad personam.

(5) Per i dirigenti che non optano per il rapporto esclusivo, il trattamento economico e lo stato giuridico mutano ulteriormente dopo il 15/3/2000. Infatti, tali dirigenti perdono l'incarico di direzione di struttura, semplice o complessa, e se ex dirigenti di II livello anche lo specifico trattamento economico ove in godimento (cfr. art. 47). Il loro trattamento rimane comunque differenziato per gli assegni personali, operando i tagli solo sulle voci di cui alla nota 4. La situazione riportata in colonna (9) per i dirigenti di ex II livello ad incarico quinquennale, a norma dell'art. 45, comma 2, si verifica a partire dall'1/7/2000. In tale caso vanno aggiunti gli incrementi tabellari del II biennio.

(6) Nella tabella non sono riportati gli incrementi relativi al II biennio economico che decorrono dall'1/7/2000 e dall'1/7/2001.

Tavola 5

Situazione retributiva⁽¹⁾ a regime nel I biennio economico 1998 – 1999

(migliaia di lire)

Art. 36, comma 1, veterinari con rapporto esclusivo

Voci retributive	Situazione CCNL 5/12/96		Situazione all'1/6/99		Situazione dall'1/8/99		
	I Liv.	II Liv.	I Liv.	II Liv.	Dir.	Dir. Con str. Complessa	dir. str.compl.di nuova assunz.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Stipendio	36.000	48.000	37.632	50.064	37.632	37.632	37.632
IIS	13.883	14.783	13.883	14.783	13.883	13.883	13.883
ISM	15.000	20.000	15.000	20.000	15.000	20.000	(2) 15.000
Specifico trattamento ad personam ⁽⁹⁾	-	3.500	-	3.500	-	3.500	(2) -
Assegno ad personam	-	-	-	-	-	13.263	(2) -
Indennità incarico struttura complessa	-	-	-	-	-	-	18.263 (7)
13 ^a mensilità	4.250	5.667	4.386	5.839	4.386	5.908	5.908
Totale	69.133	91.950	70.901	94.186	70.901	94.186	90.686 (4)

(1) La retribuzione di posizione è quella rideterminata in azienda e pertanto non compare in tabella. Per quella minima nazionale si rinvia alla tabella allegato 1 al CCNL 5/15/96 II biennio.

(2) A titolo personale

(3) Lo specifico trattamento è indicato nella misura minima contrattuale, spettante a coloro che avevano un incarico quinquennale e fatte salve le situazioni più favorevoli.

(4) Salvo applicazione art. 38, comma 5, 2^a periodo.

(5) Già dirigenti di II livello, anche con incarico quinquennale, ovvero assunti anche dopo il 31/7/99 come dirigenti di II livello o con incarico di direzione di struttura complessa ma con avviso pubblicato in G.U. prima del 31/7/99.

(6) Dirigenti assunti dopo il 31/7/99 con avviso pubblicato in G.U. dopo il 31/7/99

(7) Pari alla misura dell'assegno ad personam dei dirigenti di ex II livello più la differenza tra l'ISM dell'ex I e dell'ex II livello dirigenziale.

Tavola 6

Situazione retributiva⁽¹⁾ a regime nel I biennio economico 1998 - 1999

(migliaia di lire)

Art. 46, comma 1, veterinari che non hanno effettuato l'opzione per il rapporto esclusivo al 14/3/2000

Voci retributive	Situazione CCNL 5/12/96		Situazione all'1/6/99		Situazione dall'1/8/99 al 14/3/2000		Situazione dopo il 15/3/2000 ⁽⁵⁾ (cfr. artt. 45 e 46)	
	I Liv.	II Liv.	I Liv.	II Liv.	Dir.	Dir. Con str. Complessa	Dirigenti	
							(ex I liv.)	(ex II liv.)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Stipendio	36.000	48.000	37.632	50.064	37.632	37.632	37.632	37.632
IIS	13.883	14.783	13.883	14.783	13.883	13.883	13.883	13.883
ISM	15.000	20.000	15.000	20.000	15.000	20.000 (2)	15.000	20.000 (2)
Specifico trattamento ad personam ⁽³⁾	-	3.500	-	3.500	-	3.500 (2)	-	-
Assegno ad personam	-	-	-	-	-	13.263 (2)	-	13.263 (2)
Indennità incarico struttura complessa	-	-	-	-	-	-	-	-
13 ^a mensilità	4.250	5.667	4.386	5.839	4.386	5.908	4.386	5.908
Totale	69.133	91.950	70.901	94.186	70.901	94.186	70.901	90.686

(1) La retribuzione di posizione è quella rideterminata in azienda e pertanto non compare in tabella. Per quella minima nazionale si rinvia alla tabella allegato 1 al CCNL 5/15/96 II biennio.

(2) A titolo personale

(3) Lo specifico trattamento è indicato nella misura minima contrattuale, spettante a coloro che avevano un incarico quinquennale e fatte salve le situazioni più favorevoli.

(4) I tagli per l'opzione del rapporto non esclusivo operano, per legge, sulla retribuzione di posizione e di risultato dall'1/7/99 (cfr. art. 47)

(5) Per i dirigenti che non optano per il rapporto esclusivo, il trattamento economico e lo stato giuridico mutano ulteriormente dopo il 15/3/2000. Infatti, tali dirigenti perdono l'incarico di direzione di struttura, semplice o complessa, e se ex dirigenti di II livello anche lo specifico trattamento economico ove in godimento (cfr. art. 47). Il loro trattamento rimane comunque differenziato per gli assegni personali, operando i tagli solo sulle voci di cui alla nota 4. La situazione riportata in colonna (9) per i dirigenti di ex II livello ad incarico quinquennale, a norma dell'art. 45, comma 2, si verifica a partire dall'1/7/2000. In tale caso vanno aggiunti gli incrementi tabellari del II biennio.

Tavola 7

Situazione retributiva⁽¹⁾ a regime nel I biennio economico 1998 - 1999

(migliaia di lire)

Art. 43, comma 1, lettera b, veterinari ex art. 43, 44 e 45 CCNL 5/12/96 optanti per il rapporto esclusivo al 14/3/2000

Voci retributive	Situazione CCNL 5/12/96		Situazione all'1/6/99		Situazione dall'1/8/99 ⁽⁵⁾		Situazione 30 gg. dopo l'entrata in vigore del CCNL	
	I Liv.	II Liv.	I Liv.	II Liv.	Dir.	Dir. strutt. Complessa	Dir.	Dir. strutt. Complessa
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Stipendio	31.521	43.744	33.009	45.664	33.009	33.009	37.632	37.632
IIS	13.883	14.783	13.883	14.783	13.883	13.883	13.883	13.883
ISM	2.000	4.000	2.000	4.000	2.000	4.000	15.000	15.000
Specifico trattamento ad personam ⁽²⁾	-	2.500	-	2.500	-	2.500	(3)	- 2.500 (3)
Assegno ad personam	-	-	-	-	-	13.485	(3)	- -
Indennità incarico struttura complessa	-	-	-	-	-	-	-	18.263 (4)
13 ^a mensilità	2.793	3.979	2.917	4.139	2.917	4.209	4.386	5.908
Totale	50.197	69.006	51.809	71.086	51.809	71.086	70.901	93.186

(1) La retribuzione di posizione è quella rideterminata in azienda e pertanto non compare in tabella. Per quella minima nazionale si rinvia alla tabella allegato 1 al CCNL 5/15/96 II biennio.

(3) A titolo personale

(4) Assorbe assegno ad personam della colonna (7).

(5) Il trattamento economico delle colonne (6) e (7) dura sino a quando non sarà attribuito quello delle colonne (8) e (9).

N.B. Nella tabella non sono riportati gli incrementi tabellari relativi al II biennio economico che decorrono dall'1/7/2000 e dall'1/7/2001.

Tavola 8

Situazione retributiva⁽¹⁾ a regime nel I biennio economico 1998 - 1999

(migliaia di lire)

Art. 43, comma 1, lettera b, veterinari ex art. 43, 44 e 45 CCNL 5/12/96 non optanti per il rapporto esclusivo al 14/3/2000

Voci retributive	Situazione CCNL 5/12/96		Situazione all'1/6/99		Situazione dall'1/8/99 al 14/3/2000		Situazione dal 15/3/2000		Opzione per il rapporto esclusivo ai sensi artt. 15 e 48	
							Dirigenti ⁽⁵⁾		Dirigenti	
	I Liv.	II Liv.	I Liv.	II Liv.	Dir.	Dir. str. compl.	(ex I Liv.)	(ex II Liv.)	(ex I Liv. ⁽⁶⁾)	(ex II Liv. ⁽⁶⁾)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
Stipendio	31.521	43.744	33.009	45.664	33.009	33.009	33.009	33.009	37.632	37.632
IIS	13.883	14.783	13.883	14.783	13.883	13.883	13.883	13.883	13.883	13.883
ISM	2.000	4.000	2.000	4.000	2.000	4.000	2.000	4.000	(2)	15.000
Specifico trattamento ad personam ⁽³⁾	-	2.500	-	2.500	-	2.500	(2)	-	-	-
Assegno ad personam	-	-	-	-	-	13.485	(2)	-	13.485	-
Indennità incarico struttura complessa	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13 ^a mensilità	2.793	3.979	2.917	4.139	2.917	4.208	2.917	4.207	4.386	4.386
Totale	50.197	69.006	51.809	71.086	51.809	71.085	51.809	68.584	70.901	70.901

(1) La retribuzione di posizione è quella rideterminata in azienda e pertanto non compare in tabella. Per quella minima nazionale si rinvia alla tabella allegato 1 al CCNL 5/15/96 II biennio.

(2) A titolo personale

(3) Lo specifico trattamento è indicato nella misura minima contrattuale, spettante a coloro che avevano un incarico quinquennale e fatte salve le situazioni più favorevoli.

(4) Assorbe assegno ad personam.

(5) Per i dirigenti che non optano per il rapporto esclusivo, il trattamento economico e lo stato giuridico mutano ulteriormente dopo il 15/3/2000. Infatti, tali dirigenti perdono l'incarico di direzione di struttura, semplice o complessa, e se ex dirigenti di II livello anche lo specifico trattamento economico ove in godimento (cfr. art. 47). Il loro trattamento rimane comunque differenziato per gli assegni personali, operando i tagli solo sulle voci di cui alla nota 4. La situazione riportata in colonna (9) per i dirigenti di ex II livello ad incarico quinquennale, a norma dell'art. 45, comma 2, si verifica a partire dall'1/7/2000. In tale caso vanno aggiunti gli incrementi tabellari del II biennio.

(6) Nella tabella non sono riportati gli incrementi relativi al II biennio economico che decorrono dall'1/7/2000 e dall'1/7/2001.

ALLEGATO N. 9

Per fornire alle aziende ed enti unità di indirizzo per attuare le modalità organizzative dell'attività libero professionale intramuraria e per la fissazione delle tariffe, in attesa di quanto sarà previsto dall'atto di indirizzo di cui all'art. 72 della legge 448/1998 e dalle successive linee guida regionali, le parti concordano i seguenti punti:

A) PREMESSA GENERALE E FINALITA'

1. L'azienda e gli enti sono interessati allo sviluppo di un'area organizzativa di erogazione di servizi a pagamento, che saranno offerti sul mercato sanitario in parallelo all'attività istituzionalmente dovuta, al fine di:
 - a) contribuire al processo riorganizzativo dei servizi offerti ai pazienti, mettendo a disposizione il patrimonio di conoscenze, capacità, esperienze e risorse organizzative, tecnologiche e strutturali dell'Ente, nell'ambito di un sistema sanitario complessivamente inteso;
 - b) rafforzare la capacità competitiva dell'azienda stessa non solo sul mercato dei servizi garantiti e finanziati dal SSN in concorrenza con le strutture private, ma sul mercato più generale dei servizi sanitari;
 - c) garantire il diritto sancito dalla vigente normativa verso il personale medico che opti per l'attività professionale intramoenia (di seguito denominata LPI), di esercitare la stessa nell'ambito dell'Ente di appartenenza sia in modo diretto che in forma partecipativa ai proventi derivanti da rapporti instaurati con strutture private non accreditate e con terzi paganti;
 - d) valorizzare il ruolo e le opportunità professionali della dirigenza sanitaria;
 - e) introdurre, con il carattere dell'esclusività del rapporto di lavoro, condizioni che favoriscano la motivazione del personale e il "senso" d'appartenenza all'azienda.
2. L'azienda, con l'entrata in vigore del presente CCNL che disciplina le modalità dell'attività LPI, intende riconoscere, consentire, promuovere e sostenere concretamente e attivamente l'attività LPI con modalità e interventi flessibili nell'ambito del quadro normativo.
3. L'attività LPI deve rappresentare realmente l'espressione di una libera scelta dell'utente senza influire negativamente sul tempestivo ed efficace svolgimento delle attività istituzionali e sui relativi volumi di attività, concorrendo a rafforzare la responsabilizzazione e a riconoscere la giusta remunerazione anche per tutti gli operatori e gli altri dirigenti del ruolo sanitario che vi intendano partecipare con le necessarie funzioni di supporto. L'attività libero professionale, all'interno o all'esterno delle strutture e dei servizi dell'unità sanitaria locale, è intesa a favorire esperienze di pratica professionale, contatti con i problemi della prevenzione, cura e riabilitazione e aggiornamento tecnico-scientifico e professionale nell'interesse degli utenti e della collettività.
4. La configurazione organizzativa dell'esercizio della LPI richiede la collaborazione del personale tenuto a svolgere attività di supporto. Il personale della dirigenza sanitaria che non intenda esercitare l'attività LPI, è tenuto comunque a concorrere, in ragione delle competenze istituzionali attribuite, agli adempimenti connessi alle prestazioni in regime libero professionale secondo le modalità fissate dall'azienda.
5. E' riconosciuto e garantito il diritto di parità nel trattamento sanitario fra i pazienti interessati dalle prestazioni in regime libero professionale ed i pazienti in regime di attività strettamente istituzionale, ciò con riferimento a tutte le prestazioni previste o che si rendono necessarie, ai fini dell'assistenza sanitaria, sia ordinarie che urgenti.
6. Il ricorso alla valorizzazione della libera professione assume per l'Azienda la finalità anche di crescita complessiva della produttività, nel rispetto dell'esigenza di miglioramento della qualità delle prestazioni, ove scientificamente riconosciute appropriate ed efficaci, e di sviluppo della promozione del ruolo aziendale.

B) ORGANIZZAZIONE DELLA LIBERA PROFESSIONE INTRAMURARIA

1. Le aziende, avvalendosi del Collegio di direzione di cui all'art. 17 del dlgs. 502/1992 e sulla base dei criteri generali stabiliti ai sensi dell'art. 4, comma 2 lett. G), definiscono con apposito atto, in conformità alle vigenti disposizioni in materia, le modalità organizzative dell'attività libero professionale della dirigenza medico - veterinaria.
2. La disciplina aziendale assicura il rispetto dei seguenti principi:
 - a) l'attività libero professionale ambulatoriale deve essere organizzata in orari diversi da quelli stabiliti per qualsiasi tipo di attività istituzionale, compresa la pronta disponibilità;
 - b) qualora per ragioni tecnico - organizzative non sia possibile l'articolazione dell'attività libero professionale in orari differenziati, dovrà essere stabilito un tempo standard, corrispondente al tempo mediamente necessario all'esecuzione delle medesime prestazioni in regime istituzionale, da recuperare in relazione al numero delle prestazioni effettuate ovvero da individuare con apposita timbrature;
 - c) non è consentita l'attività libero professionale relativamente ai ricoveri nei servizi di emergenza e di terapia intensiva, nelle unità coronariche e nei servizi di rianimazione ovvero per altre tipologie in relazione alla peculiarità delle patologie o delle norme da individuare in sede aziendale.
3. La disciplina aziendale dovrà prevedere le modalità autorizzative dell'esercizio della LPI nelle quali dovranno essere indicati:
 - gli spazi orari disponibili;
 - i locali e le attrezzature necessari;
 - le modalità organizzative, anche in relazione al personale di supporto, tra cui le modalità per le prenotazioni e per la tenuta delle liste di attesa, nonché le modalità per la utilizzazione dei posti letto, degli ambulatori ospedalieri e territoriali, delle sale operatorie e delle apparecchiature da utilizzare per tale attività, garantendo comunque all'attività istituzionale carattere prioritario rispetto a quella libero professionale;
 - l'istituzione di appositi organismi di verifica della LPI, promozione e monitoraggio costituiti in forma paritetica ai sensi dell'art. 54.

ALLEGATI AL CCNL DELL'8 GIUGNO 2000 II BIENNIO ECONOMICO

Tavola 1

INDIVIDUAZIONE DEGLI IMPORTI RETRIBUTIVI ANNUI LORDI COMPRENSIVI DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA CONTRATTUALE E DELL'INDENNITA' DI ESCLUSIVITA' DI RAPPORTO A REGIME

Dirigenti medici

Tipologia di incarico		decorrenza del rapporto	Tabellare	Assegno personale ⁽⁴⁾	IIS	ISM	Indennità a struttura complessa	Retribuzione di posizione ⁽⁵⁾			Indennità di esclusività di rapporto a seconda dell'esperienza			
								Fissa	Variabile	Totale	Strut.compl.	maggiore 15	tra 5 e 15	minore 5
1)	Struttura complessa ex art. 56 fascia a) (area chirurgica)	In servizio al 31/7/1999 ⁽¹⁾	38.784.000	13.263.000	13.883.000	20.000.000	-	12.000.000	8.141.000	20.141.000	31.994.000	-	-	-
		assunti dopo 1/8/99 ⁽²⁾	38.784.000	-	13.883.000	15.000.000	18.263.000				31.994.000	-	-	-
	Struttura complessa ex art. 56 fascia a) (area medica)	In servizio al 31/7/1999 ⁽¹⁾	38.784.000	13.263.000	13.883.000	20.000.000		11.000.000	7.049.000	18.049.000	31.994.000	-	-	-
		assunti dopo 1/8/99 ⁽²⁾	38.784.000	-	13.883.000	15.000.000	18.263.000				31.994.000	-	-	-
	Struttura complessa ex art. 56 fascia a) (territorio)	In servizio al 31/7/1999 ⁽¹⁾	38.784.000	13.263.000	13.883.000	20.000.000		10.000.000	7.017.000	17.017.000	31.994.000	-	-	-
		assunti dopo 1/8/99 ⁽²⁾	38.784.000		13.883.000	15.000.000	18.263.000				31.994.000	-	-	-
2)	ex art. 56 fascia b) CCNL 5/12/96 ⁽³⁾		38.784.000	-	13.883.000	15.000.000	-	11.078.000	7.037.000	18.115.000	-	24.000.000	17.610.000	-
	ex art. 57 fascia a) o b) CCNL 5/12/96(3)													
3)	ex art. 57 fascia a) ⁽³⁾		38.784.000	-	13.883.000	15.000.000	-	7.940.000	4.880.000	12.820.000	-	24.000.000	17.610.000	-
	ex art. 57 fascia b) ⁽³⁾		38.784.000	-	13.883.000	15.000.000	-	2.000.000	10.820.000	12.820.000				
4)	ex art. 57, comma 1, lettera b) del CCNL 5/12/96 con esperienza inferiore a 5 anni		38.784.000	-	13.883.000	15.000.000	-	2.000.000	4.327.900	6.327.900	-	-	-	4.363.000

(1) Già dirigenti di II livello, anche con incarico quinquennale, ovvero assunti come dirigenti di II livello o con incarico di direzione di struttura complessa anche dopo il 31/7/99 ma con avviso pubblicato in G.U. prima del 31/7/99.

(2) Dirigenti assunti dopo il 31/7/99 con avviso pubblicato in G.U. dopo il 31/7/99

(3) Gli incarichi di cui ai punti 2), 3) e 4) della presente tabella sono raggruppati sulla base della retribuzione di posizione minima contrattuale storica di cui alla tabella allegato 1 al CCNL del 5/12/96, II biennio economico. La collocazione nelle fasce degli artt. 56 e 57 del CCNL 5/12/96 è, pertanto, strettamente legata al minimo di "ingresso" già previsto per le stesse. Nell'attuale sistema, ai sensi dell'art. 27 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, essi corrispondono (anche ai fini dell'art. 5 del presente contratto) ai seguenti:

- incarichi ex art. 56 fascia b) agli incarichi di direzione di struttura semplice (art. 27, comma 1, lettera b));
- incarichi ex art. 57 fascia a) o b) agli incarichi di natura professionale, anche di alta specializzazione ovvero di consulenza, studio, ricerca, ispettivo e di controllo (art. 27, comma 1, lettera c));
- incarichi ex art. 57 fascia b) agli incarichi di natura professionale (art. 27, comma 1, lettera d)).

All'interno degli incarichi di cui alla seconda alinea la differenza discende dalla diversa entità della retribuzione di posizione che varia tra 18.115.000 e 12.820.000.

(4) Al presente assegno si aggiunge lo specifico trattamento ove in godimento per coloro che avevano un incarico quinquennale (art. 38).

(5) La retribuzione di posizione riportata in questa tabella è quella minima contrattuale attribuita, ai sensi della tabella all. 1 al CCNL del 5.12.1996, II biennio economico 1996-1997 (cfr. art. 39, comma 5) e quella rideterminata ai sensi degli artt. 3 e 4 del presente CCNL. Successivamente al contratto del 1996, la retribuzione di posizione di parte variabile è stata suscettibile di incremento in sede aziendale, sulla base della graduazione delle funzioni. Per i dirigenti di struttura complessa assunti successivamente al 1° agosto 1999 citati in tabella la retribuzione di posizione è attribuita dalle aziende sulla base della graduazione dell'incarico assegnato nel rispetto dell'art. 39, comma 3, per quanto attiene la componente della retribuzione stessa di parte fissa e variabile.

Tavola 2

INDIVIDUAZIONE DEGLI IMPORTI RETRIBUTIVI ANNUI LORDI COMPRENSIVI DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA CONTRATTUALE E DELL'INDENNITA' DI ESCLUSIVITA' DI RAPPORTO A REGIME

Dirigenti veterinari

Tipologia di incarico		decorrenza del rapporto	Tabellare	Assegno personale	IIS	ISM	Indennità struttura complessa	Retribuzione di posizione ⁽⁵⁾			Indennità di esclusività di rapporto a seconda dell'esperienza			
								Fissa	Variabile	Totale	Strut. compl.	maggiore 15	tra 5 e 15	minore 5
1)	Struttura complessa ex art. 56 fascia a) (zooprof.)	In servizio al 31/7/1999 ⁽¹⁾	38.784.000	13.263.000	13.883.000	20.000.000	-	10.000.000	6.760.000	16.760.000	31.994.000	-	-	-
		assunti dopo l'1/8/99 ⁽²⁾	38.784.000	-	13.883.000	15.000.000	18.263.000				31.994.000	-	-	-
	Struttura complessa ex art. 56 fascia a)	In servizio al 31/7/1999 ⁽¹⁾	38.784.000	13.263.000	13.883.000	20.000.000		10.000.000	6.314.000	16.314.000	31.994.000	-	-	-
		assunti dopo l'1/8/99 ⁽²⁾	38.784.000		13.883.000	15.000.000	18.263.000				31.994.000	-	-	-
2)	ex art. 56 fascia b) CCNL 5/12/96 ⁽³⁾		38.784.000	-	13.883.000	15.000.000	-	11.078.000	6.971.000	18.049.000	-	24.000.000	17.610.000	-
	ex art. 57 fascia a) o b) CCNL 5/12/96 ⁽³⁾													
3)	ex art. 57 fascia a) ⁽³⁾		38.784.000	-	13.883.000	15.000.000	-	7.940.000	4.123.000	12.063.000	-	24.000.000	17.610.000	-
	ex art. 57 fascia b) ⁽³⁾		38.784.000	-	13.883.000	15.000.000	-	2.000.000	10.063.000	12.063.000				
4)	ex art. 57, comma 1, lettera b) del CCNL 5/12/96 con esperienza inferiore a 5 anni		38.784.000	-	13.883.000	15.000.000	-	2.000.000	4.028.363	6.028.363	-	-	-	4.363.000

(1) Già dirigenti di II livello, anche con incarico quinquennale, ovvero assunti come dirigenti di II livello o con incarico di direzione di struttura complessa anche dopo il 31/7/99 ma con avviso pubblicato in G.U. prima del 31/7/99.

(2) Dirigenti assunti dopo il 31/7/99 con avviso pubblicato in G.U. dopo il 31/7/99

(3) Gli incarichi di cui ai punti 2), 3) e 4) della presente tabella sono raggruppati sulla base della retribuzione di posizione minima contrattuale storica di cui alla tabella allegata 1 al CCNL del 5/12/96, II biennio economico. La collocazione nelle fasce degli artt. 56 e 57 del CCNL 5/12/96 è, pertanto, strettamente legata al minimo di "ingresso" già previsto per le stesse. Nell'attuale sistema, ai sensi dell'art. 27 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, essi corrispondono (anche ai fini dell'art. 5 del presente contratto) ai seguenti:

- incarichi ex art. 56 fascia b) agli incarichi di direzione di struttura semplice (art. 27, comma 1, lettera b));
- incarichi ex art. 57 fascia a) o b) agli incarichi di natura professionale, anche di alta specializzazione ovvero di consulenza, studio, ricerca, ispettivo e di controllo (art. 27, comma 1, lettera c));
- incarichi ex art. 57 fascia b) agli incarichi di natura professionale (art. 27, comma 1, lettera d)).

All'interno degli incarichi di cui alla seconda alinea la differenza discende dalla diversa entità della retribuzione di posizione che varia tra 18.049.000 e 12.063.000.

ALLEGATO AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL 10 FEBBRAIO 2004

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

Art. 1

Definizione

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

Art. 2

Principi

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:

- a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;
- b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
- c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
- d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno delle aziende a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;
- e) viene garantito l'impegno dell'Amministrazione a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere gli Enti possono identificare i soggetti esterni in possesso dei requisiti necessari, oppure individuare al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;
- f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;
- g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 55 e 56 del Decreto Legislativo n. 165/2001, viene inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;
- h) l'azienda si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

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

Art. 3

Procedure da adottare in caso di molestie sessuali

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.
2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.
3. La Consigliera/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dagli Enti, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

Art. 4

Procedura informale: intervento della consigliera/del consigliere

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

Art. 5

Denuncia formale

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

Art. 6

Attività di sensibilizzazione

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.
2. L'amministrazione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.
3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.
4. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.
5. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consigliera/il Consigliere, d'intesa con il CPO, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.
6. L'Amministrazione e i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

ALLEGATI AL CCNL DEL 3 NOVEMBRE 2005 I BIENNIO ECONOMICO

N.B. : sostituisce il D.M. 31 marzo 1994 allegato al CCNL 5 dicembre 1996
(pubblicato in G.U. n. 84 del 10 aprile 2001)

ALLEGATO 1

Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (Decreto 28 novembre 2000)

Articolo 1

Disposizioni di carattere generale

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità, che qualificano il corretto adempimento dell'prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici – escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature edell'Avvocatura dello Stato – si impegnano ad osservarli all'atto dell'assunzione in servizio.
2. I contratti collettivi provvedono, a norma dell'art. 54, comma 3, del decreto legislativo 165 del 2001, al coordinamento con le previsioni in materia di responsabilità disciplinare. Restano ferme le disposizioni riguardanti le altre forme di responsabilità dei pubblici dipendenti.
3. Le disposizioni che seguono trovano applicazione in tutti i casi in cui non siano applicabili norme di legge o di regolamento o comunque per i profili non diversamente disciplinati da leggi o regolamenti. Nel rispetto dei principi enunciati dall'articolo 2, le previsioni degli articoli 3 e seguenti possono essere integrate e specificate dai codici adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'art. 54, comma 5, del decreto legislativo 165 del 2001.

Articolo 2

Principi

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente assicura il rispetto della legge e persegue esclusivamente l'interesse pubblico; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.
2. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.
3. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento delle proprie competenze, si impegna ad adempierle nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.
4. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio e non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.
5. Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione. Nei rapporti con i cittadini, egli dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso degli stessi alle informazioni a cui abbiano titolo e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.
6. Il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attività amministrativa, agevolando, comunque, lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro consentite, o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore.
7. Nello svolgimento dei propri compiti, il dipendente rispetta la distribuzione delle funzioni tra Stato ed Enti territoriali. Nei limiti delle proprie competenze, favorisce l'esercizio delle funzioni e dei compiti da parte dell'autorità territorialmente competente e funzionalmente più vicina ai cittadini interessati.

Articolo 3

Regali e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità salvo quelli d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o comunque possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.
2. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti entro il quarto grado. Il dipendente non offre regali o altre utilità ad un sovraordinato o a suoi parenti entro il quarto grado, o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore.

Articolo 4

Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica al dirigente dell'ufficio la propria adesione ad associazioni ed organizzazioni, anche a carattere non riservato, i cui interessi siano coinvolti dallo svolgimento dell'attività dell'ufficio, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.
2. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Articolo 5**Trasparenza negli interessi finanziari**

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuiti che egli abbia avuto nell'ultimo quinquennio, precisando:
 - a) se egli, o suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;
 - b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.
2. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti entro il quarto grado o affini entro il secondo, o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

Articolo 6**Obbligo di astensione**

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero: di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio.

Articolo 7**Attività collaterali**

1. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.
2. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.
3. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

Articolo 8**Imparzialità**

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.
2. Il dipendente si attiene a corrette modalità di svolgimento dell'attività amministrativa di sua competenza, respingendo in particolare ogni illegittima pressione, ancorché esercitata dai suoi superiori.

Articolo 9**Comportamento nella vita sociale**

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Articolo 10**Comportamento in servizio**

1. Il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.
2. Nel rispetto delle previsioni contrattuali, il dipendente limita le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie.
3. Il dipendente non utilizza a fini privati materiale o attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio. Salvo casi d'urgenza, egli non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per esigenze personali. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.
4. Il dipendente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità spettanti all'acquirente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

Articolo 11

Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle domande di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto motivando genericamente con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione. Egli rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde sollecitamente ai loro reclami.
2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa.
3. Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.
4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.
5. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in una amministrazione che fornisce servizi al pubblico si preoccupa del rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione nelle apposite carte dei servizi. Egli si preoccupa di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

Articolo 12

Contratti

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.
2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto.
3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.
4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

Articolo 13

Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

1. Il dirigente ed il dipendente forniscono all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio presso il quale prestano servizio. L'informazione è resa con particolare riguardo alle seguenti finalità: modalità di svolgimento dell'attività dell'ufficio; qualità dei servizi prestati; parità di trattamento tra le diverse categorie di cittadini e utenti; agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili; semplificazione e celerità delle procedure; osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure; sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni.

ALLEGATO N. 2

In riferimento all'art. 16, in attesa dei criteri generali da emanarsi a cura delle singole Regioni, ai sensi dell'art. 9, comma 1, lettera g) per la razionalizzazione ed ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale ed urgenza/emergenza, le parti si danno atto che la guardia medica di Unità operativa (ex divisionale) dovrebbe essere prevista almeno nelle seguenti tipologie assistenziali:

- ostetricia, pediatria con neonatologia;
- unità di terapie intensive e semi-intensive (rianimatorie, cardiologiche, respiratorie, metaboliche, etc.);

- attività di alta specialità di cui al D.M. del Ministero della Salute del 29 gennaio

1992. Tale previsione riguarda anche le specialità di anestesia, laboratorio analisi e radiodiagnostica negli ospedali sede di dipartimento di urgenza ed emergenza di I e II livello.

Il servizio di guardia istituito per aree funzionali omogenee (ex interdivisionale) può essere previsto solo per aree che insistono sulla stessa sede. Il servizio di guardia notturno e quello festivo devono essere distribuiti in turni uniformi fra tutti i componenti l'equipe.

Le parti si impegnano, inoltre, a perseguire modelli organizzativi per la razionalizzazione ed ottimizzazione dei servizi di guardia necessari all'applicazione degli artt. 17 e 18.

ALLEGATO N. 3 (N.B.: sostituisce l'allegato n. 4 CCNL 5 dicembre 1996)

TABELLA PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE SPETTANTE PER PARTICOLARI ISTITUTI AREA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA															
ISTITUTO NORMATIVO	TRATTAMENTO FONDAMENTALE					TRATTAMENTO ACCESSORIO									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	ALTRE VOCI
	Stipendio base + IIS	RIA (1)	Indennità di specificità medica	Retrib. di posizione minima contrattuale	Assegni personali (2)	Retribuzione di posizione variabile aziendale (3)	Indennità di incarico di struttura complessa (4)	Retribuz. di risultato (5)	Spec. Tratt. economico ove in godimento quale ass. personale (6)	CONDIZIONI DI LAVORO				Ind. di Esclusività	Assegno Nucleo fam. (1)
										Pronta Disponibilità, Straord., Indennità Not.Fest.	Rischio Rx (7)	Ind. Prof.le Specifica (Rx) (8)	Bili-guismo	Indennità profilassi Anti-tuberc.	
Ferie	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI
Assenze retribuite	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI
Assenze per malattia	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI
Astenzione obbligatoria e primi 30 gg. astensione facoltativa retribuita (9)	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI
Astenzione facoltativa dopo i primi 30 gg. (10)	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale (fino al 30.12.2003) (11)	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	(5)	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale (dal 31.12.2003) (11)	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	(5)	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
Distacco sindacale	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI
Indennità mancata preavviso	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI
Risoluzione consensuale	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO

NOTE
1) Ove spettante.
2) Si tratta degli assegni ad personam previsti dall'art. 36 c. 5; dall'art. 38 c. 1-lett.b) e c. 2; dall'art. 43 c. 2 e c. 3 del CCNL 8.06.2000.
3) Compresa la maggiorazione dell'art. 39 c. 9 del CCNL 8.06.2000.
4) Spetta solo ai dirigenti di struttura complessa incaricati dal 1.8.1999.
5) La retribuzione di risultato viene erogata a consuntivo e previa verifica del raggiungimento dei risultati. In caso di assenza ovvero di cessazione dall'attività di servizio a qualsiasi titolo nel corso dell'anno può spettare nella misura in cui il dirigente ha partecipato al raggiungimento dei risultati nei mesi in cui ha lavorato. Comunque non spetta ai dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo.
6) Ove in godimento ai dirigenti già di II livello, art. 38 c. 3 CCNL 8.06.2000.
7) Spetta ai destinatari dell'art. 29 c. 1 del CCNL integrativo 10.02.2004.
8) Spetta ai destinatari dell'art. 29 c. 2 del CCNL integrativo 10.02.2004.
9) Ove l'astensione facoltativa sia fruita entro il primo triennio di vita del bambino.
10) Compete nella misura del 30% entro il terzo anno di vita del bambino nel rispetto del cumulo dell'articolo 2 del D. Lgs. 151/2001; successivamente al terzo anno la retribuzione compete solo alle condizioni previste dall'art. 34 del D.Lgs. 151/2001.
11) Nella misura del 50%.

ALLEGATO N. 4

In relazione all'art. 24, comma 9, si propone un esempio di attribuzione della retribuzione di posizione complessiva definita dopo la graduazione delle funzioni. Nel presente caso sono presi in considerazione un dirigente già di struttura complessa al 5 dicembre 1996 ed un altro dirigente già ex X livello qualificato incaricato di struttura complessa nel settembre 2000 (cioè successivamente all'entrata in vigore dell'art. 39 del CCNL 8 giugno 2000) con graduazione delle funzioni portata a termine dall'azienda il 1 gennaio 2001. L'esempio è riportato in milioni di lire, trattandosi di interpretazione autentica che retroagisce a periodo antecedente l'entrata in vigore dell'euro.

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale tavola all. 1 CCNL 5 dicembre 1996 (31 dicembre 1997)		Totale	Valore complessivo della retribuzione di posizione dopo graduazione funzioni in azienda (1 gennaio 2001)	Composizione complessiva retribuzione di posizione dopo graduazione funzioni (1 gennaio 2001)		
	Parte fissa	Parte variabile			Parte fissa	Parte variabile	Variabile aziendale
Dirigente di struttura complessa area chirurgica	12.000.000	8.141.000	20.141.000	30.000.000	12.000.000	8.141.000	9.859.000
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa	11.078.000	7.037.000	18.115.000	30.000.000	11.078.000	7.037.000	11.885.000

Dall'esempio si evince che:

- la retribuzione di posizione minima contrattuale (stabilita al 31 dicembre 1997 dalla tabella allegata al CCNL 5 dicembre 1996 - II biennio) è assorbita nel valore complessivo dell'incarico risultante dalla graduazione delle funzioni (nell'esempio si ipotizza come avvenuto per la prima volta al 1 gennaio 2001) e non si sovrappone ad esso ma ne costituisce una parte anticipatamente attribuita dal contratto;
 - la cosiddetta variabile aziendale può essere corrisposta in misura diversa a seconda della posizione di incarico di provenienza, configurandosi il nuovo come una promozione, un tempo ottenuta mediante il concorso e, nell'attuale sistema di qualifica unica, mediante appunto il conferimento di incarico;
 - l'unica garanzia riguardante la retribuzione di posizione minima contrattuale è che il valore complessivo dell'incarico non può scendere al di sotto di essa. Nell'esempio citato, la graduazione delle funzioni non avrebbe potuto determinare un valore complessivo dell'incarico di struttura complessa inferiore a L. 20.141.000 mantenendo, ad es., la differenza come assegno *ad personam*.
- In tal caso il dirigente proveniente dalla posizione di incarico sottostante avrebbe guadagnato solo L. 2.026.000 e nulla sarebbe stato dovuto al dirigente già di struttura complessa;
- nella determinazione della retribuzione complessiva di posizione si deve tener conto della disponibilità del relativo fondo dove grava anche la retribuzione di posizione minima contrattuale.

ALLEGATO N. 5

Con il presente allegato, le parti confermano che il procedimento di valutazione di cui agli articoli da 25 a 32 è ispirato al principio: della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'organo proponente (valutatore di I istanza); della approvazione o verifica della valutazione da parte dell'organo competente (valutatore di II istanza); della partecipazione al procedimento del valutato, anche attraverso il contraddittorio.

Per consentire alle aziende sanitarie ed ospedaliere di dare omogenea attuazione degli articoli citati, le parti - con riferimento agli organismi di verifica di cui all'art. 26, comma 2, a titolo meramente esemplificativo, ritengono che siano deputati alla valutazione:

A) dei dirigenti:

- in prima istanza, i titolari della struttura complessa presso la quale gli stessi prestano servizio, ovvero, in caso di struttura semplice di livello dipartimentale o assimilata, i titolari del dipartimento o della struttura assimilata;
- in seconda istanza, il Collegio tecnico di cui all'art. 26, comma 2.

B) dei dirigenti di struttura complessa:

- in prima istanza, nei presidi ospedalieri, i direttori dei dipartimenti di assegnazione. Per i servizi del territorio, il direttore del dipartimento ove costituito ovvero il titolare della struttura assimilata di assegnazione. In mancanza dell'istituzione dei dipartimenti, la valutazione è effettuata dal titolare della struttura direttamente sovraordinata secondo i rispettivi atti aziendali di organizzazione;
- in seconda istanza, il Collegio tecnico di cui all'art. 26, comma 2.

C) dei direttori di dipartimento o struttura assimilata:

- in prima istanza, il direttore generale o altro soggetto da lui delegato secondo le modalità stabilite negli atti aziendali di organizzazione;
- in seconda istanza, il Collegio tecnico di cui all'art. 26, comma 2.

L'individuazione dei soggetti valutatori di I istanza negli enti diversi dalle aziende è affidata agli atti di organizzazione adottati ciascuno secondo i propri ordinamenti interni. In seconda istanza, il soggetto valutatore è costituito dal Collegio tecnico.

Il Collegio tecnico dovrà dotarsi di un proprio regolamento di funzionamento diretto, tra l'altro, alla soluzione di alcuni casi, quali, ad esempio, l'astensione - da parte del direttore di dipartimento componente del Collegio tecnico - dalla valutazione di un dirigente già da lui stesso valutato magari anche negativamente ovvero chi debba procedere alla valutazione di II istanza ove questa riguardi un dirigente - direttore di dipartimento e di struttura complessa - componente del collegio tecnico.

Per dare attuazione all'art. 26, comma 3, sono deputati alla valutazione il nucleo di valutazione o il servizio di controllo interno ove attivato, che vi procedono secondo i rispettivi regolamenti, nel rispetto dei principi riportati all'inizio del presente allegato.

ALLEGATO N. 6

Voci del trattamento economico fondamentale ed accessorio spettante ai dirigenti al 31 dicembre 2001 in base al rapporto di lavoro

TAVOLA 1

A) Dirigenti medici e veterinari a rapporto esclusivo

DIRIGENTI STRUTTURA COMPLESSA	DIRIGENTI
TRATTAMENTO FONDAMENTALE	TRATTAMENTO FONDAMENTALE
Stipendio tabellare (art. 35, CCNL integrativo 10.2.04)	Stipendio tabellare (art. 35, CCNL integrativo 10.2.04)
Indennità integrativa speciale (art. 37 CCNL 8.6.2000)	Indennità integrativa speciale (art. 37 CCNL 8.6.2000)
RIA, ove acquisita (art. 35 CCNL 8.6.2000)	RIA, ove acquisita (art. 35 CCNL 8.6.2000)
Assegno personale (art. 38, comma 1, CCNL 8.6.2000 se dirigente di II livello al 30.7.99)	*****
ISM (art. 38, comma 2, CCNL 8.6.2000, se dirigente di II livello al 30.7.99; art. 37, comma 2 stesso CCNL se dirigente di struttura complessa dal 31.7.99)	ISM (art. 37, comma 2, CCNL 8.6.2000)
Retribuzione di posizione minima, parte fissa e variabile (tabelle allegate al CCNL 5.12.96, II biennio)	Retribuzione di posizione minima, parte fissa e variabile (tabelle allegate al CCNL 5.12.96, II biennio, integrate dagli artt. 3 e 4 del CCNL 8.6.2000, II biennio)
TRATTAMENTO ACCESSORIO	TRATTAMENTO ACCESSORIO
Retribuzione di posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita (art. 39 CCNL 8.6.2000)	Retribuzione di posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita (art. 39 CCNL 8.6.2000)
Retribuzione di risultato (art. 65 CCNL 5.12.96)	Retribuzione di risultato (art. 65 CCNL 5.12.96)
Retribuzione per particolari condizioni di lavoro, ove spettante (artt. 35 e 51 CCNL 8.6.2000)	Retribuzione per particolari condizioni di lavoro, ove spettante (artt. 35 e 51 CCNL 8.6.2000)
Assegno per il nucleo familiare, ove spettante	Assegno per il nucleo familiare, ove spettante
Indennità incarico di struttura complessa (art. 40 CCNL 8.6.2000 per gli incaricati dal 31.7.99)	*****
Specifico trattamento economico (art. 40 CCNL 8 giugno 2000) assegno personale per dirigenti di II livello con incarico quinquennale al 30.7.99, se in godimento	*****
ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE	ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE
Indennità di esclusività (art. 5 CCNL 8.6.2000, II biennio economico)	Indennità di esclusività (art. 5 CCNL 8.6.2000, II biennio economico)

Vedi nota conclusiva di Tavola 4.

SEGUE ALLEGATO 6

Voci del trattamento economico fondamentale ed accessorio spettante ai dirigenti al 31 dicembre 2001 in base al rapporto di lavoro

TAVOLA 2

B) Dirigenti medici e veterinari a rapporto non esclusivo ed orario unico

DIRIGENTI GIA' STRUTTURA COMPLESSA	DIRIGENTI
<i>TRATTAMENTO FONDAMENTALE</i>	<i>TRATTAMENTO FONDAMENTALE</i>
Stipendio tabellare (art. 35, CCNL integrativo 10.2.04)	Stipendio tabellare (art. 35, CCNL integrativo 10.2.04)
Indennità integrativa speciale (art. 37 CCNL 8.6.2000)	Indennità integrativa speciale (art. 37 CCNL 8.6.2000)
RIA, ove acquisita (art. 35 CCNL 8.6.2000)	RIA, ove acquisita (art. 35 CCNL 8.6.2000)
Assegno personale (art. 38, comma 1, CCNL 8.6.2000 se dirigente di II livello al 30.7.99)	*****
ISM (art. 38, comma 2, CCNL 8.6.2000, se dirigente II livello al 30.7.99; art. 37, comma 2 stesso CCNL se dirigente struttura complessa dal 31.7.99)	ISM (art. 37, comma 2, CCNL 8.6.2000)
Retribuzione di posizione minima, parte fissa e variabile ridotte rispettivamente ai sensi dell'art. 47, comma 1, lett. a) e b) del CCNL 8.6.2000	Retribuzione di posizione minima, parte fissa e variabile ridotte rispettivamente ai sensi dell'art. 47, comma 1, lett. a) e b) del CCNL 8.6.2000
<i>TRATTAMENTO ACCESSORIO</i>	<i>TRATTAMENTO ACCESSORIO</i>
Retribuzione di posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita, ridotta del 50% ai sensi dell'art. 47, comma 1, lett. b) del CCNL 8.6.2000	Retribuzione di posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita, ridotta del 50% ai sensi dell'art. 47, comma 1, lett. b) del CCNL 8.6.2000
Retribuzione per particolari condizioni di lavoro, ove spettante (artt. 35 e 51 CCNL 8.6.2000)	Retribuzione per particolari condizioni di lavoro, ove spettante (artt. 35 e 51 CCNL 8.6.2000)
Assegno per il nucleo familiare, ove spettante	Assegno per il nucleo familiare, ove spettante

Al dirigente già di struttura complessa a rapporto di lavoro non esclusivo non competono:

- la retribuzione di risultato;
- lo specifico trattamento economico quale assegno personale per i dirigenti di II livello già ad incarico quinquennale al 30 luglio 1999 - ove in godimento;
- l'indennità incarico di struttura complessa per gli incaricati dal 31 luglio 1999.

Al dirigente a rapporto non esclusivo non compete la retribuzione di risultato.

Ad entrambe le categorie di dirigenti non compete l'elemento distinto della retribuzione rappresentato dalla indennità di esclusività.

Vedi nota conclusiva di Tavola 4.

SEGUE ALLEGATO 6

Voci del trattamento economico fondamentale ed accessorio spettante ai dirigenti al 31 dicembre 2001 in base al rapporto di lavoro

TAVOLA 3

C) Dirigenti medici a tempo definito e rapporto non esclusivo nonché veterinari ad esaurimento

DIRIGENTI GIA' STRUTTURA COMPLESSA

DIRIGENTI

TRATTAMENTO FONDAMENTALE

TRATTAMENTO FONDAMENTALE

Stipendio tabellare (art. 36, CCNL integrativo 10.2.04)

Stipendio tabellare (art. 36, CCNL integrativo 10.2.04)

Indennità integrativa speciale (tavole n. 4 e 6 del CCNL 8.6.2000)

Indennità integrativa speciale (tavole n. 4 e 6 del CCNL 8.6.2000)

RIA, ove acquisita (art. 35 CCNL 8.6.2000)

RIA, ove acquisita (art. 35 CCNL 8.6.2000)

Assegno personale (art. 43 CCNL 8.6.2000 se dirigente di II livello al 30.7.99)

ISM (art. 5, comma 1, terzo e quarto alinea CCNL 5 dicembre 1996, II biennio) ove dirigente di II livello al 30 luglio 1999

ISM (art. 5, comma 1, terzo e quarto alinea CCNL 5 dicembre 1996, II biennio)

Retribuzione di posizione minima contrattuale - parte fissa e variabile - (tabella allegata al CCNL 5 dicembre 1996, II biennio)

Retribuzione di posizione minima contrattuale - parte fissa e variabile - (tabella allegata al CCNL 5 dicembre 1996, II biennio) rideterminata dall'art. 3 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio).

TRATTAMENTO ACCESSORIO

TRATTAMENTO ACCESSORIO

Retribuzione di posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita, ridotta del 50% ai sensi dell'art. 47, comma 1, lett. b) del CCNL 8.6.2000

Retribuzione di posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita, ridotta del 50% ai sensi dell'art. 47, comma 1, lett. b) del CCNL 8.6.2000

Retribuzione per particolari condizioni di lavoro, ove spettante (artt. 35 e 51 CCNL 8.6.2000)

Retribuzione per particolari condizioni di lavoro, ove spettante (artt. 35 e 51 CCNL 8.6.2000)

Assegno per il nucleo familiare, ove spettante

Assegno per il nucleo familiare, ove spettante

Al dirigente già di struttura complessa a rapporto di lavoro non esclusivo non competono:

- la retribuzione di risultato;
- lo specifico trattamento economico quale assegno personale per i dirigenti di II livello già ad incarico quinquennale al 30 luglio 1999 - ove in godimento;
- l'indennità incarico di struttura complessa per gli incaricati dal 31 luglio 1999.

Al dirigente a rapporto non esclusivo non compete la retribuzione di risultato.

Ad entrambe le categorie di dirigenti non compete l'elemento distinto della retribuzione rappresentato dalla indennità di esclusività.

Vedi nota conclusiva di Tavola 4.

TAVOLA 4

Nota conclusiva valida per tutte le precedenti tavole n. 1, 2 e 3

- Gli assegni personali spettanti ai dirigenti di ex II livello ai sensi degli artt. 37 e 38 del CCNL 8 giugno 2000 sono alternativi all'indennità di struttura complessa. Essi sono mantenuti anche nel caso di conferimento ai medesimi dirigenti di nuovo incarico della stessa tipologia dopo il 30 luglio 1999 presso la medesima o altra azienda. Per tale ragione anche dopo la predetta data gli stessi non percepiscono l'indennità di struttura complessa equivalente all'assegno personale.

- La tredicesima mensilità, prevista dall'art. 39, comma 4, del CCNL integrativo del 10.2.2004 è calcolata sulle voci del predetto trattamento economico che espressamente lo prevedono.

- Dopo il 31 dicembre 2001 le voci del trattamento economico fondamentale ed accessorio di cui alle tavole 1, 2 e 3 sono state aggiornate dai corrispondenti articoli da n. 33 e seguenti del presente contratto.

- La struttura della retribuzione rimane invariata fino al 31 dicembre 2002. Dal 1 gennaio 2003 nello stipendio viene conglobata l' IIS e dal 31 dicembre 2003 anche parte delle altre voci relative alla retribuzione di posizione e di risultato indicate negli articoli di riferimento nessuna delle quali (eccetto l'IIS) scompare dall'elenco delle voci indicate nelle predette tavole n. 1, 2 e 3.

- Per la retribuzione di posizione minima contrattuale cfr. gli artt. da 37 a 40 e gli artt. 46 e 47 del presente CCNL.

ALLEGATO N. 7

1

ESEMPI SULL'APPLICAZIONE DEGLI ARTT. 37 e 38 COMMA 4 AI DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI A RAPPORTO DI LAVORO ESCLUSIVO

I ESEMPIO:

Questo esempio prevede l'ipotesi di una azienda in cui ai dirigenti sia tuttora corrisposta solo la retribuzione di posizione minima contrattuale e non siano stati conferiti incarichi con retribuzione di posizione superiore.

In tale caso ciascun dirigente percepisce l'importo dell'incremento contrattuale così come previsto dalle tavole degli artt. 37 e 38 senza alcuna elaborazione tranne il calcolo dell'incremento complessivo del fondo ai sensi dei medesimi articoli, comma 5.

II ESEMPIO:

L'applicazione delle clausole contrattuali in oggetto è pacifica quando i dirigenti cui siano stati conferiti i medesimi incarichi o incarichi diversi abbiano la stessa retribuzione di posizione minima contrattuale. In questi casi come dimostrato dalla seguente tavola, gli incrementi si applicano in modo automatico e la differenza tra gli uni e gli altri dipende dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente attribuita in base alla graduazione delle funzioni.

Situazione al 1 gennaio 2003

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale		Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	Incremento	Totale
	Parte fissa	Parte variabile			
Dirigente con incarico ex art. 27 lettera c) del CCNL 8 giugno 2000	5.214,26	2.520,30	1.000,00	668,4	8.734,56
Dirigente con incarico ex art. 27 lettera c) del CCNL 8 giugno 2000	5.214,26	2.520,30	2.000,00	668,4	9.734,56

III ESEMPIO:

L'interpretazione delle clausole in oggetto appare meno agevole nei casi in cui le norme si debbono applicare a dirigenti che hanno attualmente il medesimo incarico ma la retribuzione di posizione complessiva loro attribuita abbia una composizione diversa in relazione allo sviluppo di carriera acquisito nel tempo.

L'esempio è pertanto formulato per i casi in cui il dirigente con incarico di struttura semplice o con incarico ex art. 27 lettera c) equiparato del CCNL 8 giugno 2000 sia stato "promosso" ad incarico di struttura complessa. L'esempio fornisce modalità attraverso le quali applicare gli incrementi previsti dagli articoli in esame senza alterare il valore complessivo della retribuzione di posizione così come rideterminata dalle aziende ed enti a parità di funzioni tra dirigenti. Esso si articola in 2 ipotesi riportate sotto le lettere A) e B) corredate dalle rispettive tavole.

A) Ipotesi di una azienda in cui non si sia proceduto alla graduazione delle funzioni e pertanto ai dirigenti interessati è tuttora attribuita la retribuzione di posizione minima contrattuale eccetto per i dirigenti ai quali, avendo avuto un incarico con retribuzione di posizione minima contrattuale superiore a quella percepita, è stata attribuita la differenza tra i due minimi con la variabile aziendale

L'esempio serve per stabilire come si applicano in questo caso gli incrementi contrattuali e prende in considerazione due dirigenti a parità di incarico e graduazione di funzioni: uno già di struttura complessa al 5 dicembre 1996 ed un altro ex aiuto qualificato (dirigente con modulo) divenuto dirigente di struttura complessa nel settembre 2000. Processo di elaborazione dell'azienda:

I passaggio

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale (tabella all. 1 CCNL 5 dicembre 1996) al 31.12.2001		Parte variabile aziendale (differenze in azienda sui minimi)	Totale	Retribuzione di posizione minima contrattuale in euro 31 dicembre 2001		Parte variabile aziendale (differenze in azienda sui minimi)	Totale
	Parte fissa	Parte variabile			Parte fissa	Parte variabile		
Dirigente di struttura complessa area chirurgica	12.000,000	8.141,000	-	20.141,000	6.197,48	4.204,47	-	10.401,95
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa area chirurgica	11.078,000	7.037,000	2.026,000	20.141,000	5.721,30	3.634,30	1.046,35	10.401,95

II passaggio al 1° incremento 2002, tenuto conto che gli incrementi stessi, calcolati sulla retribuzione di posizione minima di parte fissa e variabile sono state convenzionalmente appoggiate sulla parte fissa.

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale 1 gennaio 2002		Parte variabile aziendale (differenze in azienda sui minimi)	I° Incremento contrattuale	Retribuzione di posizione minima dopo il 1° incremento		Parte variabile aziendale (differenze in azienda sui minimi)	Totale
	Parte fissa	Parte variabile			Parte fissa	Parte variabile		
Dirigente di struttura complessa area chirurgica	6.197,48	4.204,47	-	1.260,00	7.457,48	4.204,47	-	11.661,95
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa area chirurgica	5.721,30	3.634,30	1.046,35	1.260,00	6.981,30	3.634,30	1.046,35	11.661,95

III passaggio al 2° e ultimo incremento 2003

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale 1 gennaio 2003			Totale	II Incremento contrattuale	Retribuzione di posizione minima dopo il 2° incremento			Totale
	Parte fissa	Parte variabile	Parte variabile aziendale (differenze in azienda sui minimi)			Parte fissa	Parte variabile	Parte variabile aziendale (differenze in azienda sui minimi)	
Dirigente di struttura complessa area chirurgica	7.457,48	4.204,47	-	11.661,95	1.894,80	9.352,28	4.204,47	-	13.556,75
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa area chirurgica	6.981,30	3.634,30	1.046,35	11.661,95	1.894,80	8.876,10	3.634,30	1.046,35	13.556,75

Dall'esempio si deduce che l'incremento contrattuale è attribuito in misura uguale ad entrambi i dirigenti, anche se il secondo ha raggiunto la retribuzione di posizione minima contrattuale con la variabile aziendale, pure in assenza della graduazione delle funzioni. Diversamente operando si sarebbero alterati gli equilibri raggiunti dalle aziende con l'applicazione dell'art. 39 del CCNL 8 giugno 2000.

Tale retribuzione di posizione minima vale sino al 30 dicembre 2003.

Con l'unificazione delle due voci della retribuzione di posizione minima contrattuale, la III tabella dell'esempio risulterà così modificata:

IV passaggio a regime

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale al 30 dicembre 2003		Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	Posizione unica		Totale
	Parte fissa	Parte variabile		Parte conglobata Contrattuale	Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	
Dirigente di struttura complessa area chirurgica	9.352,28	4.204,47	-	5.360,24	8.196,51	8.196,51
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa area chirurgica	8.876,10	3.634,30	1.046,35	5.360,24	7.150,16	8.196,51

B) In questa ipotesi l'azienda ha proceduto alla graduazione delle funzioni e, quindi, i dirigenti hanno una retribuzione di posizione superiore alla minima contrattuale. Pertanto il dirigente di ex modulo funzionale che diventa dirigente di struttura complessa avrà una variabile aziendale "composta" come indicato nella tabella

Processo di elaborazione dell'azienda

I passaggio

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale (tabella all. 1 CCNL 5 dicembre 1996) al 31.12.2001		Parte variabile aziendale		Totale complessivo dopo graduazione	Retribuzione di posizione minima contrattuale in euro 31 dicembre 2001		Parte variabile aziendale		Totale complessivo dopo graduazione
	Parte fissa	Parte variabile	diff. sui minimi	graduazione delle funzioni		Parte fissa	Parte variabile	diff. sui minimi	graduazione delle funzioni	
Dirigente di struttura complessa area chirurgica	12.000,000	8.141,000	-	9.859,000	30.000,000	6.197,48	4.204,47	-	5.091,75	15.493,70
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa area chirurgica	11.078,000	7.037,000	2.026,000	9.859,000	30.000,000	5.721,30	3.634,30	1.046,34	5.091,75	15.493,69

II passaggio al 1° incremento 2002, tenuto conto che gli incrementi stessi, calcolati sulla retribuzione di posizione minima di parte fissa e variabile sono state convenzionalmente appoggiate sulla parte fissa.

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale 1 gennaio 2002				Parte variabile aziendale	Totale complessivo dopo graduazione	I Incremento contrattuale	Retribuzione di posizione dopo il 1° incremento				Totale complessivo dopo graduazione
	Parte fissa		Parte variabile					Minimo contrattuale		Parte variabile aziendale		
								Parte fissa	Parte variabile	diff. sui minimi	graduazione delle funzioni	
Dirigente di struttura complessa area chirurgica	6.197,48	4.204,47	-	5.091,75	15.493,70	1.260,00	7.457,48	4.204,47	-	5.091,75	16.753,70	
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa area chirurgica	5.721,30	3.634,30	1.046,34	5.091,75	15.493,69	1.260,00	6.981,30	3.634,30	1.046,34	5.091,75	16.753,70	

III passaggio al 2° e ultimo incremento 2003

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale 1 gennaio 2002		Parte variabile aziendale		Totale complessivo dopo graduazione	II Incremento contrattuale	Retribuzione di posizione dopo il 2° incremento				Totale complessivo dopo graduazione
							Minimo contrattuale		Parte variabile aziendale		
	Parte fissa	Parte variabile	Differenze sui minimi	graduazione delle funzioni			Parte fissa	Parte variabile	differenze sui minimi	graduazione delle funzioni	
Dirigente di struttura complessa area chirurgica	7.457,48	4.204,47	-	5.091,75	16.753,70	1.894,80	9.352,28	4.204,47	-	5.091,75	18.648,50
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa area chirurgica	6.981,30	3.634,30	1.046,34	5.091,75	16.753,70	1.894,80	8.876,10	3.634,30	1.046,34	5.091,75	18.648,50

Con l'unificazione delle due voci della retribuzione di posizione minima contrattuale, la III tabella dell'esempio risulterà così modificata:

IV passaggio a regime

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale al 30 dicembre 2003				Parte conglobata	Posizione unica dal 31 dicembre 2003			Totale complessivo dopo graduazione
	Parte fissa	Parte variabile	Parte variabile aziendale			Contrattuale	Parte variabile aziendale		
			differenze sui minimi	graduazione delle funzioni			differenze sui minimi	graduazione delle funzioni	
Dirigente di struttura complessa area chirurgica	9.352,28	4.204,47	-	5.091,75	5.360,24	8.196,51	-	5.091,75	13.288,26
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa area chirurgica	8.876,10	3.634,30	1.046,34	5.091,75	5.360,24	7.150,16	1.046,34	5.091,75	13.288,26

A conclusione dell'esempio si rileva che esso è applicabile anche negli altri casi in cui il dirigente (equiparato o con incarico ex art. 27 lettera c) del CCNL 8 giugno 2000) è "promosso" nel tempo ad incarico di struttura semplice e deve confrontarsi con altro dirigente già tale con il CCNL del 1996, sempre nel caso di parità di funzioni.

IV ESEMPIO:

Questo esempio è riferito all'art. 42 comma 4 e riguarda i dirigenti con meno di 5 anni che a seguito della valutazione positiva maturino il diritto all'equiparazione. Agli stessi viene attribuito direttamente in base alla tabella A) o B) del medesimo articolo la retribuzione di posizione minima ivi prevista per il dirigente equiparato, vale a dire € 2.374,32 per i medici e € 2.146,57 veterinari, con i finanziamenti previsti dall'art. 9, comma3, del CCNL 8 giugno 2000, II biennio.

Esempio su veterinari

Posizione	Retribuzione minima contrattuale al 31 dicembre 2003	Retribuzione di posizione minima contrattuale dopo il quinquennio, art. 42, comma 4, con solo equiparazione o incarico lett. b art. 27 CCNL 8 giugno 2000
Dirigente veterinario con meno di 5 anni	-	2.146,57

Nel caso in cui ai dirigenti veterinari del presente esempio venga conferito l'incarico di struttura semplice il cui valore è € 5.238,08, in base alla tabella B dell'art. 42, agli stessi sarà attribuita la retribuzione di posizione minima di cui al precedente esempio, cui si aggiunge con la variabile aziendale la differenza tra le due retribuzioni di posizione minime. Naturalmente a queste voci si aggiungerà una ulteriore quota di variabile aziendale ove nella graduazione delle funzioni i predetti incarichi abbiano avuto un valore superiore al minimo contrattuale.

Esempio su veterinari

Posizione	Retribuzione minima contrattuale al 31 dicembre 2003	Retribuzione di posizione con conferma incarico struttura semplice (valore retribuzione di posizione minima contrattuale)	
		Retribuzione di posizione minima contrattuale	Variabile aziendale per raggiungimento minimo
Dirigente veterinario con meno di 5 anni	-	2.146,57	3.091,51

In entrambi gli esempi la retribuzione di posizione è finanziata solo con il relativo fondo ma si sottolinea che la retribuzione di posizione minima del dirigente equiparato diventa nel futuro la retribuzione di posizione che accompagnerà il dirigente nella carriera e che dovrà essere garantita in caso di mobilità o vincita di concorso o incarico.

2

ESEMPI SULL'APPLICAZIONE DEGLI ARTT. 39 e 40 COMMA 4 AI DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI A RAPPORTO DI LAVORO NON ESCLUSIVO

Gli articoli in oggetto riguardano i dirigenti che al 31 dicembre 1998 esercitavano la libera professione extra muraria ed hanno mantenuto tale opzione anche dopo il 14 marzo 2000 con conseguente perdita dell'incarico di direzione di struttura complessa o semplice ove conferito. La retribuzione di posizione

minima contrattuale cui applicare gli incrementi è quella ad essi originariamente attribuita ed indicata nelle tavole degli articoli 39 e 40. A tale retribuzione si aggiunge la variabile aziendale ridotta del 50%. Si deve tenere in considerazione che l'obbligo dell'esclusività del rapporto di lavoro ha comportato per i dirigenti non esclusivi la perdita dell'incarico al quale è conseguita una rimodulazione della loro retribuzione di posizione complessiva da correlare agli incarichi che l'azienda o ente hanno deciso di conferire successivamente alla mancata opzione.

Ciò comporta che nell'applicazione del presente contratto, essendo commisurati gli incrementi sulla retribuzione di posizione minima contrattuale storica, ciascuno dei dirigenti a rapporto non esclusivo percepirà quelli commisurati ad essa non sussistendo più l'obbligo di mantenere gli equilibri raggiunti con il conferimento dell'incarico superiore (vedi terzo esempio punto 1) perché tale incarico è stato perduto per effetto della mancata opzione al 14 marzo 2000.

L'esempio è, pertanto, formulato per il caso di due dirigenti che abbiano avuto l'incarico di struttura complessa, rispettivamente dal gennaio 1996 e dal 30 dicembre 1998 ed il secondo sia stato in partenza un dirigente con incarico di struttura semplice e, quindi, con una retribuzione di posizione minima contrattuale inferiore. Per gli stessi viene sviluppato il medesimo esempio formulato nell'ipotesi B) del terzo esempio del punto 1, dal quale si evince che da una situazione di sostanziale parità precedentemente raggiunta e mantenuta sino al 31 dicembre 2001, si passa con gli incrementi del presente contratto ad una differenziazione della retribuzione di posizione minima contrattuale (e di conseguenza di quella complessiva nella quale è compresa la variabile aziendale).

I passaggio

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale (tabella all. 1 CCNL 5 dicembre 1996) al 31.12.2001		Parte variabile aziendale		Totale complessivo dopo graduazione	Retribuzione di posizione minima contrattuale in euro 31 dicembre 2001		Parte variabile aziendale		Totale complessivo dopo graduazione
	Parte fissa	Parte variabile	differenze sui minimi	graduazione delle funzioni		Parte fissa	Parte variabile	differenze sui minimi	graduazione delle funzioni	
Dirigente di ex struttura complessa area chirurgica	9.033,000	4.070,500	-	4.929,500	18.033,000	4.665,15	2.102,23	-	2.545,87	9.313,25
X qualificato ex incaricato di struttura complessa area chirurgica	8.600,000	3.518,500	1.013,000	4.929,500	18.061,000	4.441,52	1.817,15	523,17	2.545,87	9.327,72

II passaggio al 1° incremento 2002, tenuto conto che gli incrementi stessi, calcolati sulla retribuzione di posizione minima di parte fissa e variabile sono state convenzionalmente appoggiate sulla parte fissa.

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale 1 gennaio 2002		Parte variabile aziendale		Totale complessivo dopo graduazione	1° Incremento contrattuale	Retribuzione di posizione dopo il 1° incremento				Totale complessivo dopo graduazione
	Parte fissa	Parte variabile	differenze sui minimi	graduazione delle funzioni			Minimo contrattuale		Parte variabile aziendale		
							Parte fissa	Parte variabile	differenze sui minimi	graduazione delle funzioni	
Dirigente di struttura ex complessa area chirurgica	4.665,15	2.102,23	-	2.545,87	9.313,25	900,00	5.565,15	2.102,23	-	2.545,87	10.213,25
X qualificato ex incaricato di struttura complessa area chirurgica	4.441,52	1.817,15	523,17	2.545,87	9.327,72	680,00	5.121,52	1.817,15	523,17	2.545,87	10.007,72

III passaggio al 2° e ultimo incremento 2003

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale 1 gennaio 2002		Parte variabile aziendale		Totale complessivo dopo graduazione	II° Incremento contrattuale	Retribuzione di posizione dopo il 2° incremento				Totale complessivo dopo graduazione
	Parte fissa	Parte variabile	differenze sui minimi	graduazione delle funzioni			Minimo contrattuale		Parte variabile aziendale		
							Parte fissa	Parte variabile	differenze sui minimi	graduazione e delle funzioni	
Dirigente di struttura ex complessa area chirurgica	5.565,15	2.102,23	-	2.545,87	10.213,25	1.200,00	6.765,15	2.102,23	-	2.545,87	11.413,25
X qualificato ex incaricato di struttura complessa area chirurgica	5.121,52	1.817,15	523,17	2.545,87	10.007,72	990,00	6.111,52	1.817,15	523,17	2.545,87	10.997,72

IV passaggio a regime

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale 30 dicembre 2003		Parte variabile aziendale		Parte conglobata	Posizione unica dal 31 dicembre 2003			Totale complessivo dopo graduazione
	Parte fissa	Parte variabile	differenze sui minimi	graduazione delle funzioni		Contrattuale	Parte variabile aziendale		
							differenze sui minimi	graduazione delle funzioni	
Dirigente di struttura ex complessa area chirurgica	6.765,15	2.102,23	-	2.545,87	5.360,24	3.507,14	-	2.545,87	6.053,01
X qualificato ex incaricato di struttura complessa area chirurgica	6.111,52	1.817,15	523,17	2.545,87	5.360,24	2.568,43	523,17	2.545,87	5.637,48

3

ESEMPI SULL'APPLICAZIONE DELL'ART. 43 COMMI 3 E 6 AI DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI A RAPPORTO DI LAVORO NON ESCLUSIVO

Nel presente punto si forniscono modalità applicative della norma in oggetto.

I CASO

L'esempio fornisce modalità applicative del comma 3 dell'art. 43 nei confronti di un dirigente medico a rapporto non esclusivo che dopo il conglobamento della retribuzione di posizione minima contrattuale non percepisca più tale voce e non abbia avuto a suo tempo, in relazione all'incarico conferitogli, la retribuzione di posizione variabile aziendale e l'azienda o ente, per effetto di valutazione positiva intenda attribuire al dirigente un incarico di alta professionalità (ex modulo funzionale DPR 384 del 1990) a decorrere dall'1.1.2005.

In primo luogo si evidenzia che l'azienda deve definire la graduazione delle funzioni in modo obiettivo prescindendo dal rapporto di lavoro dei dirigenti e pertanto il valore complessivo di ciascun incarico è determinato come se tutti i dirigenti fossero a rapporto esclusivo. Ove l'incarico, così valutato, sia conferito al dirigente a rapporto non esclusivo preso a riferimento nel presente esempio, la metodologia per determinarne la retribuzione di posizione è la seguente:

a) Il valore complessivo dell'incarico da conferire, sulla base degli esempi del punto 2 ipotesi A) potrebbe corrispondere al valore della retribuzione di posizione minima contrattuale del dirigente a rapporto esclusivo. In tale caso si prende come riferimento l'articolo 42 comma 1 tavola A) dove, per l'incarico di ex modulo funzionale DPR 384 del 1990 è prevista una retribuzione di posizione minima pari ad € 5.735,36. L'azienda o ente per attribuire la nuova retribuzione di posizione al dirigente a rapporto non esclusivo deve applicare, senza altra rideterminazione la tavola A) dell'art. 43, comma 1 attribuendo al dirigente il corrispondente valore previsto per l'incarico di cui sopra. La nuova retribuzione di posizione sarà corrisposta tutta come variabile aziendale a carico del relativo fondo in base al seguente esempio:

Conferimento incarico di alta professionalità (ex modulo funzionale)
valore incarico € 5.735,36 per dirigente con rapporto di lavoro esclusivo (valore oggettivo dell'incarico)

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata 31 dicembre 2003	Parte variabile aziendale	Nuova retribuzione di posizione all'1.1.2005		TOTALE
			Retribuzione minima contrattuale	Parte variabile aziendale	
Già Dirigente equiparato a rapporto non esclusivo (art. 43, comma 3)	-	-	-	2.568,43	2.568,43

b) Il valore complessivo dell'incarico da conferire, sulla base degli esempi del punto 2 ipotesi B) è superiore al valore della retribuzione di posizione minima contrattuale del dirigente a rapporto esclusivo. Anche in tale caso si prende come riferimento la retribuzione di posizione minima contrattuale del dirigente medico dell'articolo 42 comma 1 tavola A) con incarico di ex modulo funzionale DPR 384 del 1990, pari ad € 5.735,36, alla quale sia stata aggiunta una variabile aziendale di € 2.000,00. Poiché il dirigente a rapporto non esclusivo dell'art. 43, comma 3, è privo di una retribuzione di posizione minima contrattuale, la sua nuova retribuzione di posizione sarà costituita interamente dalla variabile aziendale formata dalla retribuzione di posizione minima di cui alla lettera a) della tavola precedente cui si aggiunge sempre sotto forma di variabile aziendale il 50% dell'ulteriore aggiunta di € 2.000,00.

**Conferimento incarico di alta professionalità (ex modulo funzionale)
valore incarico € 5.735,36 + 2.000,00 = 7.735,36 (valore oggettivo dell'incarico)**

Posizione	Retribuzione minima contrattuale unificata 31 dicembre 2003 (ex art. 43)	Parte variabile aziendale	Nuova retribuzione di posizione all'1.1.2005		TOTALE
			Retribuzione minima contrattuale	Parte variabile aziendale	
Già Dirigente equiparato	-	-	-	2.568,43 + 1.000,00	3.568,43

Gli esempi di cui sopra appaiono più chiari se si confrontano le situazioni di due dirigenti medici: uno a rapporto esclusivo e l'altro a rapporto non esclusivo entrambi "promossi" dall'1.1.2005 ad un incarico di alta specializzazione.

**Conferimento incarico di alta professionalità (ex modulo funzionale)
valore incarico € 5.735,36 (valore oggettivo dell'incarico)**

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata 31 dicembre 2003 (ex art. 43)	Parte variabile aziendale	Nuova retribuzione di posizione all'1.1.2005		TOTALE
			Retribuzione minima contrattuale	Parte variabile aziendale	
Già Dirigente equiparato	-	-	-	2.568,43 + 1.000,00	3.568,43

**Conferimento incarico di alta professionalità (ex modulo funzionale)
valore incarico € 5.735,36 + 2.000,00 = 7.735,36 (valore oggettivo dell'incarico)**

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata 31 dicembre 2003 (ex art. 43)	Parte variabile aziendale	Nuova retribuzione di posizione all'1.1.2005		TOTALE
			Retribuzione minima contrattuale	Parte variabile aziendale	
Già Dirigente equiparato a rapporto esclusivo	2.374,32	-	2.374,32	3.361,04	5.735,36
Già Dirigente equiparato a rapporto non esclusivo	-	-	-	2.568,43	2.568,43

II CASO

Con il presente esempio si prende in considerazione il caso del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo al 1 gennaio 2005 ove sia mantenuto l'incarico purché in presenza di una identica graduazione delle funzioni (ipotesi corrispondente all'art. 43, comma 6). L'esempio prende sempre in considerazione un dirigente di struttura complessa tale al 5 dicembre 1996 ed un altro dirigente (ex aiuto qualificato) divenuto di struttura complessa nel settembre 2000.

L'esempio sviluppa l'ipotesi B) del secondo esempio del punto 2.

Posizione	Passaggio al rapporto non esclusivo al 1 gennaio 2005		Graduazioni funzioni	TOTALE	Passaggio al rapporto non esclusivo al 1 gennaio 2005		Graduazione funzioni	TOTALE
	Minima contrattuale dopo conglobamento	Differenze sui minimi			Minima contrattuale	Differenze sui minimi		
Dirigente di struttura complessa area chirurgica	8.196,51	-	5.091,75	13.288,26	3.507,14	-	2.545,87	6.053,01
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa area chirurgica	7.150,16	1.046,34	5.091,75	13.288,25	2.568,43	938,71	2.545,87	6.053,01

4

ESEMPI SULL'APPLICAZIONE DEGLI ARTT. 46 e 47 COMMA 4 AI DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI A RAPPORTO DI LAVORO AD ESAURIMENTO

Pur essendo richiamato nel testo il presente allegato si ritiene di non dover sviluppare apposite tabelle poiché l'applicazione dei principi enunciati negli li esempi dei punti 1 e 2 dovrebbe rendere agevole le modalità di incremento previste dalle norme stesse.

**ALLEGATI AL CCNL DEL 5 LUGLIO 2006
II BIENNIO ECONOMICO 2004-2005**

ALLEGATO 1

Determinazione del numero dei turni di guardia notturni

1°esempio

N° guardie annue notturne in orario di servizio	6.177
N° guardie annue notturne fuori orario di servizio	3.312
N° totale annuo guardie notturne	9.489

N° totale annuo guardie notturne retribuibili in attività liberoprofessionale (ex art. 18 CCNL 3.11.2005)

(9.490 x 12%)	1.139

N° totale guardie notturne in orario e/o fuori orario di servizio retribuibili con il compenso dell'art. 8 del CCNL 8.350

2°esempio

N° guardie annue notturne in orario di servizio	18.980
N° guardie annue notturne fuori orario di servizio	-
N° totale annuo guardie notturne	18.980

N° totale annuo guardie notturne retribuibili in attività liberoprofessionale (ex art. 18 CCNL 3.11.2005) 0

N° totale guardie notturne in orario e/o fuori orario di servizio retribuibili con il compenso dell'art. 8 del CCNL 18.980

3°esempio

N° guardie annue notturne in orario di servizio	7.437
N° guardie annue notturne fuori orario di servizio	632
N° totale annuo guardie notturne	8.069

N° totale annuo guardie notturne retribuibili in attività liberoprofessionale (ex art. 18 CCNL 3.11.2005) 632

N° totale guardie notturne in orario e/o fuori orario di servizio retribuibili con il compenso dell'art. 8 del CCNL 7.437

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

Dichiarazioni congiunte al CCNL 5 dicembre 1996

Parte normativa 1994-1997 e I biennio economico 1994-1995

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

In considerazione del fatto che la sottoscrizione del contratto avviene successivamente alla data prevista dall'art. 2 comma quattro, le parti si danno atto che la disdetta del biennio economico viene data contestualmente.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti, visto anche il D.L. 163/1995, convertito con modifiche con legge dell'11 luglio 1995, n. 273, esprimono il comune avviso che le Aziende ed enti, nell'istituire - mediante i regolamenti richiamati dalla citata legge - i servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione deputati la valutazione dei dirigenti ai sensi dell'art. 59 del presente contratto, dovranno tenere conto della particolare funzione che detti organismi saranno chiamati a svolgere in relazione alle specifiche professionalità operanti in azienda, prevedendone una adeguata composizione o, se del caso, una integrazione con figure adeguate per professionalità e qualifica.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti si danno atto che i protocolli di cui all'art. 9, comma 4, non dovranno assumere carattere di accordi integrativi regionali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti, in relazione agli artt. 9 e 32 del presente CCNL, concordano sulla necessità che, a livello regionale, venga esperito ogni utile tentativo teso alla ricollocazione dei dirigenti medici e veterinari, eventualmente dichiarati in esubero, tenuto conto delle problematiche e dei vincoli che a tale personale derivano dall'incardinamento in specifiche discipline, che nella fattispecie in esame, possono determinare una mancanza di flessibilità nella ricollocazione del personale stesso. A tale scopo le parti, anche quale suggerimento alla Conferenza di cui all'art. 9, comma 3, individuano - quale strumento che può facilitare la citata ricollocazione - il conferimento di incarichi dirigenziali anche nell'ambito di strutture o unità operative o servizi delle aziende ed enti nei quali il possesso o la mancanza di una specifica disciplina non determini un ostacolo ad un proficuo e funzionale inserimento.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Le parti concordano sulla necessità ed urgenza dell'approvazione di provvedimenti che affrontino il problema dell'utilizzazione di istituti di flessibilità del rapporto di lavoro dei dirigenti pubblici e, in particolare, di quelli del S.S.N., in cui vengono impiegate professionalità per le quali l'utilizzazione part-time risulta particolarmente adeguata per le caratteristiche delle prestazioni lavorative, di contenuto prevalentemente professionale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Le parti si impegnano ad iniziare, a partire dal mese di gennaio 1997, i lavori preparatori per giungere alla regolamentazione della costituzione di fondi di previdenza complementari e della riforma dell'indennità premio di servizio.

Le parti considerano la modifica del d.lgs. n. 124 del 1993 e successive modificazioni condizione preliminare per rendere attuabile un sistema di previdenza complementare adeguata alle esigenze dei Dirigenti delle Aziende ed Enti del S.S.N.

In tale orientamento dovranno essere costruite le modalità di costituzione e di funzionamento del fondo e le clausole che ne permettano la verifica.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

Le parti riconoscono l'importanza peculiare della tutela della salute dei Dirigenti e della sicurezza sul posto di lavoro e, conseguentemente, rinnovano la propria attenzione ed impegno per una evoluzione costruttiva della materia al fine di garantire ai Dirigenti lo svolgimento delle proprie attività nelle migliori condizioni possibili, nel pieno rispetto della persona e della sua integrità fisica.

A tal fine le parti, per dare concretezza ai principi della tutela della salute e dell'integrità fisica dei dipendenti, in ottemperanza al disposto dell'art. 9 della L. n. 300 del 1970, conformemente a quanto previsto dalla normativa nazionale vigente in materia ed in particolare dal d.lgs. n. 626 del 19 settembre 1994, si impegnano a definire gli aspetti contrattuali relativi alla figura del rappresentante per la sicurezza, a conclusione dell'accordo intercompartimentale in via di definizione.

Le parti si impegnano altresì a disciplinare la materia delle attività usuranti non appena sarà definito il quadro normativo di riferimento.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8

Le parti si danno reciprocamente atto che le conclusioni raggiunte con il presente accordo realizzano un delicato bilanciamento tra i rispettivi interessi, tenuto conto delle risorse finanziarie disponibili e delle esigenze di profonde modificazioni del trattamento dirigenziale, nel rispetto altresì delle esigenze di equilibrio con altre conclusioni contrattuali già realizzate nel settore pubblico. Conseguentemente le parti concordano che, nel caso in cui le conclusioni contrattuali che si realizzeranno in altre aree della dirigenza del Pubblico Impiego, fossero incoerenti con i principi di cui sopra e comportassero soluzioni sostanzialmente difformi rispetto ai corrispondenti istituti contrattuali di contenuto economico - normativo del presente CCNL, con particolare riferimento ai meccanismi di superamento del sistema di classi e scatti, esse si incontreranno per pervenire alla necessaria armonizzazione della presente intesa.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 9

Le parti, in relazione all'art. 20 del presente CCNL, concordano che, nell'ambito del piano annuale adottato dall'Azienda o Ente, di cui al punto 1) del predetto articolo, si organizzi la pronta disponibilità relativamente al singolo presidio e non a presidi multipli, al fine di garantire la più tempestiva assistenza.

Le parti, inoltre, concordano sulla necessità di prevedere la copertura assicurativa da parte dell'Azienda o Ente, particolarmente in quelle condizioni che prevedano l'utilizzo del mezzo proprio di trasporto, qualora sia indispensabile il riferimento a più presidi ovvero a spostamenti sul territorio.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 10

Le parti convengono che vengano fornite direttive per l'attuazione della sentenza del TAR Lazio, Sezione I bis, n. 640/1994, in base alla quale viene riconosciuto il diritto agli ex medici condotti di percepire la retribuzione individuale di anzianità secondo la dinamica prevista dai DD.PP.RR. 348/83, 270/87 e 384/90.

Le parti si danno altresì atto che per l'attuazione della predetta sentenza i finanziamenti dovranno essere reperiti ai sensi dell'art. 66 del D.Lgs. 29 del 1993.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 11

Le parti auspicano che le Regioni pongano in atto sistemi per il monitoraggio del rapporto di collaborazione tra i medici dei presidi ospedalieri ed i medici di medicina generale convenzionati anche al fine di evitare ricoveri impropri con il conseguente eccesso di carico assistenziale a livello ospedaliero.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 12

Le parti con riferimento all'applicazione dell'art. 18 comma 5 del presente contratto, relativo alla individuazione di due ore dell'orario lavorativo dei dirigenti veterinari da destinare ad attività di aggiornamento professionale, auspicano che nella prossima tornata contrattuale anche a detti dirigenti vengano riconosciute, per evidenti motivi di equiparazione, le stesse ore di aggiornamento settimanale godute dalla dirigenza medica.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 13

Le parti concordano sulla necessità che sia data completa applicazione all'art. 124, comma 6 del D.P.R. 384/90 ai fini della corretta quantificazione del fondo aziendale della retribuzione di risultato previsto dall'art. 63 del presente contratto..

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 14

Il presente contratto ha realizzato le norme del d.lgs. 502/1992 e 29/1993 e successive modificazioni ed integrazioni, unificando nel I livello dirigenziale gli assistenti e gli aiuti collocati rispettivamente nell'ex IX e X livello e con gli artt. 43 e 54, anche grazie alle risorse messe a disposizione del D.L. 377/1996 ha provveduto alla equiparazione tra i due ex livelli sotto il profilo della retribuzione tabellare e dell'indennità di specificità medica. Di conseguenza il contratto all'art. 75, lettera x) ha disapplicato l'art. 18 comma 2 bis del d.lgs. 502/1992 citato che prevedeva due fasce economiche. In relazione a ciò le parti auspicano ed invitano le aziende ed enti del presente contratto a non procedere all'espletamento di eventuali procedure concorsuali indette per la copertura di posti di aiuto ex X livello, fascia a) perché non più previsti dalla normativa realizzata con il presente contratto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 15

Le parti convengono che, qualora l'articolo 4 comma 3 della L. 724/1994 relativo alla sospensione del 15% dell'indennità di Tempo Pieno, venisse superato dalla legge di accompagnamento alla Finanziaria 1997, i valori della predetta percentuale, calcolati sulla citata indennità abrogata con il presente contratto, saranno conformi a quelli indicati nella predetta emananda legge con riferimento alle voci retributive che essa indicherà.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 16

Le parti prendono atto dell'eliminazione dal testo delle disposizioni riguardanti l'attività di consulenza (art. 69 lett. B) verso i soggetti privati ed i consulti, per effetto delle osservazioni formulate dal Governo in data 12.9.1996 in sede di autorizzazione alla sottoscrizione del presente contratto.

Le parti convengono sulla necessità di rincontrarsi entro il 31.3.1997, data entro la quale il quadro legislativo derivante dall'emananda legge di accompagnamento della finanziaria 1997 in tema di attività libero professionale extra muraria sarà completato, al fine di rivalutare alla luce di tali disposizioni le norme censurate.

Dichiarazioni congiunte al CCNL 5 dicembre 1996

II biennio economico 1996-1997

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti riconoscono la necessità di pervenire, una volta chiariti i termini applicativi della disciplina del TFR, all'attivazione di forme di previdenza complementare su base volontaria, anche attraverso la costituzione di appositi fondi così come previsto dall'art. 4 del D.Lgs. n. 124/1993, al fine di assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti convengono di incontrarsi entro il 31 gennaio 1997 per l'esame della materia relativa ai permessi e distacchi sindacali in attuazione dell'art. 2 del D.L. 254/1996.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti, con riferimento all'applicazione dell'art. 4 della legge 724/1994 relativo alla sospensione del 15% dell'indennità di tempo pieno nei confronti dei dirigenti che svolgono attività libero professionale extra moenia, prendono atto che dopo l'applicazione della norma decorrente dall' 1.1.1996 si è formato un ampio contenzioso. La disciplina prevista nell'art. 5 del presente contratto, senza alcun pregiudizio delle soluzioni giurisdizionali derivanti dai ricorsi, si limita a prendere atto che, dopo la ristrutturazione della retribuzione dei dirigenti, l'indennità di tempo pieno assorbita in altre voci, vi confluisce diminuita della quota del 15% di cui alla sospensione prevista dalla norma di legge ove applicata.

Dichiarazioni congiunte al CCNL integrativo 4 marzo 1997

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti firmatarie del contratto del 5 dicembre 1996 nonché del presente si danno atto della necessità di rivedere, entro il 30 marzo 1997, la disciplina della pronta disponibilità nelle rianimazioni e terapie intensive e nei servizi di anestesia nonché le problematiche relative al rischio radiologico.

Le medesime parti firmatarie si impegnano ad incontrarsi entro il 30 marzo 1997 in relazione alla definizione del quadro normativo alla materia delle consulenze e consulti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti si danno atto di aver riscontrato i seguenti errori materiali contenuti nei CCNL sottoscritti il 5.12.1996 relativi al quadriennio di parte normativa 1994/1997 ed al I biennio di parte economica 1994/1995 nonché di II biennio economico 1996/1997 :

I biennio

- 1) art. 22, comma 1 : dopo le parole " in tale numero " va inserita la parola " non ";
- 2) art. 33, comma 5 : il richiamo all'art. 42 deve intendersi correttamente riferito all'art. 54 ;
- 3) art. 43, comma 3 : il riferimento al d.l. 583/1996 deve intendersi ora effettuato alla l. 4 del 17.1.1997 di conversione del predetto d.l. ;
- 4) art. 46, comma 1 : il riferimento all'art. 44 deve ritenersi errato e quindi espunto;
- 5) art. 51, comma 2 ed art. 56, comma 3 : i richiami agli artt. 53 e 54 devono intendersi correttamente riferiti agli artt. 52 e 53 ;
- 6) art. 65, comma 6 : il richiamo agli artt. 55 e 56 deve intendersi correttamente riferito agli artt. 56 e 57;
- 7) art. 70, comma 5 : la rideterminazione deve intendersi decorrere dal 1.12.1995;
- 8) art. 70, comma 6 : la parola "incrementata" deve essere correttamente intesa in "determinata", essendo, l'importo di L. 3.400.000, già stato ricompreso nella tabella allegato 3 ;
- 9) art. 71 : negli alinea relativi ai II livello dirigenziale deve ritenersi errato il riferimento agli artt. 43 e 44, mentre per quanto riguarda i dirigenti di I livello vanno espunti, dagli alinea relativi, i riferimenti all'art. 45 ;

II biennio

- 1) art. 5, comma 1 e tabella allegato 1: la discordanza tra i valori di indennità di specificità medica spettante alla data del 1.1.1997 ai dirigenti di I livello lettere b) e d) ed ai dirigenti di II livello lettere a), b), c) e d) deve essere risolta a favore delle cifre contenute nella tabella.

- 2) art. 5, comma 2 : i "dirigenti di I livello" destinatari della norma devono intendersi i dirigenti di ex IX livello .

Le OO.SS., ai sensi dell'art. 75, comma 6 del CCNL di parte normativa, danno mandato all'agenzia di procedere per la comunicazione agli enti destinatari delle correzioni di cui sopra.

Dichiarazioni congiunte al CCNL 8 giugno 2000

Parte normativa 1998-2001 e I biennio economico 1998-1999

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti si danno atto che i protocolli di cui all'art. 7 non dovranno assumere carattere di accordi integrativi regionali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Con riferimento ai criteri integrativi aziendali previsti dall'art. 18, comma 9, le parti, in relazione alla particolare situazione della struttura ove si è verificata l'assenza con riguardo al rapporto di lavoro dei dirigenti ivi assegnati, convengono che l'azienda possa valutare, in via eccezionale e d'urgenza, qualora l'assenza stessa sia di brevissima durata e non vi siano soluzioni alternative ai sensi del comma 8 dello stesso articolo, che la sostituzione per assicurare la continuità assistenziale possa essere affidata anche ad un dirigente con rapporto di lavoro non esclusivo.

Non condivisa solo da F.P.- CGIL Medici

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Con riferimento all'art. 20, le parti concordano di aver dato piena attuazione all'art. 33 del dlgs. 29/1993, completandone le disposizioni con le modalità e le procedure ivi previste. Pertanto la mobilità deve essere effettuata secondo le indicazioni dell'art. 20.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Con riferimento all'art. 25, comma 3 le parti convengono che, gli oneri ivi previsti dovranno in futuro trovare copertura assicurativa nell'ambito delle polizze che saranno stipulate ai sensi dell'art. 24, comma 3.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

In relazione alle norme sulla verifica e valutazione dei dirigenti di cui agli articoli da 31 a 34 del presente contratto, viste le modifiche introdotte dal dlgs 286/1999 in materia nonché il dlgs 229/1999, esprimono il comune avviso che le Aziende ed enti, nell'istituire - mediante gli atti richiamati dalle citate normative, gli organismi deputati alla valutazione dei dirigenti dovranno tenere conto della particolare funzione che detti organismi saranno chiamati a svolgere in relazione alle specifiche professionalità operanti

in azienda, prevedendone una adeguata composizione o, se del caso, una integrazione con figure adeguate per professionalità e qualifica.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Le parti si danno reciproco atto che i fondi aziendali previsti dagli artt. 50, 51 e 52 del presente contratto per la corresponsione delle voci del trattamento economico ivi previste non possono essere utilizzate, nei policlinici universitari a gestione mista per il pagamento delle analoghe competenze al personale universitario convenzionato, che dovranno gravare esclusivamente sulle risorse definite allo scopo nella relativa convenzione.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

Le parti auspicano che nella programmazione regionale vengano adottati idonei provvedimenti affinché negli ospedali per acuti, sede di pronto soccorso e/o di punto nascita, in ottemperanza alle norme di garanzia relative ai servizi pubblici essenziali, nelle unità operative di anestesia, rianimazione e terapia intensiva, deve essere garantita la presenza dell'anestesista rianimatore 24 ore su 24. Negli ospedali sedi di DEA di I e II livello deve essere garantita la presenza 24 ore su 24 dell'anestesista, del rianimatore, del radiologo, del chirurgo e del medico internista.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8

Le parti convengono sulla necessità che nelle code contrattuali del presente CCNL sia affrontato il problema della ridefinizione del compenso per l'utilizzo del mezzo privato per compiti di servizio, utilizzando i parametri di determinazione ACI del costo chilometrico in sostituzione dell'indennità chilometrica ancora fissata ad 1/5 del prezzo della benzina super al chilometro.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 9

Le parti si impegnano ad approfondire - nell'ambito delle code contrattuali - le problematiche della guardia medica notturna al limitato scopo di verificare la possibilità, senza oneri aggiuntivi, di rinvenire meccanismi che, salvaguardata l'organizzazione dei servizi, in determinati casi oltre i cinquantacinque anni di età possano rendere la guardia medica facoltativa.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 10

Con riferimento all'art. 58, comma 9, le parti convengono che le sperimentazioni ed i trials clinici possano essere compresi tra le attività a pagamento ivi previste, secondo quanto definito in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 4 lett. G, del presente contratto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 11

Le parti, con riferimento all'art. 30, comma 2, prendono atto che la Commissione ivi citata è quella prevista dal d.lgs. 49/2000, che modifica l'art. 15 quinquies del d.lgs. 502/1992.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 12

In relazione agli artt. 15 e 45 del presente contratto, le parti prendono atto di quanto affermato dalla circolare del Ministero della Sanità, n. D.P.S. IV.9-11/569 del 28.3.2000, in ordine alla remissione in termine per l'opzione per il rapporto di lavoro esclusivo nei confronti dei dirigenti di II livello, che per una erronea interpretazione del comma 4 dell'art. 1 del d.lgs. 49/2000 siano stati indotti a non esercitare la propria opzione entro il 14.3.2000 o ad esercitarla erroneamente.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 13

Le parti convengono che, ai sensi dell'art. 35, comma 2, nei confronti dei dirigenti medici e veterinari che hanno optato per il rapporto esclusivo entro il 14 marzo 2000 non si applichino, neanche temporalmente, le penalizzazioni previste dai commi 1 lett. b), 3, 4 e 5 dell'art. 47. I dirigenti sanitari di cui all'art. 44 che entro il 14 marzo 2000 abbiano optato per il rapporto esclusivo continuano a prestare la propria attività con le modalità previste dal rapporto in corso di soppressione sino a trenta giorni dall'entrata in vigore del presente accordo ai sensi di quanto previsto dall'art. 44, comma 2, momento dal quale sarà riadeguato l'orario di lavoro. La disposizione è collegata al meccanismo di finanziamento del passaggio previsto dall'art. 44 citato, comma 7. Non condivisa solo da F.P.- CGIL Medici

Dichiarazioni congiunte al CCNL 8 giugno 2000 II biennio economico 2000-2001

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Con riferimento all'art. 9, al fine di esplicitare meglio la propria volontà, le parti concordano che le risorse utilizzabili per l'equiparazione di cui ai commi 3 e 4 della norma sono esclusivamente quelle derivanti dalla RIA dei dirigenti cessati dal servizio, che le citate clausole finalizzano a tale scopo. Ne consegue che le altre risorse attribuite al fondo, ivi compresi gli incrementi derivanti dal finanziamento contrattuale nazionale, non devono, quindi, concorrere all'applicazione dei commi 3 e 4 citati ma devono essere utilizzate esclusivamente per le altre finalità cui il fondo stesso sovrintende.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti concordano che, nelle aziende ove non siano stati conferiti gli incarichi, ai sensi del CCNL 5 dicembre 1996, la corrispondenza degli incarichi di cui al presente contratto viene effettuata con riferimento alla tabella allegato 1 del CCNL 5 dicembre 1996 II biennio economico 1996-1997, che rinvia alle posizioni giuridiche di provenienza.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

L'esperienza professionale richiesta ai dirigenti medici e veterinari dall'art. 12, comma 3 deve essere maturata nel profilo di appartenenza anche in più discipline.

Dichiarazioni congiunte al CCNL 3 novembre 2005

Parte normativa 2002-2005 e I biennio economico 2002-2003

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Con riguardo all'art. 1, comma 2 le parti esprimono il parere che alle fondazioni formate con capitale pubblico al 51%, le leggi regionali riconoscano la prevalente natura pubblica al fine di consentirne la permanenza nel comparto del SSN di cui al CCNQ del 18 dicembre 2002 e del CCNQ del 23 settembre 2004 con applicabilità dei relativi CCNL. Con riguardo alle flessibilità del rapporto di lavoro introdotte dai contratti vigenti ed, in particolare, con riguardo alla possibilità di stipulare contratti a termine regolati dall'art. 1 comma 3 del presente contratto (che rinvia al CCNL 5 agosto 1997) e dall'art. 15 septies del d. lgs. 502 del 1992 (richiamato dall'art. 62 del CCNL 8 giugno 2000), le parti ritengono che le aziende abbiano ampi margini per evitare il ricorso a forme contrattuali quali le collaborazioni coordinate e continuative eventualmente attivate per lo svolgimento di attività istituzionali e, cioè, al di fuori delle ipotesi previste dall'art. 7, comma 6 del d. lgs. 165 del 2001, indicate nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 4 del 15 luglio 2004. Le parti prendono, altresì, atto che in materia di flessibilità l'Aran ha ricevuto, per il settore pubblico, l'atto di indirizzo per la stipulazione di un apposito contratto collettivo quadro.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

In ordine all'art. 3 che riconferma il sistema delle relazioni sindacali dei CCNL 8 giugno 2000 e 10 febbraio 2004, le parti convengono che i trattamenti economici sono erogati solo a seguito di contrattazione collettiva ai sensi dell'art. 2, comma 3 del d. lgs. 165 del 2001.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

In ordine all'art. 6, comma 1, lettera c), con riguardo alle articolazioni strutturali sovra aziendali, le parti precisano di fare riferimento, ad esempio, ai modelli organizzativi toscani e veneti di istituzione delle cosiddette "aree vaste", senza esclusione di altri esempi simili che in futuro possano essere adottati dalle Regioni.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

In riferimento all'art. 8 comma 1, le parti rammentano che è in corso di approvazione l'ipotesi di CCNQ siglata il 15 marzo 2005 per una nuova ripartizione dei permessi, distacchi ed altre prerogative sindacali. In ordine al comma 3 le parti confermano la distinzione tra la fruizione delle prerogative sindacali, che discende dall'ammissione alla contrattazione nazionale ed è un diritto tutelato, ai sensi del d.lgs. n. 165 del 2001, dal CCNQ del 7 agosto 1998 e sue successive modificazioni ed integrazioni indipendentemente dalla firma dei contratti quadro o di comparto, dal diritto di partecipazione alla contrattazione integrativa che discende dalla sottoscrizione del contratto collettivo nazionale di categoria. Tale ultima materia in armonia con il d. lgs. n. 165 del 2001 è tuttora disciplinata dall'art. 9 del CCNL dell'8 giugno 2000, che è stato riconfermato dal presente contratto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Con riguardo al comma 1 dell'art. 9 le parti precisano che il termine "confronto" non indica un nuovo livello di relazioni sindacali rispetto a quelli previsti dall'art. 3, ma solo una modalità di svolgimento dei rapporti con le OO.SS. firmatarie del CCNL, che valorizza il sistema partecipativo cui è improntato il modello delle relazioni sindacali nella riforma del pubblico impiego anche nei casi in cui non siano previsti livelli negoziali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

In relazione all'art. 19, le parti chiariscono che l'istituto della sospensione è previsto allo scopo di evitare che, nelle more dell'accertamento della responsabilità penale del dirigente per i fatti addebitatigli, si proceda al suo licenziamento, al fine di evitare ulteriori danni morali e materiali che, in caso di proscioglimento pieno, darebbero luogo ad una azione risarcitoria. Dal momento che la sospensione è, comunque, un provvedimento grave, il comma 2 ne ammette il ricorso a condizione che vi sia stato un rinvio a giudizio e che i fatti contestati siano di gravità tale che accertati darebbero luogo al licenziamento. A tal fine la legge n. 97 del 2001, per alcuni casi prevede, in alternativa alla sospensione, anche il trasferimento. Le parti concordano, altresì, che la disapplicazione dell'art. 15 della legge n.55 del 1990 operata dal T.U. n. 267 del 2000 riguardante le disposizioni delle autonomie locali attiene a quel settore. Peraltro la disposizione disapplicata è riassunta nel medesimo Testo Unico per i dipendenti del relativo comparto a riprova della volontà del legislatore di mantenerne la sua permanenza nell'ordinamento. Le parti, inoltre, per una più agevole lettura delle clausole dell'art. 19 rammentano con riguardo al comma 4, che la lettera a) del comma 1 dell'art. 15 della legge n. 55 riguarda i reati di associazione a delinquere legati al traffico di sostanze stupefacenti, produzione, fabbricazione e distribuzione delle medesime etc. La lettera b), limitatamente all'art. 316 e 316 bis, riguarda rispettivamente il peculato mediante profitto dell'errore altrui e la malversazione a danno dello Stato. La lettera c) riguarda l'abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione o ad un pubblico servizio diverso da quello indicato nella lettera b). La sospensione in questi casi è obbligatoria ove intervenga sentenza di condanna anche non definitiva. La lettera f) riguarda coloro che, con provvedimento definitivo sono stati sottoposti a misure di prevenzione perché indiziati di appartenere ad associazioni mafiose o camorristiche.

Con riguardo al comma 5, si rammenta che si tratta dei delitti contro la P.A. già ricompresi nella legge n. 55 del 1990 ed ora oggetto dell'art. 3 della legge n. 97 del 2001 (peculato, concussione, corruzione per atto di ufficio o contrario ai doveri di ufficio, corruzione in atti giudiziari o di persona incaricata di pubblico servizio). Con riferimento al comma 7, in caso di assoluzione, il dirigente rientra in servizio e sono ripristinati i suoi diritti. Ove il dipendente sospeso abbia chiesto di essere collocato anticipatamente in quiescenza, l'art. 3, comma 57 della legge 350 del 2003 prevede un beneficio che consiste nel prolungamento o ripristino del rapporto di lavoro per un periodo pari a quello della sospensione ingiustamente subita quando viene emanata sentenza definitiva di proscioglimento "perché il fatto non sussiste o l'imputato non lo ha commesso o se il fatto non costituisce reato o non è previsto dalla legge come reato ovvero con decreto di archiviazione per infondatezza del reato anche se pronunciati dopo la cessazione dal servizio e, comunque, nei cinque anni antecedenti l'entrata in vigore della presente legge". Le modalità di esercizio del diritto e gli altri presupposti sono indicati nelle disposizioni normative il cui testo coordinato è contenuto nella legge 126 del 2004 (comma 57 bis della legge n. 350 del 2003). Infine, con riferimento al comma 10, si precisa che l'art. 5, comma 2 della legge 97 del 2001 prevede il licenziamento come pena accessoria nei reati citati nell'art. 3 della stessa legge ove vi sia stata la condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a tre anni.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

Con riguardo alla mobilità tra amministrazioni diverse, le parti invitano le aziende ed enti a favorire in particolare quella delle professionalità sanitarie del Ministero della Salute, nel rispetto della disciplina di appartenenza.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8

Con riguardo all'art. 23 il riferimento al triennio formativo effettuato dal CCNL, non muta la durata dello stesso in ragione del periodo di validità del contratto, il quale si limita a prevedere una tutela nei confronti dei dirigenti operanti nelle aziende che non hanno potuto garantire l'ECM nell'arco della propria vigenza. Il contratto, infatti, non ha competenza sulle modalità, minimi dei crediti formativi e gestione della fase sperimentale, materie tutte regolate dalle disposizioni ministeriali e regionali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 9

Con riferimento all'art. 24 commi 5 e 6, le parti si danno reciproco atto che nel sistema del rapporto di lavoro privatizzato, vi è una sostanziale parità di posizione del datore di lavoro e del dirigente. Ne consegue che l'assenso richiesto dall'art. 13, comma 12 del CCNL 8 giugno 2000 per l'eventuale modifica di uno degli elementi del contratto individuale opera come condizione di efficacia della modifica di un atto negoziale. L'apposizione di un termine per l'espressione di volontà del dirigente ha comunque il valore di dare certezza agli atti e comportamenti delle parti, ferme rimanendo tutte le tutele previste dalle vigenti disposizioni a favore del dirigente medesimo. L'apposizione del termine nel comma 5 dell'art. 28 ha un analogo valore ma, essendo l'incarico legato all'organizzazione aziendale, il mancato assenso nel termine previsto opera come condizione risolutiva del negozio, ferme sempre rimanendo le tutele a favore del dirigente con riguardo alla propria posizione.

Con riguardo al comma 7 le parti richiamano le più recenti tabelle dell'Agenzia delle Entrate, pubblicate sul supplemento ordinario alla G.U. n. 301 del 24 dicembre 2004.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 10

Con riguardo all'art. 26 le parti esprimono il parere che i due componenti del Collegio tecnico siano prescelti tra i direttori del SSN appartenenti alla stessa area e disciplina del dirigente oggetto di valutazione.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 11

Con riferimento all'art. 56, comma 2, le parti ritengono opportuno sottolineare l'importanza di valorizzare tutte le potenziali modalità di incremento del fondo per la retribuzione di risultato con la piena attuazione dell'art. 43 della legge n. 449 del 1997 (richiamata dall'art. 52 comma 5 lettera a) del CCNL 8 giugno 2000, confermato dal comma 2 dell'art. 56 del presente) applicabile al personale di tutte le pubbliche amministrazioni compresa la dirigenza medica e veterinaria del Servizio Sanitario Nazionale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 12

Con la presente le parti confermano le dichiarazioni congiunte:

- nn. 1, 3, 5, 6, 7 (a completamento della dichiarazione n. 4 del presente contratto) del CCNL 8 giugno 2000;
- le dichiarazioni congiunte nn. 1 e 3 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio;
- le dichiarazioni congiunte numeri da 1 a 10 e n. 12 del CCNL 10 febbraio 2004.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 13

Le parti assumono l'impegno di avviare, entro 60 giorni dalla data di sottoscrizione del presente CCNL, il confronto per l'esame del testo unificato delle vigenti disposizioni contrattuali predisposto dall'ARAN.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 14

Con riguardo all'art. 20, comma 3, le parti ritengono opportuno che nel proprio regolamento di funzionamento il Comitato dei Garanti introduca norme sulla disciplina della *prorogatio* per garantire alla scadenza la continuità della propria attività per il periodo di tempo valutato come necessario per la riconferma o designazione dei nuovi componenti dell'organismo stesso.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 15

In relazione all'art. 20 ed al permanere della circostanza che – ove il Comitato dei Garanti non si esprima entro il termine previsto l'Azienda può procedere ugualmente al recesso – le parti concordano che deve essere esperita, dalle aziende medesime, ogni utile azione affinché il richiesto parere sia formalmente espresso nei termini, a tutela del dirigente ma anche della trasparenza dei propri provvedimenti.

Dichiarazioni congiunte al CCNL 5 luglio 2006

II biennio economico 2004-2005

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti si impegnano a verificare presso l'INPDAP la possibilità di prevedere nel prossimo CCNL le modalità con le quali calcolare in tutto o in parte la retribuzione di posizione variabile aziendale nell'indennità premio di servizio analogamente a quanto già previsto dal CCNL della dirigenza delle Regioni ed autonomie locali

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 4

La CGIL Medici non sottoscrive l'ipotesi di CCNL dell'Area della Dirigenza medico - veterinaria del Servizio Sanitario Nazionale II biennio 2004-2005, perché, peggiorando la qualità del lavoro medico, la considera inaccettabile.

Ai medici rimane solo il 75% del trattamento fondamentale, certo, pensionabile e valido per il TFR, mentre in tutto il pubblico impiego il sindacato confederale ha ottenuto il 90%.

I medici possono guadagnare i soldi che gli vengono tolti dal trattamento fondamentale, pensionabile nonché valido per il TFR e certo a fine mese, solo in cambio della effettuazione di guardie notturne, con una penalizzazione ancora più grave per i medici ospedalieri non soggetti ai turni di guardia e per i medici del territorio.

E' ancora una volta penalizzata la professionalità rispetto alla direzione di strutture, e vengono clamorosamente resuscitate le vecchie figure dell'ex aiuto, accontentato con pochi euro, e dell'ex assistente, con nessun euro, accentuando la gerarchia negli ospedali e nei servizi territoriali.

Infine i medici saranno portati a fare sempre più guardie oltre le 38 ore, frutto amaro di una miope politica di monetizzazione del disagio.

Quest'ultimo non si affronta solo con un maggiore riconoscimento economico che non leda il diritto al trattamento fondamentale e l'unitarietà del lavoro in sanità, ma anche con il miglioramento del sistema e con una appropriata politica occupazionale.

L'unico risultato che avevamo richiesto con la nostra piattaforma e che abbiamo ottenuto è rappresentato dalla rivalutazione dell'ora di straordinario rispetto a nuovo tabellare, che determinerà un riconoscimento economico ai medici in pronta disponibilità che vengono chiamati.

Poiché il monte salari destinato allo straordinario rimane uguale, e le ore in straordinario diminuiranno, rimane comunque il rischio che invece di portare avanti in primo luogo una politica di assunzioni, si determini un incremento delle prestazioni fuori orario, anche se in libera professione aziendale.

Abbiamo infine richiesto e condiviso la scelta di tutelare almeno il trattamento fondamentale dei veterinari.

Complessivamente la nostra valutazione è pertanto negativa, e ci fa purtroppo affermare che «avevamo ragione noi» a chiedere il 90% per il trattamento fondamentale ed il 10% per il disagio.

CGIL MEDICI *Firmato*

APPENDICE

CHIARIMENTI A.R.A.N.

16 gennaio 1997 - Prot. 337

Sono pervenute richieste di chiarimento in ordine all'apparente contraddizione esistente tra il comma 2 dell'art. 43 e la tabella allegato 3 del CCNL della Dirigenza Medica e Veterinaria relativo al quadriennio 1994-1997 ed al I biennio economico 1994-1995, laddove si precisa che la retribuzione di posizione, parte fissa, dei dirigenti di ex IX livello, medici a tempo pieno e veterinari che non esercitano attività libero professionale extra muraria, con meno di cinque anni di anzianità è di L. 2.000.000.

A tale proposito, per una corretta determinazione del trattamento economico nonché degli arretrati da corrispondere, si specifica che, come chiaramente indicato nella parte normativa (art. 43, comma 2, terzo periodo), tale somma potrà essere erogata per intero solo al compimento del quinto anno, data dalla quale avvengono le maggiorazioni dell'indennità medico specialistica e di quella di dirigenza di cui all'art. 110, comma 1, lettere A) e C) del DPR 384/1990.

Ne consegue che per gli stessi soggetti deve essere letta in analogo modo la tabella allegato n. 1 del CCNL di parte economica 1996-1997.

Pertanto, ai sensi dell'art. 55, comma 3, ai neo assunti compete la medesima retribuzione di parte fissa determinata come sopra per i dirigenti di ex IX livello con meno di cinque anni.

11 giugno 1997 - Prot. 4017

ART. 20 (Pronta disponibilità) - E' possibile ricorrere ad una pronta disponibilità pomeridiana nel caso in cui la pianta organica provvisoria dell'Azienda non consenta di coprire in altro modo l'intero servizio assistenziale diurno ?

L'art. 20, comma 3, esplicita le modalità di ricorso all'istituto della pronta disponibilità nell'ambito del piano annuale adottato dall'azienda con le procedure previste dagli artt. 6 e 7 dello stesso CCNL per affrontare le emergenze in relazione alla dotazione organica ed agli aspetti organizzativi delle strutture. Qualora, pertanto, la pianta organica provvisoria non consenta la corretta copertura dei servizi assistenziali, nelle more della sua revisione, il problema può trovare soluzione anche con altri istituti a carattere economico idonei a contemperare le esigenze organizzative con il raggiungimento dei risultati da parte dei dirigenti in relazione alle modalità di assicurazione del servizio.

Quale tipo di trattamento economico deve essere riservato al personale dirigente del profilo professionale psicologi equiparato ai sensi della L. 207/1985, in vigore dei nuovi CCNL della dirigenza ? La posizione giuridica ed economica degli Psicologi psichiatrici equiparati ai medici a norma delle leggi 18.3.1968 n. 431 e 21.6.1971 n. 515, è stata definitivamente consacrata dall'art. 14, comma 3 della legge 20.5.1985 n. 207. Tale definizione normativa non viene ad essere alterata dalle disposizioni contrattuali e, pertanto, ai predetti dirigenti deve essere applicato il CCNL relativo all'area della Dirigenza medico veterinaria nella quale sono stati conclusivamente inquadrati proprio per effetto del richiamato art. 14 della L. 207/1985.

ART. 43, comma 2 - (La retribuzione di posizione dei dirigenti medici e veterinari di I° e II° livello) - Quale deve essere il trattamento che, in base alla norma, spetterebbe ai dirigenti medici e veterinari di ex IX livello con meno di cinque anni di servizio attesa la non corrispondenza tra la norma ed il valore di retribuzione di posizione evidenziato per i medesimi soggetti nella tabella allegato n. 3 del CCNL di I° biennio ?

Come già tempestivamente comunicato a tutte le Regioni con nota n. 337 del 16.1.1997 la contraddizione evidenziata tra il comma 2 dell'art. 43 e la tabella allegato n. 3 e n. 1 dei CCNL della Dirigenza Medica e Veterinaria rispettivamente di I° e II° biennio economico per i dirigenti di ex IX livello, medici a tempo pieno e veterinari che non esercitano attività libero professionale extra muraria, con meno di cinque anni di anzianità, deve essere risolta a favore della prevalenza del disposto letterale della norma,

A tale proposito, per una corretta determinazione del trattamento economico nonché degli arretrati da corrispondere, si riconferma che la somma di L. 2.000.000 potrà essere erogata per intero solo al compimento del quinto anno, data dalla quale avvengono le maggiorazioni dell'indennità medico specialistica e di quella di dirigenza di cui all'art. 110, comma 1, lettere A) e C) del DPR 384/1990, per effetto dell'art. 117 confermato dal CCNL.

Ne consegue che per gli stessi soggetti deve essere letta in analogo modo la tabella allegato n.1 del CCNL di parte economica 1996-1997.

Pertanto, ai sensi dell'art. 55, comma 3, ai neo assunti compete la medesima retribuzione di parte fissa determinata come sopra per i dirigenti di ex IX livello con meno di cinque anni.

Per chiarire ogni perplessità in merito alle voci inerenti si ritiene utile riepilogare nelle allegate tabelle la retribuzione spettante ai soggetti sopra menzionati, per l'I.S.M. e la Retribuzione di Posizione, per ambedue i bienni :

EX ASSISTENTI MEDICI CON MENO DI CINQUE ANNI			
	ISM	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE FISSA	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE VARIABILE
<u>1.12.1995</u>	7.370.000	422.000	782.000
<u>1.1.1996</u>	===	===	===
<u>1.1.1997</u>	13.773.000	422.000	371.000
<u>31.12.1997</u>	15.000.000	422.000	371.000

Per i medesimi dirigenti esercitanti l'attività libero professionale extra muraria, a decorrere dal 1.1.1996 resta confermato quanto previsto dall'art. 5, comma 2, del CCNL relativo al II° biennio.

ART. 47, comma 2 (Riconversione delle risorse destinate alla progressione economica per anzianità) - Il valore per classi e scatti, inerente l'indennità di tempo pieno, che entra a far parte della R.I.A. deve essere considerato al 100% anche per i soggetti nei confronti dei quali trova applicazione il disposto degli artt. 4, L. 724/1994 e 1, comma 12 ultimo periodo della L. 662/1996 ?

Come si evince chiaramente dal tenore dell'art. 5, comma 3 del CCNL del 5.12.1996 relativo al II° biennio economico, il taglio del 15% della indennità di tempo pieno, da effettuarsi in applicazione dell'art. 4 della L. 724/1994 - in conseguenza della ristrutturazione della retribuzione che ha cancellato la pregressa indennità - è stato tramutato in un importo fisso, differenziato per ex posizione funzionale e parametrato sul valore base della precitata indennità di tempo pieno come richiesto esplicitamente dalla norma legislativa citata; se ne deduce che nessuna decurtazione deve essere effettuata sul maturato per classi e scatti relativi alla più volte citata indennità di tempo pieno che, pertanto è conglobato nella R.I.A. per l'intero importo maturato.

A proposito dell'applicazione della norma contrattuale in questione si evidenzia che l'art. 1, comma 12 della L. 662/1996 ha determinato una serie di problemi in ordine all'entità ed alla permanenza del taglio; sulla questione è stato attivato un tavolo di confronto con i Dicasteri interessati, delle cui risultanze si darà tempestiva informazione anche ai fini di un eventuale conguaglio nei confronti dei destinatari.

ART. 60, comma 1 lettera a) - (Finanziamento della retribuzione di posizione) - Il fondo previsto dalla norma è formato anche dalle risorse derivanti dalla progressione economica per classi e scatti delle indennità di cui all'art. 110 del DPR 384/1990 ?

Come chiaramente indicato nell'art. 47 del CCNL il valore per classi e scatti maturato sulle voci di cui all'art. 92, comma 6 del DPR 270/1987 vanno a confluire nella RIA a decorrere dal 1.1.1997 e non è pertanto ricompreso nelle risorse che concorrono a formare il fondo di cui all'art. 60 del CCNL.

ART. 62, comma 4 (Costituzione del fondo per il trattamento accessorio legato alle particolari condizioni di lavoro) - Con quali regole può essere attribuita l'indennità di rischio radiologico prevista dalla norma contrattuale in presenza della nuova disciplina sulla classificazione degli ambienti di lavoro e dei lavoratori ai sensi dell'art. 82 del D.Lgs. 230/1995 ?

La materia trattata in sede contrattuale ha inteso mantenere utilizzabile una risorsa economica destinata a compensare lo specifico rischio radiologico la cui portata e la cui determinazione in termini di modalità di insorgenza e di rapporto con le condizioni lavorative e professionali dei soggetti è riservato, come per il passato, alla normativa vigente in materia, tra cui ora il D.Lgs. 230/1995.

ART. 5, commi 2 e 3, del CCNL relativo al II° biennio - (Rideterminazione dell'indennità di specificità medica e della retribuzione di posizione). La riduzione del 15% prevista dall'art. 4 della L. 724/1994, poi confermata dall'art. 1, comma 12, della L. 662/1996, si applica anche al personale veterinario ?

L'art. 4 della L. 724/1994 non trovava applicazione nei confronti del personale veterinario perché quest'ultimo, in caso di espletamento della libera professione veterinaria - in virtù dell'art. 92, comma 8, del DPR 270/1987 - non aveva titolo a percepire l'indennità medico veterinaria di ispezione vigilanza, e polizia veterinaria (rideterminata dall'art. 110 del DPR 384/1990), analoga a quella di tempo pieno. La differenza retributiva originaria ha costretto le parti contrattuali ad individuare voci retributive (tabellare, di specificità medica e di posizione) per detti veterinari, diverse da quelle percepite dai veterinari che non esercitavano la libera professione extra muraria pur in presenza del medesimo debito orario. Tali rapporti, tuttavia, alla stessa stregua di quelli dei medici a tempo definito - in virtù della scelta contrattuale enunciata all'art. 42, comma 3 (rapporto di lavoro unico) e all'art. 72 del CCNL - sono da considerare ad esaurimento, il che sta a significare che non possono essere instaurati nuovi rapporti di lavoro con tali caratteristiche sia con medici e veterinari neo assunti sia con medici e veterinari già in servizio essendo possibile eventualmente solo il passaggio inverso ma alle condizioni previste dall'art. 72 (e quindi non a semplice richiesta del veterinario interessato ricompreso nelle fattispecie degli artt. 43, 44 e 45, lettere D giacché in caso contrario l'Azienda non avrebbe i relativi fondi). A differenza dell'art. 4 della L. 724/1994, l'art. 1, comma 12 della L. 662/1996, nel confermare la riduzione del 15% per i dipendenti che optino per l'esercizio dell'attività libero professionale extra muraria, non distingue tra

dirigenti medici e veterinari accomunandoli in una unica fattispecie che prevede per tutti la riduzione del 15% sulla componente fissa della retribuzione di posizione. Né poteva essere diversamente poiché nel nuovo assetto della retribuzione dei dirigenti interessati non esistono più le voci relative alla indennità di tempo pieno o medico veterinaria di ispezione vigilanza, e polizia veterinaria. Ne consegue, come ultima considerazione, che il dirigente veterinario che dopo l'entrata in vigore della L. 662/1996 opti per la libera professione extra muraria è soggetto solo alla predetta riduzione del 15%. Non possono pertanto essere applicati, nei confronti di questi ultimi, gli stipendi tabellari previsti negli artt. 43, 44 e 45 lettera D), destinati a regolare in via transitoria il pregresso differenziato regime dei veterinari. Con la L. 662/1996 si è pertanto ristabilita una piena condizione di parità tra medici e veterinari esercitanti la libera professione extra muraria. Va da sé che ai veterinari di cui ai precitati artt. 43, 44 e 45 lettera D) (come ai medici a tempo definito), non deve essere effettuata nessuna ulteriore riduzione del 15% della retribuzione di posizione giacché il loro trattamento economico complessivo è già fortemente differenziato in ragione del pregresso esercizio di tale attività.

Ai medici e veterinari assunti a tempo determinato che abbiano maturato anzianità per classi può essere riconosciuta tale anzianità ?

Pur nella perplessità che vi siano stati incarichi a tempo determinato protrattisi tanto a lungo nel precedente regime da determinare la maturazione di classi, si ritiene che ai dirigenti stessi in servizio alla data del 31.12.1996 vada applicato l'art. 47 con diritto alla relativa garanzia economica solo in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato senza soluzione di continuità.

Come deve essere costituita la delegazione trattante di parte sindacale, soprattutto riguardo alla presenza di più soggetti in rappresentanza di federazioni formate da più sigle sindacali nonché alla partecipazione dei rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali ?

Con nota n. 304 del 15.1.1997 l'A.Ra.N. ha richiamato tutte le indicazioni fornite alle regioni con la precedente nota n. 566 del 23.1.1996, con particolare riguardo a quelle sulla composizione della delegazione trattante di parte sindacale. Nella citata nota veniva specificato, nel dettaglio, sia che la delegazione trattante è integrata con un componente di ciascuna delle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto sia - in ordine alle federazioni di più sigle - che possono costituire R.S.A. in sede decentrata solo i dirigenti iscritti alla federazione unitariamente intesa e con la denominazione di quest'ultima, indipendentemente dalla circostanza che poi nella sede locale siano materialmente presenti tutte le componenti della federazione. In relazione al numero dei rappresentanti sindacali (se cioè le varie sigle - comprese quelle "federate" - debbano limitarsi a designare un solo rappresentante ovvero siano libere nella designazione), problema circa il quale, negli elementi quadro trasmessi con la citata nota nulla veniva indicato, si rileva che esso rappresenta un fatto interna corporis sul quale la controparte - al di là di informali accordi nei quali deve prevalere il senso di responsabilità - non può ingerirsi ; sicché la composizione numerica della delegazione sindacale, al di fuori di tale accordo, non può essere imposta dalla parte pubblica. Va da sé, alla stessa stregua, che la composizione della delegazione di parte pubblica non può essere soggetta ad alcun esame o verifica da parte sindacale.

Dopo la mancata registrazione in ambedue i contratti dell'art. 16, che disciplinava la costituzione dei rapporti a tempo determinato, quali prospettive vi sono perché la materia venga definita contrattualmente?

Gli artt. 16 dei CCNL dell'area della dirigenza dei quattro ruoli, che disciplinano le assunzioni a tempo determinato, non registrati dalla Corte dei Conti e riproposti in successivi CCNL del 18 e 19 dicembre 1996, sono stati nuovamente respinti dalla Corte dei Conti, In data 24.4.1997 è stata inviata al Dipartimento della Funzione Pubblica una nota con la quale si suggerisce di valutare l'opportunità di chiedere al Governo la registrazione con riserva dei predetti articoli.

Sarà cura di questa Agenzia tenere informate le amministrazioni degli ulteriori sviluppi.

Quali sono le voci retributive del nuovo trattamento economico della dirigenza che vanno corrisposte per 13 mensilità ?

Le voci retributive che devono essere corrisposte per 13 mensilità sono, relativamente ai loro ratei, la retribuzione tabellare (comprensiva della RIA ove acquisita e del maturato economico pensionabile non riassorbibile di cui all'art. 44, comma 2, lettera B) del CCNL dell'area non medica , ove acquisito), l'indennità integrativa speciale (nella misura di 1/13 dei valori previsti dagli artt. 46 dei CCNL), l'indennità di specificità medica e la retribuzione di posizione (nelle due componenti fissa e variabile). Lo specifico trattamento economico dei dirigenti di II° livello è invece corrisposto per 12 mesi. Anche per i dirigenti dell' area medica e veterinaria , la nuova RIA è utile ai fini della 13^ mensilità, in applicazione del secondo comma dell'art. 47 del CCNL. Si segnala però che il valore economico annuo di classi, scatti e ratei maturati al 31.12.1996 sull'indennità medico specialistica deve essere diviso 13 e moltiplicato per 12, poiché detta indennità nei precedenti accordi di lavoro era percepita per 12 mensilità.

Quale deve essere il trattamento economico da riservare a dirigenti medici che usufruiscono dei distacchi sindacali di cui all'art. 2 del DPCM 770/1994 ? E' corretto aver sospeso per tale

ragione l'indennità di modulo già regolarmente assegnata ai sensi degli artt. 47 e 116 del DPR 384/1990 prima dell'entrata in vigore dei CCNL, in ossequio al contenuto della circolare DFP 28.3.1991.

Per inquadrare correttamente il quesito si osserva che la nuova struttura del trattamento economico della dirigenza decorre, in termini generali, dalla data del 1.12.1995; è pertanto da quel momento e non dal 6.12.1996 che le precedenti voci del trattamento economico dei medici, vengono riassorbite dalle nuove voci retributive che producono effetti a decorrere dalla predetta data del 1.12.1995.

In particolare le indennità degli artt. 47 e 116, per i dirigenti dei ruoli sanitario professionale, tecnico ed amministrativo sono confluite nella componente fissa della retribuzione di posizione mentre per i dirigenti medici e veterinari sono state ripartite tra l'ISM e la predetta componente. Gli artt. 47 e 116 sono disapplicati dal 6.12.1996 ; pertanto in considerazione delle date di formale conferimento dei moduli da parte delle singole aziende avvenute tra il 1.12.1995 ed il 5.12.1996, le predette voci retributive saranno oggetto di conguaglio. Per quanto attiene il mantenimento di tali voci nel trattamento economico dei distaccati sindacali si rammenta che, nel predetto arco temporale, la materia era disciplinata dagli artt. 28 e 96 del DPR 384/1990 - che espressamente prevedevano una particolare tutela dei dirigenti sindacali. La circolare del DFP del 28.3.1991 esprimeva un principio generale relativo all'organizzazione prescindendo da ogni altra considerazione o collegamento tra le predette disposizioni e gli artt. 47 e 116. L'art. 70, comma 7, sotto il profilo della tutela sindacale, conferma, come per il passato, il criterio del mantenimento del trattamento economico specificato in dettaglio dalla clausola stessa, valida per i I e II biennio (cfr. art. 5 CCNL del 5.12.1996 relativo al II biennio 1996-97), al fine di evitare penalizzazioni al dirigente sindacale chiamato a svolgere una funzione "sociale". Il quesito proposto va dunque inquadrato alla luce dei richiamati principi.

Il diritto all'esercizio dell'opzione tra rapporto ordinario e rapporto ad incarico quinquennale ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. 502/1992, attribuito ai Dirigenti di II° livello dagli artt. 58 (dirigenza medica) e 56 (dirigenza non medica), può essere esercitato anche da coloro che abbiano superato il 62° anno di età (tenuto conto che il limite massimo di 65 anni per il collocamento a riposo d'ufficio può essere elevato, a richiesta, di ulteriori due anni) ?

La risposta affermativa al quesito posto si basa su due elementi il primo dei quali è da rinvenirsi nel disposto dell'art. 15 del D.Lgs. 502/1992 che non pone alcun limite di età all'effettuazione dell'opzione. Quanto alla disciplina contrattuale occorre riferirsi agli artt. 34 (dirigenza medica) e 33 (dirigenza non medica) nei quali è esplicitamente previsto che tra le cause di cessazione del rapporto di lavoro vi sia, anche per i II° livello dirigenziali, il raggiungimento del limite massimo di età, secondo le disposizioni vigenti.

Il CCNL chiarisce, peraltro, che il conferimento dell'incarico quinquennale è una modalità di accesso alla funzione di dirigente di II° livello nell'ambito di un rapporto di pubblico impiego che non va confusa con le caratteristiche ed i limiti di età che riguardano il rapporto del direttore generale e del direttore amministrativo e sanitario accomunabili solo per l'elemento temporale della durata dell'incarico ; infatti il dirigente di II° livello che non superi la verifica può essere comunque mantenuto in servizio qualora non ricorrano le condizioni del recesso.

Ne consegue pertanto che il raggiungimento del predetto limite massimo di età per il collocamento a riposo costituisce impedimento al mantenimento del rapporto, e quindi all'eventuale compimento del quinquennio di incarico in corso, conseguito a seguito dell'espletamento della speciale procedura prevista dal comma 3 dell'art. 15 del D.Lgs. 502/1992 ovvero attraverso l'esercizio della facoltà di opzione concessa dal comma 4 del medesimo articolo.

Come si formano i fondi degli artt. 58 e 60 rispettivamente del CCNL dell'area della Dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa e del CCNL dell'area medico veterinaria ? Quali risorse, con riferimento ai compensi per lavoro straordinario, confluiscono nel fondo dell'art. 62 del relativo CCNL ?

Circa le modalità di finanziamento dei fondi i CCNL utilizzano dizioni diverse riferendosi ora alla spesa storica, ora alle risorse "destinate", altre volte alle risorse "spettanti" ed in altri casi ancora alle risorse determinate. Le diverse locuzioni utilizzate hanno ovviamente un diverso significato dal punto di vista contabile che non può sfuggire agli interpreti.

La circostanza che nel periodo di validità dell'accordo siano intervenute modifiche negli accorpamenti delle Aziende o scorpori di quelle ospedaliere non ha potuto condizionare le scelte contrattuali in ordine ai principi di determinazione delle risorse che sarebbero stati rigidi e penalizzanti qualora riferiti unicamente allo speso senza poi tener conto che alcuni degli istituti previsti dal DPR 384/1990 erano ad applicazione differita (artt. 8 e 78, 47 e 116, 48 e 117) ; pertanto nella formazione di ciascuno dei fondi dovrà farsi particolare attenzione alla terminologia usata.

In particolare per quanto attiene il fondo delle condizioni di lavoro del CCNL della dirigenza medico veterinaria (art. 60), ove sono confluite le risorse dei compensi per lavoro straordinario, si fa presente che la giusta chiave interpretativa va ricercata nelle modalità di formazione dei relativi fondi in tutti e tre i CCNL del comparto. A tal fine giova rammentare che negli artt. 10 ed 80 del DPR 384/1990 era prevista la formazione di un fondo unico per lo straordinario di tutto il personale, ancorché collocato in aree separate, che veniva utilizzato in relazione alle necessità e non con riferimento agli apporti dei singoli dipendenti anche con superamento dei limiti individuali e di categoria del personale ; ne poteva quindi conseguire che per far fronte alle esigenze di lavoro del personale medico si dovessero utilizzare quote di straordinario di altro personale.

Dovendosi procedere, nella stipulazione dei tre CCNL di comparto, alla suddivisione del citato fondo unico dello straordinario, le parti hanno previsto che le risorse da trasferire nel fondo per le particolari condizioni di lavoro del comparto e dell'area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa (ove non utilizzate altrimenti), fossero da determinare nella misura spettante pro capite ai dipendenti delle rispettive aree ; date le modalità di utilizzo del fondo di cui agli artt. 10 ed 80 del DPR 384/1990, se lo stesso criterio fosse stato utilizzato anche per il personale medico e veterinario le Aziende non avrebbero avuto le risorse sufficienti per assicurare i servizi di guardia e di pronta disponibilità ; per tale ragione nel fondo per le p.c.l. del contratto dell'area medico veterinaria, vanno trasferite le risorse relative a quanto speso per tale istituto nel periodo preso a riferimento. Va da sé che attraverso una diversa organizzazione del lavoro, il ricorso al pagamento di compensi straordinari per guardia e p.d. dovrà essere fortemente razionalizzato.

ARTT. 58 (area SPTA) e 60 (area medica) - (Finanziamento della retribuzione di posizione per i Dirigenti nonché dello specifico trattamento economico dei dirigenti di II° livello del ruolo sanitario) - Nel caso in cui il fondo per la retribuzione di posizione, costituito per il 1996, presenti un avanzo dopo che si è provveduto al pagamento della retribuzione di posizione così come prevista rispettivamente dagli artt. 53, comma 8 e 55, comma 7, è possibile attribuire ai dirigenti tale avanzo sempre a titolo di retribuzione di posizione, ovvero dette somme devono essere riportate nell'esercizio successivo ed assegnate alla retribuzione di risultato di detto anno ?

Uno dei principi che regolano il funzionamento del fondo per la retribuzione di posizione è quello secondo il quale il fondo deve essere integralmente utilizzato. Ciò comporta che, prima della graduazione delle funzioni, qualora nel fondo stesso (depurato di quanto occorrente per il pagamento dello specifico trattamento economico ai Dirigenti di II° livello, dell'indennità di specificità medica per quanto attiene i medici ed i veterinari e della retribuzione di posizione - definita nei valori minimi delle due componenti dalle tabelle allegate ai CCNL - al termine dell'esercizio finanziario, possano residuare risorse non utilizzate (evento da collegare ad esempio ad eventuali vacanze dell'organico dei dirigenti od a temporanee sospensioni del rapporto di lavoro senza diritto alla retribuzione), soccorre lo specifico disposto degli articoli dei CCNL disciplinanti la formazione dei fondi che consentono, appunto, la completa utilizzazione del fondo medesimo attraverso un temporaneo trasferimento dei residui nel fondo per la retribuzione di risultato, con l'obbligo di ripristinare l'originaria consistenza del fondo per la retribuzione di posizione all'inizio dell'esercizio successivo.

Ne consegue che l'avanzo di risorse nel fondo, in mancanza dell'effettuazione della graduazione delle funzioni e degli altri adempimenti organizzativi connessi al conferimento degli incarichi secondo la disciplina contrattuale, deve essere temporaneamente trasferito verso il fondo di risultato. Non è infatti possibile incrementare ad personam la retribuzione di posizione delle tabelle contrattuali al di fuori del rispetto di tutte le condizioni organizzative previste dalle clausole contrattuali stesse. A tal fine è utile ricordare il disposto del comma 2 degli artt. 71 (area SPTA) e 74 (area medica) la cui decorrenza è dal 5.12.1996. La regola della provvisoria utilizzazione delle risorse avanzate a consuntivo si applica con lo stesso criterio anche dopo la graduazione delle funzioni.

Con quali modalità deve essere calcolato il controvalore delle quote economiche relative ai minuti di plus orario (30, 50 o 60 a seconda dell'area dirigenziale interessata e delle qualifiche dirigenziali possedute dai soggetti considerati) da trasferire, con decorrenza 1.1.1997, dal fondo per la retribuzione di risultato al fondo per la retribuzione di posizione (artt. 58 e 61 per la Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa ed artt. 60 e 63 del CCNL per l'area della Dirigenza Medica); per tale calcolo si deve far riferimento ad una base settimanale ovvero mensile ?

Il quesito trova soluzione rammentando quali erano le modalità di calcolo del valore dell'ora di plus orario, così come disciplinate nei precedenti accordi nazionali di lavoro, in specie dagli artt. 61 e 127 del D.P.R. 384/1990 ; sulla base delle citate disposizioni il valore di un ora di plus orario corrispondeva al 10% del trattamento economico globale mensile lordo goduto dal dipendente in virtù del D.P.R. 270/1987 ; tale attribuzione economica veniva quindi corrisposta su base mensile a fronte di un corrispettivo di ore aggiuntive reso dai dipendenti su base settimanale. Il controvalore di cui viene disposta il trasferimento ai sensi delle richiamate norme dei CCNL stipulati in data 5.12.1996, deve pertanto essere determinato su base mensile.

Con quale decorrenza deve essere corrisposto il compenso orario di L. 50.000 previsto dagli artt. 60 (area non medica) e 62 (area medica) per la remunerazione dell'attività didattica svolta fuori orario di lavoro ?

Per l'attività didattica svolta fuori orario di lavoro, l'art. 26, comma 15 del DPR 270/1987 prevedeva un compenso orario di L. 30.000, ora aumentato a L. 50.000 dagli artt. 60 e 62 rispettivamente del CCNL per la Dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa e del CCNL per la Dirigenza medica e veterinaria che, peraltro, non indicano espressamente la decorrenza del nuovo beneficio economico.

A tal fine, si rammenta che, ai sensi dell'art. 2, comma 2 di entrambi i CCNL, qualora le clausole contrattuali non contengano diversa prescrizione, gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione (6.12.1996).

Alcuni Collegi dei Revisori dei Conti, in ciò confortati da un parere espresso direttamente dal

Ministero del Tesoro, Ragioneria Generale dello Stato IGOP, sollevano obiezioni sulla attuale applicabilità degli artt. 48 e 117 del DPR 384/1990 ; quale è il comportamento da adottare ?

In ordine ai problemi sollevati dal Ministero del Tesoro si evidenzia che i CCNL del 5.12.1996 hanno espressamente richiamato la perdurante validità degli artt. 48 e 117 del DPR 384/1990 (la cui applicazione era ed è in corso di esaurimento, come esplicitato nel CCNL relativo al 2° biennio).

I CCNL sono stati regolarmente registrati ottenendo l'autorizzazione governativa che si perfeziona anche con i controlli della Ragioneria Generale.

L'intervento unilaterale del Ministero del Tesoro in materia contrattuale è pertanto in contrasto con la predetta autorizzazione governativa e le clausole contrattuali vanno puntualmente applicate sia per prevenire un sicuro contenzioso sia per evitare l'alterazione degli equilibri del sistema di finanziamento delle retribuzioni tabellari o di posizione dei fondi dell'area della dirigenza.

E' possibile la ricostruzione economica dell'anzianità per i dirigenti non medici neo assunti già dipendenti del S.s.n. ? Agli stessi, medici e non medici, va attribuita la parte variabile della retribuzione di posizione prevista dalle tabelle ed in quale misura?

Con riferimento al primo punto di domanda si fa presente che, per i dirigenti non medici già dipendenti del S.s.n. vincitori di concorso, in un apposito CCNL in corso di autorizzazione è stata reinserita una norma di ricostruzione dell'anzianità analoga all'art. 53 del DPR 384/1990 che fa salvo il mantenimento della RIA già acquisita

Con riferimento al secondo punto di domanda, per i dirigenti vincitori dell'incarico di II livello il complessivo trattamento economico derivante dall'incarico conferito, nel rispetto delle clausole di garanzia contenute negli artt. 55 e 58 del CCNL dell'area medica e 53 e 56 del CCNL dell'area non medica e dei minimi previsti dalle tabelle in assenza di graduazione delle funzioni, è definito nel contratto individuale ai sensi dell'art. 14, comma 2 lett. d). Per tutti gli altri dirigenti, ferme rimanendo le clausole di garanzia degli artt. 55, comma 4 e 53, comma 5 dei rispettivi CCNL se già dipendenti del S.s.n., la parte variabile sarà determinata dall'azienda dopo il superamento del periodo di prova - ove previsto - in relazione all'incarico conferito. In assenza della graduazione delle funzioni, la retribuzione di posizione nel suo ammontare complessivo potrà essere quella prevista per ciascuna posizione organizzativa "storica" dalle tabelle allegate ai rispettivi CCNL del II biennio, definibile come "minimo contrattuale". In tale ambito la determinazione della componente fissa - da attribuire al singolo dirigente - avverrà tuttavia in ragione della clausola di garanzia e, quindi, senza applicazione automatica delle tabelle contrattuali. Il principio opera per tutti i dirigenti nel caso di conferimento dei nuovi incarichi aziendali nell'ambito della propria qualifica (sia nei valori minimi contrattuali che in quelli rideterminati dopo la graduazione delle funzioni), poiché nella posizione di incarico neoacquisita la componente fissa della nuova retribuzione di posizione del singolo dirigente - per la durata del presente contratto - rimarrà quella stabilita dalle clausole di garanzia rispettivamente ex artt. 55, comma 4 e 53, comma 5.

Quale trattamento economico si deve attribuire ai vincitori di concorso per posti di ex X e XI livello medico e del ruolo sanitario ?

Per quanto attiene i dirigenti di tutto il ruolo sanitario, ai fini della determinazione del trattamento economico spettante ai vincitori di procedure concorsuali corrispondenti al II livello dirigenziale si applica la naturale successione delle norme contrattuali. Per i vincitori di concorso di ex X livello - fascia A è stato necessario regolamentare il regime transitorio in un CCNL, tuttora in fase di registrazione, con il quale si stabilisce il trattamento economico spettante.

1 aprile 1998 - Prot. 2063

Al fine di sciogliere la riserva sulla problematica indicata in oggetto, sentiti in proposito i Ministeri competenti, si fa seguito a quanto comunicato nel punto 5), pag. 6 del verbale interpretativo dell'11.6.1997, in merito al coordinamento tra le norme contenute nell'art. 5, comma 3 del CCNL del II biennio dell'area della dirigenza medica e veterinaria e la successiva disposizione introdotta dall'art. 1, comma 12 della legge 662/96.

In via interpretativa si ritiene che la disposizione contenuta nell'art. 1, comma 12 della L. n. 662/96 sia da ritenere meramente confermativa della clausola contrattuale di cui all'art. 5, comma 3 del CCNL del II biennio dell'area della dirigenza medica e veterinaria la quale, a sua volta, ha preso atto della "sospensione" del 15 % dell'indennità di tempo pieno, derivante dall'art. 4, comma 3 della L. n. 724/94 a carico dei medici che avevano dichiarato di svolgere l'attività libero-professionale extramuraria.

A sostegno di questa tesi militano le parole stesse ("resta ferma... ") utilizzate dalla legge con evidente riferimento alla nuova struttura della retribuzione dei dirigenti (viene infatti menzionata parte fissa della retribuzione di posizione), nel frattempo divenuta operante per effetto dell'entrata in vigore del CCNL stipulato il 5.12. 1996. Ciò induce anche a ritenere che la legge abbia confermato la riduzione prevista dall'art. 5 del CCNL del II biennio (cioè il 15% del valore iniziale della vecchia indennità di tempo pieno riportato sul valore della componente fissa della retribuzione di posizione) nei suoi termini monetari senza alcuna duplicazione della penalizzazione.

L'art. 1, comma 12 della L. 662/96 estende tuttavia i suoi effetti ad altri destinatari. Infatti ora la riduzione prevista dal CCNL citato riguarda indistintamente tutti i dirigenti, sia medici (di cui alle lettere A), sia veterinari (di cui alle lettere C) rispettivamente degli artt. 43, 44 e 45 del CCNL del 5.12.1996),

che hanno optato per l'esercizio della libera professione extramuraria secondo le disposizioni introdotte dall'art. 1 della legge 662/96. Naturalmente in tal caso la riduzione opera a far data dall'opzione.

Si ritiene, inoltre, che la prevista riduzione non operi in via permanente perché deve essere possibile alle aziende di ripristinare il minimo contrattuale della retribuzione di posizione in caso di revoca da parte degli interessati dell'opzione per l'esercizio dell'attività libero-professionale extramuraria.

La temporanea maggiore disponibilità di risorse nel fondo di posizione di ciascuna azienda, accertata a consuntivo, sulla base della regola generale prevista dall'art. 60, comma 4 del contratto, sostanzia le condizioni per lo spostamento temporaneo di tali risorse sul fondo per la retribuzione di risultato.

Si prega di dare la massima diffusione alla presente, portandola a conoscenza di tutte le aziende ed enti del comparto del Servizio sanitario nazionale presenti nel territorio di competenza.

20 maggio 1998 - Prot. 3179

L'incarico quinquennale dei dirigenti di II livello del ruolo sanitario comporta la stipula di un contratto individuale di diritto privato che può derogare al trattamento normativo ed economico stabilito dal CCNL ?

L'art. 15, comma 3 del decreto legislativo n. 502/1992 regola la disciplina dell'accesso al secondo livello dirigenziale del ruolo sanitario configurandolo quale incarico quinquennale rinnovabile che dà titolo a specifico trattamento economico. Il CCNL del 5.12.1996 ha provveduto a completare la normativa di accesso sotto il profilo economico stabilendo che essa si applica - come recita espressamente l'art. 58 - a tutti gli assunti dopo l'entrata in vigore del citato decreto legislativo e a coloro che optino ai sensi del quarto comma dell'art. 15. Allo scopo di fornire indicazioni utili per un'uniforme applicazione del contratto ed evitare, nel contempo, una distorta lettura delle norme sia legislative che contrattuali, si riassumono di seguito alcune delle caratteristiche dell'incarico quinquennale che si ritengono abbiano prodotto maggiore difficoltà applicativa:

- il conferimento dell'incarico quinquennale non fa nascere un rapporto di diritto privato assimilabile al lavoro autonomo bensì comporta l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato anche se soggetto alla condizione della conferma come risulta dalle norme legislative generali e dal CCNL ;

- la durata quinquennale si riferisce, infatti, all'incarico e non al rapporto di lavoro il quale, nell'ipotesi di mancato rinnovo, non viene necessariamente risolto. A tale proposito, giova ricordare che l'art. 59, comma 11 del CCNL individua con chiarezza le conseguenze del mancato rinnovo dell'incarico (permanenza nel livello retributivo di £ 48.000.000 - perdita dello specifico trattamento economico di cui all'art. 58 - mantenimento dell'ISM e della retribuzione di posizione, eventualmente ridotta in rapporto al nuovo incarico attribuito - congelamento di un posto di I livello dirigenziale);

- la necessità della stipula del contratto individuale secondo le modalità e con i contenuti di cui all'art. 14 del CCNL non può indurre le aziende ad inserire clausole derogatorie in pejus rispetto a quelle del contratto collettivo in relazione alle materie da esso disciplinate, in base al principio dell'art. 2077, comma secondo del cc. In particolare, riguardo al non richiesto periodo di prova, all'orario di lavoro, alle ferie, alla malattia e agli infortuni, all'aspettativa, all'età per il collocamento a riposo, ai termini del preavviso, al collegio di conciliazione, alla tredicesima mensilità, al passaggio a tempo pieno, si versa in tema di diritti inderogabili da parte dell'azienda e indisponibili dai dirigenti. Anche in riferimento a specifiche norme di legge non è consentita alcuna deroga alla normativa generale (responsabilità dirigenziali, trattamento di missione, incompatibilità e libera professione, iscrizione all'INPDAP sia per il trattamento di quiescenza che di previdenza, art. 2122 cc.).

I dirigenti sono soggetti al procedimento disciplinare ? Quale normativa si applica in caso di comportamenti riconducibili a quelli che, in passato, avrebbero concretizzato responsabilità disciplinare ?

L'art. 59 del decreto legislativo n. 29/1993 indica con chiarezza le fonti normative in tema di sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche : l'art. 2106 del cc e l'art. 7 dello Statuto dei lavoratori - limitatamente ai commi 1, 5 e 8 - cui si aggiunge, per i soli dirigenti, l'art. 20 del medesimo decreto legislativo, relativo alla nuova e specifica responsabilità dirigenziale. Il citato art. 59 prevede, altresì, al terzo comma che la tipologia e l'entità delle infrazioni e delle sanzioni possono essere definite dai contratti collettivi. Nel passaggio dal sistema pubblicistico a quello privatistico le parti hanno inteso applicare il principio in base al quale il diverso ruolo e responsabilità dei dirigenti, per i quali il rapporto fiduciario è basilare, richiede l'applicazione di regole diverse da quelle proprie del personale del comparto. Di conseguenza nei due CCNL delle aree dirigenziali stipulati il 5.12.1996 (cfr. comma 5 degli artt. 36 e 35) le parti contraenti hanno ritenuto di dare attuazione al disposto di cui al terzo comma dell'art. 59 stabilendo che i dirigenti non sono soggetti a sanzioni disciplinari conservative. Ciò naturalmente non significa che i dirigenti siano sottratti alla responsabilità disciplinare ma soltanto che quest'ultima non può trovare concretizzazione in una sanzione disciplinare conservativa (rimprovero, multa, sospensione). Le eventuali perplessità in ordine alla asserita sopravvivenza delle pregresse procedure disciplinari sono prive di fondamento, in quanto dal 6.12.1996 risultano inapplicabili gli artt. da 100 a 123 del DPR n. 3/57 cui rinvia l'art. 51 del DPR n. 761/79, anch'esso peraltro disapplicato (cfr. art. 74, comma 3 del decreto legislativo n. 29/1993 e artt. 75 e 72 del CCNL). Nell'ambito del generale processo di cambiamento nella gestione delle risorse umane, teso alla massima valorizzazione delle capacità e professionalità dei dirigenti, saranno pertanto le singole aziende, sulla scorta di autonome

determinazioni e utilizzando anche gli strumenti contrattuali, a ricercare le soluzioni migliori - in relazione alle circostanze e alle necessità contingenti - per intervenire (ovviamente non con l'irrogazione di sanzioni disciplinari ma con altri istituti contrattuali) in tutti i casi in cui, pur non sussistendo gli estremi per l'applicazione ai dirigenti degli artt. 36 e 35 dei CCNL delle due rispettive aree contrattuali, si sia comunque in presenza di fatti o comportamenti che non appaiono conformi al nuovo ruolo della dirigenza e alle responsabilità ad esso collegati.

I dipendenti - dirigenti e non - che fruiscono dell'istituto della mobilità sono soggetti al periodo di prova nell'azienda di destinazione ?

La possibilità di sottoporre alla prova il personale che inizia la propria attività in un'azienda a seguito i processi di mobilità tradizionali o innovativi è priva di qualsiasi base normativa essendo la mobilità un istituto che non provoca novazione del rapporto di lavoro. Tale principio - già segnalato con la nota 6016 del 17.9.1997 - è sancito dal quarto comma degli artt. 14 e 84 del DPR 384/90, non disapplicati dai recenti CCNL. Di conseguenza non appare neanche fondata la concessione di aspettativa o conservazione del posto in favore dei dipendenti che si sono trasferiti. Nel ribadire che il rapporto prosegue a tutti gli effetti con il nuovo datore di lavoro si ritiene, tuttavia, che gli istituti normo-economici che abbiano valenza annua e non siano strettamente connessi ad un particolare evento (ferie, eventuale cumulo ore di aggiornamento, tredicesima mensilità, ecc.) dovrebbero, di norma, essere liquidati o chiusi al momento del trasferimento in quanto non sembra corretto - anche dal punto di vista contabile - che effetti economici derivanti dal pregresso servizio ricadano sull'azienda ricevente ; sono, peraltro, sempre possibili accordi in senso diverso tra le aziende interessate.

Un dirigente medico o sanitario collocato in distacco sindacale part-time al 50% mantiene il diritto alle ore settimanali di aggiornamento ?

Nei CCNL di riferimento stipulati il 26 e 27 maggio 1997 l'argomento non è affrontato. Poiché il principio applicabile per il part-time verticale è quello previsto dal CCNL del comparto, si deve ritenere che i benefici siano fruibili in misura proporzionale all'orario ; ciò farebbe ritenere che le ore di aggiornamento professionale spettino in misura proporzionalmente ridotta, non essendo tale diritto escluso dai CCNL del 26 e 27 maggio 1997

Le ore di aggiornamento professionale previste dalle rispettive norme dei CCNL delle aree dirigenziali spettano anche ai dirigenti assunti a tempo determinato ?

Gli artt. 17 e 18 del CCNL dell'area della dirigenza medica e veterinaria e l'art. 17 del CCNL dell'area della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico e amministrativo prevedono la destinazione di quattro ore (per i medici) e due ore (per tutte le altre professionalità) ad attività non assistenziali, quali l'aggiornamento professionale, la partecipazione ad attività didattiche la ricerca finalizzata, ecc. Poiché gli artt. 16 di ambedue i contratti stabiliscono che ai dirigenti assunti a tempo determinato si applica lo stesso trattamento normativo del personale a tempo indeterminato con alcune eccezioni indicate nella norma stessa, tra le quali non è ricompreso l'istituto oggetto del quesito, si deve ritenere che esso possa trovare applicazione anche in favore dei dirigenti con contratto a termine. Peraltro, atteso l'esplicito richiamo alla compatibilità con le esigenze funzionali della struttura di appartenenza, si suggerisce che l'azienda stabilisca per i dirigenti a tempo determinato regole per la fruizione delle ore di aggiornamento conformemente allo spirito della norma (ad esempio : solo con cadenza settimanale o mensile).

E' possibile concedere un congedo straordinario per motivi di studio ai sensi delle leggi n.476/84 per il dottorato di ricerca (art. 2), n. 398/89 per le borse di studio (art. 6, comma 7) e del d.lgs. n. 257/91 per la formazione del medico specialista (art. 5, comma 2) ?

I CCNL non hanno disapplicato le precedenti disposizioni di legge sopra citate le quali, pertanto, risultano ancora applicabili nei confronti di tutto il personale dirigenziale e dei livelli. Non si ritiene invece applicabile l'aspettativa per la partecipazione al corso di formazione in medicina generale in quanto l'art.5, comma 4 del decreto legislativo n. 256/91 sancisce l'incompatibilità di tale corso "con la sussistenza di un rapporto di lavoro dipendente".

E' possibile concedere ad una dipendente coniugata con un militare inviato in missione all'estero l'aspettativa senza assegni per l'intera durata della missione ?

L'aspettativa cui si fa riferimento è quella regolata dalla legge n. 26/80 e non dalla legge n. 100/87 come erroneamente indicato dall'azienda proponente il quesito. Nel ricordare che i destinatari della citata legge 26/80 sono esclusivamente "gli impiegati dello Stato" e che tali disposizioni legislative non sono state contrattualizzate, si ritiene che la concessione dell'aspettativa può senz'altro rientrare nelle fattispecie di cui agli artt. 27 e 28 dei CCNL delle rispettive aree dirigenziali ma la durata massima dell'aspettativa non potrà in ogni caso superare i dodici mesi nel triennio.

L'azienda o ente può sottoporre d'ufficio il dirigente a visita medica di idoneità fisica durante il periodo di 18 mesi di malattia di cui al comma 1 dell'art. 24 ?

La visita medica per verificare a quali attività il dirigente possa essere adibito o per accertarne l'eventuale inidoneità assoluta a qualsiasi proficuo lavoro non può essere chiesta dall'azienda o ente prima del decorso dei 18 mesi perché il CCNL ha dettato norme di particolare salvaguardia del personale. L'anticipazione della visita durante il periodo di comporto può essere, invece, richiesta dal dipendente.

Ai dirigenti assunti a tempo determinato ai sensi degli artt. 16 dei rispettivi CCNL spetta la conservazione della RIA, qualora già goduta nell'azienda o ente di provenienza ?

L'art. 1 del CCNL dell'area della dirigenza medica e veterinaria comprende tra i destinatari delle norme del contratto (e quindi anche dell'art. 47) tutti i dirigenti a tempo indeterminato e a tempo determinato. Pertanto la norma di garanzia contenuta nel terzo comma del citato art. 47 va riferita anche a questi ultimi. Per i dirigenti dei ruoli sanitario, professionale, tecnico e amministrativo, l'art. 4 del CCNL integrativo del 1.7.1997 - che sembrerebbe limitare la clausola al "caso di trasferimento" - va inteso in senso lato ovvero ricomprendendo anche i casi in cui il trasferimento sia dovuto alla stipulazione di un contratto di assunzione a termine, beninteso se non vi è soluzione di continuità nel rapporto di lavoro.

Spetta l'assegno per il nucleo familiare ad un dirigente collocato in congedo straordinario senza assegni in quanto beneficiario di una borsa di studio ai sensi della legge n. 398/89 ?

Per la corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare - attesa la natura non retributiva di tale istituto - si deve fare riferimento unicamente alla legge istitutiva e alle condizioni personali e reddituali ivi previste (cfr. DL 13 marzo 1988, n. 69 convertito, con modificazioni, nella legge 13 maggio 1988, n. 153). Pertanto - aldilà di quanto espressamente previsto nelle tabelle allegato 4 e allegato 3 ai CCNL delle aree dirigenziali che non possono assumere valore esaustivo di tutte le possibili situazioni soggettive disciplinate dalla vigente normativa - l'ANF, ai sensi della normativa sopra indicata e delle disposizioni da essa richiamate, spetta - fatte salve le eccezioni espressamente previste dalla predetta normativa - in misura ridotta in tutte le posizioni di stato che importino la riduzione delle competenze economiche ed è sospeso in tutti i casi di sospensione completa delle medesime.

La possibilità per le Regioni di finalizzare risorse finanziarie aggiuntive al raggiungimento di livelli di assistenza superiore o per l'individuazione di modelli organizzativi, prevista dai tre contratti collettivi del comparto sanità relativi al II biennio economico, riguarda anche il personale degli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico ?

I destinatari dei contratti collettivi sono chiaramente individuati dagli artt. 1 dei rispettivi contratti nel personale dipendente di tutte le amministrazioni di cui all'art. 7 del DPCM n. 593/93. La possibilità di finanziare dei progetti deriva da protocolli regionali extracontrattuali ai quali si deve fare riferimento. In questa sede si può solo precisare che negli IRCCS i fini istituzionali ricomprendono, come è noto, sia attività di ricerca che attività assistenziale. In relazione alla specifica previsione contrattuale e alla normativa generale di riferimento (art. 13 del d.lgs. n. 502/92), si ritiene che, in sede di accordo per la definizione delle risorse aggiuntive, le Regioni abbiano in ogni caso piena facoltà di finalizzare dette risorse anche a favore del personale operante negli IRCCS comunque utilizzato.

Il trattamento economico spettante ad un dirigente amministrativo assunto nell'anno 1998 è pari a £ 36.000.000, secondo quanto previsto dall'art. 3, comma 2 del CCNL relativo al secondo biennio economico ? Lo stesso dirigente ha diritto a 30 giorni di ferie - decurtate cioè di due giorni - per il primo triennio di servizio anche se sia stato titolare di un precedente contratto a tempo determinato senza soluzione di continuità ?

Lo stipendio tabellare spettante ai dirigenti assunti dopo il 5.12.1996 corrisponde a quello fissato per i dirigenti già appartenenti all'ex IX livello con meno di cinque anni di anzianità ai sensi di quanto espressamente previsto dall'art. 42, comma 6 del CCNL. Ai medesimi dirigenti si applica la dinamica retributiva prevista dai commi 3 e 4 dell'art. 42 e quindi possono raggiungere lo stipendio tabellare "pieno" al compimento del quinto anno di servizio previo giudizio favorevole. La circostanza che nell'art. 3, comma 2 del contratto relativo al secondo biennio economico si legge che dal 1 luglio 1997 lo stipendio annuo tabellare dei dirigenti ex art. 42 del CCNL è determinato, a regime, in £ 36.000.000 non può indurre a ritenere che la differenziazione sopra rappresentata sia scomparsa. Innanzitutto perchè il preciso richiamo contenuto nell'inciso del medesimo art. 3 citato ("a regime") sta a significare che l'unificazione del tabellare dei dirigenti di ex nono livello con meno di cinque anni con quello stabilito per i dirigenti con più di cinque anni avviene sempre dopo l'applicazione dell'art. 48 del DPR 384/90, la cui ultrattività è prevista dall'art. 42, comma 3. In secondo luogo perchè nel contratto del secondo biennio la norma finale di cui all'art. 8 stabilisce che rimangono in vigore tutte le clausole della parte II del CCNL relativo al primo biennio di parte economica non modificate dal contratto del secondo biennio. Di conseguenza tutte le sopra richiamate clausole disciplinanti la dinamica retributiva dei dirigenti neoassunti rimangono pienamente in vigore anche nel secondo biennio. Per ciò che concerne i giorni di ferie spettanti ai soggetti che accedono alla qualifica di dirigente dopo la stipulazione del contratto, si ritiene che per il personale che prima dell'assunzione a tempo indeterminato abbia avuto con un'azienda o ente del comparto rapporti di lavoro a tempo determinato - anche senza soluzione di continuità - debba essere considerato comunque personale neo assunto perchè altrimenti, in virtù ad esempio di un contratto di soli tre mesi, sarebbe ingiustamente avvantaggiato rispetto a chi acquisisce il diritto agli ulteriori due giorni di ferie solo dopo un triennio di servizio. In tal senso va interpretato l'inciso contenuto nel comma 2 dell'art. 20, per cui per "coloro che risultino essere già dipendenti del comparto" devono intendersi i dipendenti a tempo indeterminato appartenenti ai livelli che vincono un concorso per una qualifica dirigenziale.

Ai fini della maturazione dei cinque anni di anzianità di servizio complessivo previsti dagli artt. 48 e 117 del DPR n. 384/90 per beneficiare della rideterminazione delle indennità - la cui

applicazione è stata confermata in senso dinamico dai rispettivi CCNL di riferimento - è valido il periodo temporale in cui il dirigente è stato in aspettativa sindacale retribuita ?

L'art. 7, comma 3 del CCNL quadro del 26.5.1997 - come peraltro la pregressa normativa contrattuale - prevede con chiarezza che i periodi di distacco sindacale sono equiparati a tutti gli effetti al servizio pieno prestato nell'amministrazione. Alla luce di tale previsione non sussistono motivi per dubitare che i periodi trascorsi in distacco concorrono alla maturazione dell'anzianità prevista dalle citate norme. Va da sé che il dirigente deve in ogni caso essere sottoposto al giudizio del collegio tecnico il quale - nell'ambito della potestà regolamentare propria di ciascuna azienda - può utilizzare molteplici e differenziati strumenti valutativi al fine di accertare l'attività professionale, di formazione e di studio comunque conseguita ; resta inteso che, nel fare ciò, il collegio tecnico dovrà esperire ogni utile tentativo per evitare che si producano situazioni di disparità di trattamento tra dirigenti appartenenti alla stessa qualifica.

Qual'è l'esatto trattamento economico spettante agli ex medici condotti ?

Dalla lettura coordinata degli artt. 70, comma 5 del CCNL relativo al I biennio, e 3, comma 3 del CCNL del II biennio, della dichiarazione congiunta n. 2, punto 7 al CCNL integrativo del 4.3.1997 nonché della previgente normativa non disapplicata, risulta che agli ex medici condotti spetta il seguente trattamento economico:

- trattamento economico omnicomprensivo annuo di £ 9.158.000 per il periodo dall'1.12.1995 al 31.10.1996 e di £ 10.800.00 a decorrere dall'1.11.1996
- elemento distinto della retribuzione pari a £ 240.000 annue
- indennità integrativa speciale
- quota dell'IIS conglobata pari a £ 1.081.000 annue non spettano invece : la RIA, la indennità di specificità medica, la retribuzione di posizione, la retribuzione di risultato e ogni altro emolumento accessorio legato alle condizioni di lavoro.

In caso di eventuale opzione il trattamento economico da attribuire è quello di cui all'art. 43, comma 1 lettera A) con l'aggiunta dell'ISM e della retribuzione di posizione fissata dall'azienda in relazione all'incarico attribuito.

Spetta l'indennità sostitutiva di preavviso agli eredi di un dirigente deceduto in servizio quando il medesimo aveva già comunicato di voler recedere dal rapporto di lavoro per dimissioni volontarie ?

Il decesso avvenuto nel periodo intercorrente tra la comunicazione di dimissioni da parte del dirigente e la data indicata per l'effettiva cessazione è pur sempre un evento avvenuto in costanza di rapporto di lavoro. Nel rammentare che durante il periodo di preavviso il rapporto di lavoro prosegue a tutti gli effetti giuridici ed economici ed attesa la particolare finalità cui tende la disposizione di cui all'art. 2111 cc, si ritiene che agli eredi del dirigente deceduto vada corrisposta l'indennità in questione ai sensi dell'art. 39, comma 8 del CCNL del 5.12.1996.

Da quale data opera, ai fini economici, l'equiparazione degli odontoiatri al personale medico?

L'art. 70, comma 11 del CCNL del 5.12.1996 sostituisce la tabella allegato 1 al DPR 384/90 con la nuova tabella allegato 3 al nuovo CCNL. Con tale disposizione le parti hanno provveduto a dare ottemperanza alla sentenza del TAR del Lazio, n. 1362/92 , con la quale il Giudice amministrativo aveva ritenuto illegittimo l'inserimento del profilo degli odontoiatri nell'area comparto invece che nell'area medica, effettuato dal citato DPR 384/90. La clausola contrattuale opera, dunque, ai fini giuridici mentre per il trattamento economico spettante ai dirigenti odontoiatri si deve fare riferimento alle norme generali dettate dal contratto (cfr. art. 2, commi 1 e 2). L'eventuale diritto ad emolumenti arretrati per il periodo precedente al 1.1.1994 esula dalla competenza delle attuali parti negoziali, né può essere in alcun modo fatto rientrare negli oneri contrattuali del quadriennio 1994-97. Per provvedere alla regolazione degli eventuali emolumenti arretrati si ritiene che si debba ricorrere alle procedure di cui all'art. 66 del decreto legislativo n. 29/1993.

E' dovuta l'indennità di mancato preavviso quando le parti stabiliscono consensualmente di rinunciare ai termini di preavviso ?

I CCNL non hanno disciplinato nel dettaglio economico la materia della rinuncia consensuale ai termini di preavviso, limitandosi a fissare nel comma 5 degli artt. 39 e 38 una norma di principio.

La proroga del contratto a tempo determinato prevista dall'art. 16 del CCNL (nel testo riproposto con il contratto integrativo del 5.8.1997) è possibile per tutte e tre le fattispecie indicate al comma 1 del medesimo articolo o solo per i contratti stipulati secondo le lettere a) e b) ?

La possibilità prevista dall'art. 16, comma 7 - nel testo riformulato dal CCNL integrativo del 5.8.1997 - di prorogare eccezionalmente il contratto a tempo determinato è soggetta a tre specifiche condizioni : 1) che sussistano esigenze contingenti ed imprevedibili ; 2) che l'attività lavorativa sia la stessa, anche se rientrante in un'altra fattispecie ; 3) che il dirigente assente sia lo stesso. Da quest'ultima condizione si dovrebbe evincere che la proroga è consentita soltanto per i casi rientranti nelle lettere a) e b) del comma 1. A supporto di tale interpretazione letterale del contratto, si può aggiungere che dovrebbe essere esclusa a priori la possibilità di proroga degli incarichi per la temporanea copertura di posti vacanti, atteso che, in questi casi, il concorso deve essere stato già bandito e che non sembra rispondere

alle caratteristiche di una esigenza "contingente ed imprevedibile" il mancato espletamento della procedura concorsuale nel termine di otto mesi.

Un primario di ruolo già cessato dal servizio viene assunto successivamente da un'altra azienda con incarico quinquennale ex art. 15 del decreto legislativo n. 502/1992. Al suddetto sanitario spetta la RIA già a suo tempo maturata nel precedente rapporto ?

Nella situazione prospettata si concretizza un nuovo rapporto di lavoro che, privo delle caratteristiche di continuità, non consente l'applicazione della ricostruzione economica prevista dall'art. 118 del DPR 384/90 - tuttora in vigore in quanto non disapplicato dal CCNL del 5.12.1996 - per l'area della dirigenza medica e veterinaria e dall'art. 53 del medesimo decreto, riproposto dall'art. 4 del CCNL integrativo del 2.7.1997, per l'area della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico e amministrativo. Si segnala, in ogni caso, che il principio in base al quale la salvaguardia del trattamento economico già in godimento scatta solo in caso in cui non vi sia soluzione di continuità nel servizio era presente nei citati artt. 53 e 118 del DPR 384/90.

La retribuzione di posizione spettante a ciascun dirigente a titolo personale viene determinata sulla base delle tabelle allegate ai rispettivi CCNL : è corretto - qualora il minimo garantito dalle clausole integrative del 1 e 2 luglio 1997 sia inferiore a quello derivante dalla graduazione delle funzioni - attribuire il valore corrispondente alla graduazione dell'incarico mentre, se sia superiore, attribuire ad personam il minimo garantito ? Ovvero la retribuzione di posizione del singolo dirigente viene data dalla somma del minimo garantito secondo le tabelle più il valore corrispondente alla graduazione dell'incarico ?

La complessa procedura relativa alla graduazione delle funzioni e della definizione del relativo valore economico ha carattere oggettivo, prescinde dalla situazione dei soggetti fisici che sono preposti alle funzioni e serve a determinare il valore economico degli incarichi secondo le necessità organizzative e funzionali dell'azienda. Le tabelle allegate ai CCNL che fissano i minimi contrattuali della retribuzione di posizione hanno invece lo scopo di tutelare, almeno in parte, valori economici già entrati nel patrimonio individuale dei singoli dirigenti e si applicano a prescindere dall'incarico conferito. Effettuate tali necessarie premesse, risulta evidente che i valori minimi stabiliti rispettivamente dagli artt. 56-57 e 54-55 sono complessivi (comprensivi cioè della componente fissa e di quella variabile) e, in quanto convenzionalmente stabiliti dal contratto, prescindono dalla ex posizione funzionale di appartenenza del dirigente. L'insieme delle clausole contrattuali (in particolare artt. 55-59 e 53-57) consente di affermare che l'azienda, anche nel caso di mutamento dell'incarico ai dirigenti, deve preoccuparsi nel primo impianto del sistema di attribuirne un altro di pari valore economico (non essendo consentito il mantenimento di trattamenti ad personam) mentre quello di valore economico inferiore potrà essere attribuito solo dopo che - introdotti i sistemi e meccanismi di valutazione previsti dagli artt. 59 e 57 dei rispettivi contratti - l'attività del dirigente sia valutata negativamente e sempre che non abbia effetti sanzionatori più pesanti (collocamento in disponibilità, recesso). Tali principi sono stati convalidati dai CCNL integrativi del 1 e 2 luglio 1997. Ulteriori considerazioni vanno però formulate in ordine all'entità della retribuzione di posizione dopo la graduazione delle funzioni. In tal caso o il valore minimo contrattuale viene confermato oppure è rideterminato in misura maggiore. Verificandosi quest'ultima situazione la nuova retribuzione assorbe il minimo contrattuale fino a concorrenza e l'incremento agisce solo sulla parte variabile di esso. E' solo il caso di segnalare, infine, che il valore del minimo contrattuale e quello dell'incarico dirigenziale derivante dalla graduazione delle funzioni non si sommano tra di loro ma interagiscono nel senso sopra rappresentato.

Nel caso in cui si dovesse ricorrere alla norma di cui agli artt. 60, comma 5 e 58, comma 8 - rispettivamente dei CCNL delle due aree dirigenziali - perché la dotazione organica dell'azienda è stata aumentata, come deve intendersi la locuzione "in misura congrua" utilizzata dagli articoli citati ? Tale eventuale incremento viene effettuato con risorse contrattuali o resta a carico del bilancio dell'azienda ?

L'azienda o ente dovrà rideterminare il fondo per la retribuzione di posizione in modo che sia possibile attribuire anche alle posizioni organizzative di nuova istituzione (dal momento dell'effettiva attivazione delle stesse) una retribuzione di posizione adeguata al relativo carico di responsabilità in base ai principi sulla graduazione delle funzioni, se effettuata, o nel rispetto dei valori economici minimi indicati nelle tabelle allegate ai CCNL.. L'incremento del fondo "in misura congrua" significa, quindi, l'entità delle risorse che l'azienda o l'ente deve prevedere per il finanziamento delle dotazioni organiche dirigenziali nuove alle quali sono collegate le varie tipologie dell'incarico graduate o meno dall'azienda. Il costo della dotazione organica non è contrattuale essendo la materia attinente a quelle riservate alla legge o atto da essa individuato (art. 2, comma 1, lettera c) della legge n. 421/1992).

La maggiorazione prevista dal comma 1, punto d), secondo alinea dell'allegato 6 del CCNL del 5.12.1996 può essere attribuita al Dirigente di II livello che non ha effettuato l'opzione per la libera professione intramuraria sia per scelta personale sia per ragioni organizzative dell'azienda o della regione di appartenenza ? La maggiorazione spetta esclusivamente ai dirigenti di II livello ad incarico quinquennale ? Ed infine, per il corretto calcolo della maggiorazione in questione, essa va ad aggiungersi al minimo garantito o lo assorbe ?

Dalla lettura testuale dell'allegato 6 al CCNL del 5.12.1996, laddove è trattata la fattispecie del Dirigente di II livello cui è conferito l'incarico di responsabile Dipartimento e nei confronti del quale sia stabilita l'incompatibilità dello svolgimento di attività libero professionale esterna, si ricavano i seguenti principi:

- per poter attribuire la maggiorazione è necessario che il dirigente abbia optato per la libera professione intramuraria, il che presuppone che sia stato attivato quanto previsto dalle disposizioni vigenti in materia.
- per beneficiare della norma in questione è assolutamente ininfluente aver optato per l'incarico quinquennale. Tale condizione infatti non si rileva in nessuna clausola del contratto che, anzi, all'art. 53, comma 4 specifica chiaramente che ai dirigenti di II livello sono conferiti gli incarichi "indipendentemente dall'opzione" per l'incarico quinquennale. Al contrario, per espressa previsione dell'allegato 6 e allo scopo di formalizzare gli aspetti economici dell'emolumento, risulta indispensabile la sottoscrizione del contratto individuale.
- la maggiorazione si aggiunge al valore economico fissato per l'incarico di responsabile di dipartimento in base alla graduazione delle funzioni ovvero al valore minimo garantito dalla tabella 3. In tale ultima ipotesi, ad esempio, al citato trattamento minimo tabellare si aggiunge quello fissato per l'accettazione del rapporto di lavoro esclusivo (che, al minimo, è di £ 28.000.000). Il valore complessivo della retribuzione di posizione così attribuita al dirigente non potrà superare comunque £ 70.000.000 annui, neanche dopo la graduazione delle funzioni.

E' possibile la rideterminazione in sede aziendale della componente variabile della retribuzione di posizione anche senza aver applicato le procedure previste dai CCNL per la graduazione delle funzioni ?

Ambedue i contratti delle aree dirigenziali prevedono con chiarezza che "la disciplina del conferimento degli incarichi prevista dai seguenti articoli del presente capo entra in vigore con il presente contratto e presuppone, altresì che le aziende ed enti realizzino" tutta una serie di adempimenti fissati dalle leggi di riforma che appaiono strumentali e ineludibili per la realizzazione del processo di aziendalizzazione (cfr. comma 6 degli artt. 51 e 50). Gli artt. 55, comma 6 e 53, comma 7 dei rispettivi CCNL, da parte loro, stabiliscono rispettivamente che la componente variabile è determinata in sede aziendale sulla base della graduazione delle funzioni e in conformità alla tipologia degli incarichi affidati. La graduazione delle funzioni assume, dunque, il ruolo di presupposto organizzatorio e funzionale - prima ancora che giuridico - per la rideterminazione da parte dell'azienda della componente variabile. Operando in difformità verrebbero assegnati valori economici del tutto privi di motivazione funzionale e senza riferimenti a criteri generali oggettivi e predeterminati. Si ritiene, per questi motivi, che la componente variabile "aziendale" possa essere fissata solo conseguentemente all'effettiva applicazione degli artt. 51 e 50 e seguenti che presuppongono procedimenti obiettivi. Infatti è evidente che il Legislatore (art. 24 del decreto legislativo n. 29/1993) e i CCNL che ne sono la conseguente applicazione non rimettono tale compito al mero potere discrezionale dell'organo di governo della pubblica amministrazione e, nel caso di specie, delle aziende sanitarie.

Al personale dirigente già incaricato di responsabilità di direzione di una struttura organizzativa aziendale nell'ambito della vigenza contrattuale 1994-1997 e collocato in aspettativa per lo svolgimento dell'incarico di direttore generale, direttore sanitario, amministrativo deve essere attribuita la retribuzione di posizione di cui alle tabelle allegate ai CCNL in relazione alla ex posizione funzionale di appartenenza o invece quella eventualmente rideterminata in sede aziendale per il medesimo incarico già ricoperto dal dirigente a seguito della graduazione delle funzioni, ai fini della determinazione della retribuzione contributiva in base alla quale effettuare le ritenute previdenziali ai sensi dell'art. 3, comma 8 del decreto legislativo n. 502/1992 ?

In tema di retribuzione contributiva dei dirigenti chiamati a svolgere gli incarichi di Direttore generale, amministrativo e sanitario ai sensi dell'artt. 3, comma 6 e 7, comma 4 del decreto legislativo n. 502/1992, i CCNL delle aree dirigenziali prevedono - rispettivamente agli artt. 70, comma 9 e 68, comma 7 - quale debba essere il trattamento economico da prendere in considerazione. Si ritiene, peraltro, che la previsione di valutare ai fini previdenziali la retribuzione di posizione limitatamente alle sole componenti fissate dalle tabelle 3 e 2 vada applicata nel solo caso in cui l'azienda non abbia ottemperato alla disposizione contrattuale che prevede la graduazione delle funzioni dirigenziali. ovvero per i soggetti collocati in aspettativa prima dell'eventuale rideterminazione della componente variabile della retribuzione di posizione. Il principio rappresentato si deduce dall'analoga norma dettata per il personale in distacco sindacale, nei confronti del quale viene stabilita una particolare garanzia nei riguardi dei singoli elementi della retribuzione ormai consolidati e consente di evitare situazioni di palese disparità di trattamento.

Nella costituzione dei fondi di risultato per le due aree dirigenziali devono essere inclusi gli incrementi percentuali previsti dagli artt. 58, comma 7 e 124, comma 6 del DPR 384/90 ?

I fondi per la retribuzione di risultato di ambedue i contratti sono costituiti dalla somma complessiva dei fondi di incentivazione sub 1 e sub 2 previsti dal DPR 384/90 determinata nell'anno 1993. L'utilizzazione della parola "determinata" sta a significare che, in tale circostanza, le parti negoziali hanno inteso riferirsi - per l'anno preso in considerazione - ad un parametro che non corrisponde a quanto, nel relativo periodo, è stato destinato, né speso, né spettante. Per comprendere il significato di "determinato" si può procedere in via residuale e ritenere tali risorse quelle individuate e risultanti in

regolari atti deliberativi delle ex USL in conformità alle previgenti norme del DPR 384/90 e, in quanto eventualmente richiamate, del DPR 270/87 nonché secondo quanto previsto dagli accordi quadro regionali cui il decreto stesso rinviava. Per verificare l'applicabilità della norma di garanzia di cui agli artt. 58 e 124 del DPR 384/90 va, pertanto, fatto riferimento al complessivo quadro normativo comprensivo anche dei vari accordi regionali e della eventuale e consolidata giurisprudenza correttiva di questi ultimi.

Qualora non sia stata ancora effettuata la graduazione delle funzioni dirigenziali è possibile utilizzare i residui del fondo di posizione nel fondo di risultato ?

Gli art. 60, comma 4 e 58, comma 7 dei CCNL delle due rispettive aree dirigenziali prevedono che il fondo annuale di posizione deve essere integralmente speso. Pertanto le somme non utilizzate perchè la componente variabile non è stata ancora rideterminata in assenza di graduazione delle funzioni ovvero per vacanze organiche o assenze a vario titolo di dirigenti vanno utilizzate - a consuntivo - nel fondo di risultato relativo al medesimo anno e non costituiscono economie di gestione dell'azienda. Va da sé che in sede di contrattazione decentrata devono essere predeterminati, ai sensi degli artt. 5, comma 1 punti b) e d), i criteri generali per l'attribuzione delle eventuali risorse trasferite temporaneamente dal fondo di posizione, affinché tali quote ulteriori, in presenza del raggiungimento dell'obiettivo assegnato, possano contribuire a premiare in modo differenziato il personale afferente alle unità operative ove si sono manifestate le carenze che possono aver dato luogo ai residui del fondo di posizione.

E' possibile esonerare il personale dirigenziale dall'attestazione di presenza attraverso il badge magnetizzato ?

La materia dell'accertamento del rispetto dell'orario di lavoro contrattualmente dovuto è disciplinata dall'art. 22 della legge n. 724/94 nonché dagli artt. 17 e 18 del CCNL dell'area della dirigenza medica e veterinaria e dall'art. 17 del CCNL dell'area della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico e amministrativo. Pur essendo il nuovo sistema fondato sull'autoresponsabilizzazione del dirigente, le iniziative per l'accertamento delle presenze e delle assenze assunte dalle aziende ed enti devono essere conformi alle leggi e, comunque, coerenti con i fini della valutazione annuale del dirigente anche per l'erogazione della retribuzione di risultato. Si rammenta, inoltre, nei confronti dei dirigenti del ruolo sanitario, l'esigenza di separare l'attività istituzionale da quella prestata in regime di libera professione intramuraria.

L'attività didattica svolta in ore antimeridiane è da considerarsi svolta durante l'orario di lavoro o al di fuori?

La diversificazione del compenso per l'attività didattica in ragione dello svolgimento della stessa durante o al di fuori dell'orario di lavoro non è certo una novità introdotta dai CCNL del 5.12.1996, essendo già prevista fin dal DPR 270/87. Si ritiene, comunque, che per stabilire con esattezza se si versa in una delle due situazioni sia influente se la didattica sia svolta in ore antimeridiane o pomeridiane : infatti ciò che va preliminarmente verificato è la tipologia di orario propria di ogni dipendente che svolge attività didattica, sia dirigente che appartenente ai livelli. In tal senso le norme di riferimento (art. 18 CCNL dell'1.9.1995 per i livelli e artt. 17, 18 e 17 rispettivamente dei CCNL del 5.12.1996 per le due aree dirigenziali) stabiliscono con chiarezza che per ciascun dipendente deve essere preventivamente fissata l'articolazione dell'orario di lavoro contrattualmente dovuto in funzione dell'orario di servizio, di quello di apertura al pubblico e delle esigenze della struttura. Effettuata tale verifica e fermo restando ovviamente l'assolvimento del debito orario settimanale, ciò che conta allora non è se la didattica viene svolta di mattina o di pomeriggio bensì se essa cade all'interno o meno della tipologia di articolazione assegnata al dipendente : nel primo caso le ore di didattica concorrono al raggiungimento del debito orario settimanale, nel secondo caso quest'ultimo va integralmente assolto senza conteggiare le ore dedicate alla didattica.

L'indicazione degli emolumenti per i quali viene costituito il fondo di cui agli artt. 60 e 62 dei contratti delle due aree dirigenziali, è da ritenere esaustiva o è possibile in sede aziendale prevedere altri emolumenti per compensare situazioni di disagio o mansioni particolari ?

Gli artt. 60 e 62 dei contratti delle due aree dirigenziali prevedono con carattere di tassatività le fattispecie per le quali, in presenza delle condizioni e dei requisiti prescritti, vanno pagati i rispettivi emolumenti. Poichè si tratta di materia a contenuto economico non è possibile effettuare alcuna interpretazione analogica e, di conseguenza, la descrizione delle fattispecie che danno diritto allo specifico emolumento è esaustiva.

In base a quale criterio ciascuna Azienda deve determinare la quota del monte ore attribuibile in sede locale alle singole organizzazioni sindacali in applicazione dell'art. 5 CCNL quadro del 26.5.1997 e del CCNL del 27.5.1997?

Diversamente dalla ripartizione dei permessi previsti dal DPCM 770/94 e dal DM 5.5.1995 - che è una operazione da effettuarsi a cura di ciascuna amministrazione - la utilizzazione dei permessi previsti dall'art. 5 dei CCNL del 26 e 27 maggio 1997 non richiede in sede locale alcuna opera di ripartizione. Le singole aziende o enti, infatti, devono limitarsi a verificare che il dirigente sindacale versi nelle condizioni soggettive prescritte dall'art. 5 per la fruizione del permesso, da utilizzarsi secondo le procedure previste dall'art. 4, comma 7. Le verifiche sul rispetto dei limiti di utilizzazione complessiva dei permessi indicati nelle tabelle allegate ai contratti - previa apposita comunicazione di ciascuna amministrazione in separati conteggi ai sensi dell'art. 5, comma 7 dei contratti stessi - resta una competenza di livello nazionale

essendo il monte-ore gestito dalle Confederazioni e Organizzazioni sindacali le quali, nel ripartirlo ai loro dirigenti, devono rispettare i tetti.

Le ore usufruite per la trattativa decentrata possono essere estrapolate dal monte orario spettante a ciascuna organizzazione sindacale ?

Gli artt. 4, comma 8 dei due CCNL del 26 e 27 maggio 1997 prevedono espressamente che le amministrazioni assicurano i vari livelli di trattativa sindacale con riunioni che avvengono normalmente al di fuori dell'orario di lavoro e che - ove ciò non sia possibile - deve comunque essere sempre garantito l'espletamento del mandato sindacale mediante l'attivazione di procedure e modalità idonee. Pertanto tale richiesta non trova riscontro nel quadro normativo di riferimento.

I permessi sindacali fruiti prima dell'entrata in vigore del CCNL del 26.5.1997 oltre il monte ore determinato ai sensi del DPCM n. 770/94 e dal successivo decreto del Ministro per la funzione pubblica sono da considerarsi permessi retribuiti o non retribuiti ?

Per i permessi fruiti in eccedenza rispetto al monte ore determinato ai sensi del DPCM n. 770/94 non è prevista alcuna compensazione con quelli regolamentati dai CCNL del 26 e 27 maggio 1997. Si ricorda, a tale proposito, quanto prescritto dall'art. 6, comma 7 del citato DPCM in tema di responsabilità derivanti dall'utilizzazione di permessi non dovuti o non certificati.

Qualora un'associazione sindacale aderisca ad un'altra già riconosciuta maggiormente rappresentativa, la sigla affiliata ha diritto a partecipare alla contrattazione decentrata e fruire dei permessi e distacchi sindacali ?

Alla luce della nota A.Ra.N. prot. n. 1360 del 5.3.1998 e degli elementi quadro sulla contrattazione decentrata già forniti a tutte le aziende con nota prot. 566 del 23.1.1996, si può rilevare che l'adesione/affiliazione di un'associazione sindacale non firmataria ad un'altra già riconosciuta maggiormente rappresentativa (sia singola organizzazione che federazione di organizzazioni sindacali) non comporta alcuna modifica dei soggetti titolari delle prerogative previste dalla vigente normativa (titolarità della contrattazione decentrata, distacchi, permessi, ecc.). L'accertamento della rappresentatività è effettuato attualmente secondo le regole stabilite dal D.lgs. n. 396/97. L'A.Ra.N., con la nota citata, ha comunicato quali organizzazioni sono in possesso dei requisiti prescritti nel periodo transitorio dall'art. 8 del citato decreto legislativo ai fini della contrattazione decentrata. Le modalità di utilizzazione e ripartizione all'interno della suddetta sigla delle prerogative con le affiliate è un fatto interna corporis, insindacabile da parte dell'amministrazione ma, allo stesso tempo, non rilevante all'esterno.

26 luglio 2000 - Prot. 8040

Indennità di esclusività del rapporto di lavoro - Art. 5 dei CCNL del II biennio economico 2000-2001 di entrambe le aree dirigenziali.

L'indennità di esclusività è corrisposta in stretta correlazione con la tipologia dell'incarico solo nel caso di titolarità dell'incarico di struttura complessa (ex dirigenti di II livello) ovvero assunti come tali dopo il 31.07.1999, per il quale si prescinde dalla esperienza professionale.

In tutti gli altri casi la misura dell'indennità di esclusività è strettamente correlata alla esperienza professionale, indipendentemente dall'incarico conferito tanto è vero che in mancanza del conferimento dello stesso, come da dichiarazioni congiunte n. 2 dei CCNL delle due aree dirigenziali II biennio economico 2000-2001, si deve fare riferimento alle posizioni giuridiche di provenienza.

Infatti, la fascia più bassa dell'indennità compete ai dirigenti con meno di cinque anni di servizio al 31.12.1999, anche se attualmente titolari di un incarico corrispondente alle tipologie dell'art. 27, comma 1 lett. b) e c), che prima del d.lgs 229/1999 erano già conferibili dopo il superamento del periodo di prova (cfr. art. 57, comma 6 e 55, comma 6 dei rispettivi CCNL del 5.12.1996).

Le fasce intermedie competono, invece, in base all'esperienza professionale ivi indicata ai relativi dirigenti, anche se titolari di incarico che attualmente corrisponda anche a quelli rientranti nella tipologia d) dell'art. 27 dei CCNL del I biennio 1998-1999.

Ciò discende da una duplice considerazione:

- gli incarichi di natura professionale appartenenti alla tipologia d) dell'art. 27 citato, con l'entrata in vigore dei contratti, sono destinati solo ai dirigenti con meno di cinque anni;

- al termine del quinquennio, il conferimento di uno degli incarichi di tipo b) o c) dell'art. 27 è possibile, ma non costituisce necessariamente un diritto in quanto discende dalla disponibilità di incarichi da conferire. Perciò, l'art. 5 dei rispettivi CCNL non subordina il passaggio alla fascia superiore dell'indennità al conferimento di un incarico ma al superamento positivo della verifica professionale di cui agli artt. 31 e 32 dei rispettivi contratti collettivi I biennio 1998-1999.

Va, infine, precisato che la misura della indennità di esclusività attribuita non influenza nel modo più assoluto la prosecuzione da parte del dirigente dell'incarico conferito dalla azienda alla luce delle preesistenti disposizioni del CCNL 5.12.1996 (cfr. a tale proposito l'art. 3, comma 5, del CCNL II biennio 2000-2001).

L'importo dell'indennità di esclusività è annuo, lordo. Ad esso va aggiunto il rateo della 13^a mensilità. Si richiamano, in via generale, gli artt. 62 e 63, comma 6 di entrambi i CCNL.

L'esperienza professionale è costituita dai servizi a tempo determinato e indeterminato con rapporto di impiego, compresi quelli equiparabili, ai sensi degli artt. 24, 25 e 26, comma 1 del DPR 761/1979, purché senza soluzione di continuità. Non si ritiene interrotto il rapporto di lavoro nei casi in cui il dirigente abbia mantenuto il diritto alla conservazione del posto.

Ai dirigenti assunti con le procedure del DPR 484/1987 per svolgere l'incarico di direzione di struttura complessa con rapporto di lavoro a tempo determinato competono sia l'indennità di esclusività nella misura più elevata che quella di struttura complessa di cui agli artt. 40 e 41 dei CCNL del I biennio 1998-1999 delle rispettive aree dirigenziali. Le medesime indennità non competono, invece, qualora l'incarico rientri nei casi di sostituzione effettuati ai sensi dell'art. 18 dei CCNL citati in attesa della copertura anche temporanea dei posti vacanti.

Ai fini della corresponsione dell'indennità si rammenta quanto previsto dall'art. 7, comma 2 di entrambi i CCNL delle aree dirigenziali in questione.

Dichiarazioni congiunte nn. 13 e 17 delle due aree dirigenziali medica e veterinaria e dei ruoli

Tali dichiarazioni sono meramente esplicative di quanto già contenuto negli articoli del testo contrattuale e consentono solo di evidenziare le correlazioni tra le varie parti del CCNL che regolano i diversi trattamenti economici in ordine alle caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti sanitari, le quali - per la complessità dell'articolato suddiviso in capi - non sono di facile lettura.

Tali articoli sono:

- **art. 35, comma 2, di entrambe le aree dirigenziali** nei quali sono indicati il complesso di norme che regolano nei distinti capi del CCNL il trattamento economico dei dirigenti che hanno optato per il rapporto di lavoro esclusivo alla data del 14.03.2000, termine ultimo per esercitare il diritto di opzione. Da esso si evince che ai dirigenti che hanno optato entro il 14.03.2000 si applica il capo II, parte II del CCNL I biennio 1998-1999;

- **artt. 45, 46 e 47 del capo IV della parte seconda di entrambe le aree dirigenziali**, che disciplinano, invece, gli incarichi ed il trattamento economico dei dirigenti che alla data del 14.03.2000 non hanno optato per il rapporto di lavoro esclusivo, unicamente nei confronti dei quali vanno applicate le penalizzazioni previste dall'art. 47.

Con riferimento ai termini dell'opzione giova, peraltro, rammentare quanto indicato a pag. 5, primo e secondo capoverso, della nota del Ministero della Sanità del 28 marzo 2000 N. DPS.IV. 9 - 11/569, con riferimento all'interpretazione del comma 4 del dlgs. 49/2000.

artt. 24 (copertura assicurativa) di entrambe le aree:

La trattenuta prevista dal comma 3 può essere effettuata solo dopo che entreranno in vigore gli adempimenti previsti dai lavori della commissione paritetica, non ancora istituita.

Art. 39, comma 11, del CCNL I biennio 1998-1999 area dirigenza medica e veterinaria

In tale comma viene indicata la retribuzione minima contrattuale dei dirigenti neo assunti medici e veterinari.

Tale clausola va necessariamente interpretata in connessione con quanto già previsto dall'art. 43, comma 2, 3° periodo del CCNL 5.12.1996, oggetto di chiarimenti con nota di questa Agenzia n. 337 del 16.01.1997, che rimane confermata fatti salvi i casi in cui tale voce retributiva non sia stata già rideterminata ed attribuita dall'azienda in misura più favorevole per effetto della graduazione delle funzioni e degli incarichi conferiti. In ogni caso il problema per i neo assunti viene superato dagli artt. 3 e 4 del CCNL del II biennio 2000-2001, i quali ridefiniscono globalmente - alla data del 1.02.2001 - la retribuzione di posizione minima dei dirigenti che alla stessa data hanno raggiunto ovvero non ancora raggiunto il quinquennio.

Si segnalano, infine, ai sensi degli artt. 65, comma 3 e 67, comma 3 dei CCNL I biennio 1998-1999 delle aree dirigenziali, rispettivamente, medico-veterinaria e dei ruoli, i seguenti errori materiali.

Area dirigenza medica e veterinaria

- **art. 43, comma 2, del CCNL I biennio 1998-1999 e art. 6, comma 2, del CCNL II biennio 2000-2001**

Lo stipendio tabellare annuo lordo dei dirigenti già di I livello a tempo definito è il seguente:

al 1.11.1998	£. 23.123.000	anziché £. 23.111.000
al 1.06.1999	£. 23.663.000	anziché £. 23.651.000
al 1.07.2000	£. 24.095.000	anziché £. 24.083.000
al 1.07.2001	£. 24.491.000	anziché £. 24.479.000

Vanno conseguentemente aggiornate le tabelle n. 3 e 4, colonna 2, nella voce dello stipendio al 5.12.1996 che è di £. 22.499.000, con arrotondamento della 13^ mensilità e del relativo totale.

25 ottobre 2000 - Prot. 11632

A) CCNL 1998-2001 - quadriennio di parte normativa e I biennio di parte economica 1998-2001

Artt. 13 CCNL area medica e veterinaria e dirigenza del ruolo sanitario – Contratto individuale di lavoro dei dirigenti

In caso di mancato inserimento della clausola di esclusività del rapporto di lavoro nei contratti individuali dei dirigenti medici e sanitari in genere stipulati dopo il 31.12.1998, l'art. 13, comma 7, prevede agli effetti dell'opzione e del relativo termine (14 marzo 2000) l'applicazione dell'art. 15 CCNL. Tali disposizioni contrattuali superano le indicazioni dell'art. 15 quater comma 1 del d.lgs 229/1999 che, invece, sembrerebbero applicarsi retroattivamente?

In mancanza del contratto collettivo nazionale di lavoro, l'art. 72 della L. 448/1998, ha previsto – a decorrere dal 1 luglio 1999, l'applicazione di alcune penalizzazioni economiche per i dirigenti sanitari ancora esercenti a tale data l'attività libero professionale extramuraria, ma non ha introdotto formalmente l'obbligo del rapporto di lavoro esclusivo per detti dirigenti. Ciò è avvenuto esplicitamente solo dal 31.07.1999 con l'entrata in vigore del d.lgs. 229/1999 che ha incluso di diritto tra i destinatari di tale obbligo anche i dirigenti con i quali era stato stipulato il contratto individuale o un nuovo contratto in data successiva al 31.12.1998.

L'imprevista retroattività dell'obbligo del rapporto esclusivo ha creato la necessità di regolare i casi in cui – nel periodo ricompreso tra l'1.01.1999 ed il 30.07.1999 – fossero stati stipulati contratti individuali di lavoro senza inserirvi la relativa clausola.

Gli artt. 13 dei rispettivi CCNL hanno disciplinato detta fattispecie, consentendo ai dirigenti assunti nel citato periodo e svolgenti attività libero professionale extramuraria di esercitare l'opzione entro il 14.03.2000, al pari dei dirigenti che, già in servizio alla data del 31.12.1998, all'entrata in vigore del d.lgs. 229/1999 non erano a rapporto esclusivo.

Art. 18 CCNL area medica e veterinaria – Sostituzioni

· Al dirigente incaricato della sostituzione del titolare cessato dal servizio non spetta alcun compenso?

Le ipotesi di sostituzione previste dall'art. 18, comma 4, del CCNL contemplano l'assenza determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro del dirigente, per il tempo strettamente necessario all'espletamento delle relative procedure concorsuali.

La mancata citazione del comma 4, nel terzo periodo del comma 7, non è da considerarsi impeditiva per la corresponsione dell'indennità sulla base dell'interpretazione logica dell'art. 18 nel suo complesso dalla quale si evince che non può essere esclusa dalla corresponsione della specifica indennità proprio quella sostituzione in cui la cessazione dal servizio del titolare garantisce più agevolmente anche il rinvenimento delle risorse per il suo pagamento. Conferma tale interpretazione il fatto che il corrispondente articolo dell'area della dirigenza dei ruoli sanitario professionale, tecnico ed amministrativo non prevede alcuna limitazione.

Art. 19 CCNL di entrambe le aree – Aspettativa

· Si può concedere l'aspettativa ad un dirigente sanitario a tempo indeterminato per tutta la durata del contratto di lavoro di direzione di struttura complessa a termine (7 anni rinnovabili) stipulato con altra ASL?

· Può il dirigente rientrare nell'azienda di appartenenza prima che sia terminato il semestre di aspettativa senza dare il preavviso all'azienda dove è stato chiamato a svolgere l'incarico?

Gli artt. 13 dei CCNL specificano con chiarezza la differenza esistente tra il concetto di "rapporto di lavoro" che può essere a tempo indeterminato o determinato e si costituisce con la stipulazione del contratto individuale a seguito delle procedure concorsuali disciplinate dal DPR 483 o 484 del 1997, dall'incarico conferito, il quale è sempre a termine.

Nel caso sottoposto all'attenzione si è evidentemente in presenza dell'assunzione in servizio a tempo indeterminato di un dirigente sanitario con un incarico di struttura complessa - ovviamente a termine - allo scadere del quale il dirigente può essere confermato o, in caso di esito negativo della valutazione, restituito ad altro incarico dirigenziale (fatti salvi, naturalmente, i casi di recesso) come qualsiasi altro dirigente con il medesimo rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

In tale situazione lavorativa, la cessazione dell'incarico, quindi, non comporta come necessaria conseguenza la risoluzione del rapporto di lavoro. Pertanto l'art. 19, comma 6 (che per il dirigente assunto dalla stessa o altra azienda con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed incarico di direzione di struttura complessa prevede solo l'aspettativa della durata di sei mesi) è assimilabile - nei suoi effetti - al periodo di prova di cui all'art. 14, non applicabile a tali dirigenti in quanto la selezione ha direttamente per oggetto lo svolgimento dell'incarico.

Diversa è la situazione del dirigente assunto con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato, per il quale il rapporto cessa necessariamente al termine previsto dal contratto ed al quale lo stesso art. 19, comma 7 annette la maggiore tutela con la previsione di una aspettativa di pari durata che consente la conservazione del posto di lavoro.

Con riferimento al secondo punto di domanda, trattandosi di aspettativa, il dirigente può interromperla in qualsiasi momento. Per il preavviso all'azienda che ha conferito l'incarico deve farsi riferimento a quanto eventualmente concordato nel contratto individuale a tale proposito per il primo semestre di attività, altrimenti vale la disciplina generale dell'art. 39, comma 2 del CCNL 5 dicembre 1996.

· Il dirigente medico o sanitario in aspettativa senza assegni per motivi di famiglia, ai sensi dell'art. 19, comma 1, può essere autorizzato all'esercizio della libera professione intramoenia?

L'istituto in questione determina una sospensione a tutti gli effetti del rapporto di lavoro e, quindi, di ogni altra attività ad esso collegata.

In tal senso depongono anche l'art. 64 e 66 dei rispettivi CCNL che, nel prevedere la possibilità di ricorrere al rapporto di lavoro ad impegno ridotto solo nei casi in cui risulti comprovata una particolare esigenza familiare o sociale, prevedono anche la sospensione dell'eventuale attività libero professionale intramuraria eventualmente svolta.

Art. 20 CCNL di entrambe le aree – Mobilità volontaria

· **È possibile ricorrere al criterio della equipollenza ed affinità, applicabile nelle procedure concorsuali, nel caso di mobilità volontaria del dirigente sanitario in disciplina diversa da quella di appartenenza?**

La mobilità volontaria (ma non determinata da situazioni di esubero), come espressamente previsto dall'art. 20, comma 1, dei CCNL dell'8 giugno 2000, deve avvenire necessariamente nel rispetto delle aree e delle discipline di appartenenza dei dirigenti sanitari richiedenti, ricomprendendosi tra queste solo le discipline equipollenti ai sensi delle vigenti disposizioni.

Diversamente, si concretizzerebbe una novazione del rapporto di lavoro non conseguibile attraverso l'istituto della mobilità (cfr. art. 14 comma 1).

Art. 24 CCNL di entrambe le aree – Coperture assicurative

· **Ai sensi dell'art. 24, commi da 5 e seguenti, dei CCNL per la copertura assicurativa in favore del personale dirigente e non, autorizzato a servirsi del proprio mezzo di trasporto, si può stipulare una polizza "infortuni conducenti", quando i dipendenti medesimi usufruiscono già di copertura INAIL, mentre i terzi trasportati sono già coperti da polizza RCA?**

La disposizione è la medesima prevista dagli artt. 19 e 88 del DPR 384/1990 e non innova quanto già attuato dalle aziende in proposito.

Artt. 27 e 29 CCNL di entrambe le aree – Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa.

· **Per il conferimento dell'incarico di direttore di distretto ad un medico convenzionato con dieci anni di anzianità, il contratto quinquennale può essere sottoscritto direttamente con il Direttore generale ovvero si può ricorrere all'avviso pubblico, ai sensi del DPR 484/1997, richiedendosi in tal caso il requisito previsto dall'art. 3 sexies, comma 3, ultimo periodo del d.lgs. 229/1999?**

· **L'incarico di direttore di distretto conferito ex art. 3 sexies del d.lgs 502/1992 può essere attribuito ad un medico di ex I livello con più di cinque anni di esperienza? In caso affermativo, è necessario espletare il concorso pubblico per responsabile di struttura complessa?**

· **In attesa dell'atto aziendale che individui le strutture complesse, si può corrispondere l'indennità di esclusività ad un dirigente medico di ex I livello con incarico di Direttore di Distretto o esercitante le funzioni di dirigente di II livello, nella misura prevista per il dirigente di direzione di struttura complessa di cui all'art. 5 del CCNL II biennio?**

L'art. 3 sexies, comma 3, ultimo periodo del d.lgs. 229/1999 individua certamente alcuni requisiti speciali per il conferimento dell'incarico di direttore di distretto.

Le modalità e procedure di conferimento dell'incarico nonché la definizione della sua tipologia discendono dall'applicazione del comma 4 del citato articolo del decreto il quale, con un complesso sistema di rinvii, articola le competenze in materia tra la legge regionale e l'atto aziendale.

Appare, pertanto, evidente che la relativa disciplina non rientra nell'ambito della fonte negoziale, la quale, con l'art. 27, comma 4, si è limitata a ricomprendere di diritto tra gli incarichi di struttura complessa, sino all'atto aziendale, solo quelli attinenti ai posti già riservati in azienda ai dirigenti di II livello alla data di entrata in vigore del decreto legislativo (vale a dire quelli riferiti a strutture individuate come tali nella relativa dotazione organica) la cui copertura, ove fossero vacanti, segue le procedure selettive previste da leggi e regolamenti.

Per tale ragione se una struttura avesse acquisito le caratteristiche previste dal dlgs. 229/1999 per essere classificata come struttura complessa successivamente alla sua emanazione, il riconoscimento formale potrà avvenire solo con l'atto aziendale.

Ad avviso di questa Agenzia, pertanto, nel caso prospettato nell'ultimo quesito - ove il distretto non fosse già stato individuato come struttura complessa e sia tuttora affidato ad un dirigente già di I livello - occorre attendere l'attuazione di tutte le richiamate procedure sia per il suo riconoscimento quale struttura complessa che per la sua copertura con il conferimento del relativo incarico.

Ciò vale anche per i dirigenti di ex I livello che, in virtù dell'art. 121 del DPR 384/1990, espletavano alla predetta data funzioni superiori sul posto vacante di dirigente di II livello già istituito nella dotazione organica.

In buona sostanza si vuol dire che né il dlgs 229 né l'art. 27 producono effetti "sanatoriali" con riguardo alla creazione delle strutture o al conferimento degli incarichi di struttura complessa.

Ne consegue che nei casi sopracitati l'indennità di esclusività dovrà essere corrisposta al dirigente preposto nella misura prevista dall'art. 5 del CCNL II biennio 2000-2001, comma 3, seconda, terza o quarta fascia in relazione all'esperienza professionale maturata al 31 dicembre 1999.

Art. 30 CCNL di entrambe le aree – Norma transitoria

· **Qual è l'organo preposto alla verifica dei dirigenti sanitari di ex II livello non titolari di incarico quinquennale, di cui all'art. 30, comma 1 : la Commissione indicata dall'art. 15 ter, comma 2 del d.lgs 502/1992 (priva del componente regionale) o il Comitato previsto dall'art. 1, comma 2, del d.lgs 49/2000?**

La problematica prospettata è stata chiarita dalle dichiarazioni congiunte n. 11 e 15 dei due CCNL. Si specifica che non si tratta di un errore materiale, ma, dal punto di vista tecnico, dell'impossibilità di citare nel testo una disposizione che - temporalmente - non attiene al I biennio economico 1998-1999.

A tal fine, si precisa che sono sottoposti alla valutazione i dirigenti sanitari di ex II livello a rapporto esclusivo, che alla data del 31 luglio 1999 non abbiano optato per l'incarico quinquennale. L'opzione per il rapporto esclusivo può essere avvenuta anche nel termine finale di cui all'art. 15 del CCNL.

Artt. 36 e 37 CCNL dirigenza ruoli – Incrementi contrattuali e stipendio tabellare dei dirigenti dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo; art. 36 del CCNL dell'area medica.

· **Per i dirigenti neo assunti con le procedure di cui al DPR 483/1997 afferenti all'area della dirigenza sanitaria, amministrativa, tecnica e professionale, trova ancora applicazione l'art. 48 del DPR 384/1990 e, in caso affermativo, deve essere operata la decurtazione sullo stipendio tabellare?**

· **Si può correttamente ritenere che la disapplicazione degli artt. 117 e 48 del DPR 384/1990 operata dagli artt. 65 e 67, lettera N), dei CCNL ha prodotto per i dirigenti neo assunti sin dall'1.01.1998 gli effetti della maggiorazione della retribuzione di posizione?**

Gli stipendi tabellari sono stati definiti per tutti i dirigenti dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo, con decorrenza dall'1.11.1998, dagli artt. 36 e 37 senza più alcuna differenziazione per i dirigenti neo assunti (vale a dire con meno di cinque anni). L'incremento derivante dall'eventuale applicazione dell'art. 48 del DPR 384/1990 (che per i citati dirigenti confluiva sullo stipendio tabellare per effetto dell'art. 42 CCNL 5 dicembre 1996) se avvenuta successivamente al 1 novembre 1998 e, comunque, sino all'8 giugno 2000 è riassorbita negli incrementi del tabellare attribuiti dal contratto in esame e, quindi, in nessun caso si aggiunge agli importi già previsti per questo. Per i dirigenti dell'area medico – veterinaria neo assunti (vale a dire con meno di cinque anni), gli incrementi derivanti dall'applicazione dell'art. 117 del DPR 384/1990 confluivano, invece, sulla retribuzione di posizione (cfr. art. 43 CCNL 5 dicembre 1996). Pertanto, fatti salvi i casi in cui sino all'8 giugno 2000 fossero maturate le condizioni per l'applicazione dell'art. 117 citato (ovvero di rideterminazione della retribuzione di posizione in ragione dell'incarico conferito dopo il superamento del periodo di prova ai sensi dell'art. 57 del CCNL 5 dicembre 1996), per detti dirigenti - come specificato con la nota n. 8040 del 26.07.2000 - le misure ridotte della retribuzione di posizione permangono sino all'applicazione degli artt. 3 e 4 del CCNL II biennio 2000-2001 (cfr. allegato 1 alla presente nota). Eccezione a tale regola è costituita dai dirigenti veterinari di cui alla lettera D) dell'art. 43, comma 2, ultimo periodo del CCNL 5 dicembre 1996, per i quali l'applicazione dell'art. 117 del DPR 384/1990 confluisce sullo stipendio tabellare comportando un meccanismo identico a quello indicato al primo punto di risposta per i dirigenti dei ruoli.

Da quanto sopra indicato emerge, con chiarezza, che gli effetti degli artt. 48 e 117 del dpr 384/1990 sono disapplicati con l'entrata in vigore del nuovo contratto (così come le disposizioni del precedente richiamate negli artt. 36 e 37 in esame), operando per i dirigenti neo assunti - al compimento del quinquennio di servizio - il nuovo sistema di verifica di cui all'art. 31, comma 2 punto c), ai fini del conferimento degli incarichi, dell'incremento della retribuzione minima contrattuale e della maggiorazione dell'indennità di esclusività (artt. 4 e 5 del CCNL II biennio di parte economica 2000-2001).

Per effetto della disapplicazione non si verifica alcuna anticipazione al 1 gennaio 1998 dei benefici previsti dalle due norme, le quali - come detto - continuano ad applicarsi sino all'8 giugno 2000 a **maturazione dei requisiti**, con il meccanismo di cui ai primi due punti della presente risposta.

Artt. 37, comma 6 e 43 CCNL area medica e veterinaria - Indennità integrativa speciale; Trattamento economico medici a tempo definito e veterinari in libera professione extramuraria.

· **L'indennità integrativa speciale per i dirigenti medici a tempo definito, se mantenuta nella misura in godimento così come indicato all'art. 43, comma 6, risulta determinata in misura maggiore per gli ex X livello di quella attribuita agli ex XI?**

L'indennità integrativa speciale per i dirigenti medici a tempo definito, rimane confermata nella misura stabilita dagli artt. 43, 44 e 45 commi 1 lett. B) e 46 del CCNL 5.12.1996, riportata dalle tabelle 3 e 4 del CCNL area medica e veterinaria I biennio di parte economica 1998-1999.

Dell'assegno personale di L. 812.000, previsto dall'art. 44, comma 1 lett. B), solo L. 348.000 sono attribuibili alla differenza esistente tra l'IIS di ex IX e X, mentre la restante somma dell'assegno personale deriva dagli incrementi tabellari.

Per tali ragioni, non si verifica quanto ipotizzato nel quesito.

Art. 38, c. 3 e 4, CCNL area medica e veterinaria; Art. 39, c. 2 e 3, CCNL dirigenti del ruolo sanitario – Norma transitoria dirigenti già di II livello

· **Con riferimento alla misura dello specifico trattamento in atto goduto, deve essere mantenuta quella in godimento anche se superiore al minimo previsto dal precedente CCNL?**

· **È consentito corrispondere lo specifico trattamento ai dirigenti medici già di II livello con incarico quinquennale, cui sia stato conferito, successivamente al 1.08.1999, l'incarico di direzione di struttura complessa presso un'altra Azienda diversa da quella di appartenenza al 31.07.1999?**

Gli artt. 38, comma 3, e 39, comma 2 dei CCNL consentono il mantenimento a titolo personale dello specifico trattamento nella misura percepita alla data del 31.07.1999 dai dirigenti già di II livello, anche se superiore al minimo di L. 3.500.000 previsto dal precedente CCNL. All'atto della cessazione dal servizio del titolare, l'assegno personale riaffluisce al fondo di cui all'art. 50 nella misura intera in godimento.

I commi 5 e 4 degli artt. 38 e 39 dei due contratti prevedono, poi, una speciale ipotesi di finalizzazione delle risorse già destinate nel fondo per la corresponsione dello specifico trattamento, consentendo la eventuale rideterminazione della retribuzione di posizione, esclusivamente nei confronti dei dirigenti già di II livello che si trovino nelle condizioni chiaramente indicate dalle clausole contrattuali.

Per quanto attiene il quesito del secondo alinea, sotto il profilo strettamente letterale, lo specifico trattamento non viene garantito nell'ipotesi prospettata, trattandosi di novazione del rapporto di lavoro. In tal senso dispongono i commi 4 e 3 degli artt. 38 e 39 dei CCNL delle due aree dirigenziali.

Parrebbe, tuttavia, coerente con il sistema che - in tali ipotesi - l'azienda possa decidere circa l'applicazione delle clausole sulla retribuzione di posizione contenute nell'ultimo periodo dei commi 5 e 4 degli artt. 38 e 39 dei CCNL delle due aree, non limitandole solo ai dirigenti di ex II livello disciplinati dall'art. 30.

· **Lo specifico trattamento economico in atto goduto dai dirigenti dell'area medico- veterinaria e del ruolo sanitario è da considerarsi disapplicato a decorrere dalla data di entrata in vigore del d.lgs 229/1999?**

Il comma 7 dell'art. 38 ed il comma 6 dell'art. 39 dei rispettivi CCNL disapplicano solo formalmente gli artt. 58 e 56 dei CCNL 5.12.1996 che prevedevano lo specifico trattamento economico, di fatto non più applicabile con l'entrata in vigore del d.lgs. 229/1999, per effetto del quale, con l'unificazione dei livelli dirigenziali, ormai tutti gli incarichi conferiti ai dirigenti sono a termine e, quindi, implicanti il rischio della non conferma a seguito della valutazione negativa, rischio che nel precedente sistema riguardava solo i dirigenti di II livello assunti dopo il 1992 e gli optanti per il rapporto quinquennale..

Ciò si desume anche dall'art. 40 del CCNL, che fa decorrere l'indennità di struttura complessa dall'1.08.1999, indennità la quale, come noto, nel suo ammontare comprende solo le differenze tabellari di indennità integrativa e di specificità medica e non il minimo della voce retributiva in questione.

Art. 39 CCNL area medica e veterinaria ed Art. 40 CCNL dirigenti dei ruoli – Retribuzione di posizione

· **Per quale ragione nella retribuzione di posizione permane l'individuazione del valore economico minimo della componente variabile prevista dal precedente CCNL?**

· **Con riferimento alle note 5 e 6 delle tabelle allegate ai CCNL del II biennio di parte economica 2000-2001, per i dirigenti dell'area medico – veterinaria e del ruolo sanitario con incarico di direzione di struttura complessa conferito successivamente al 1.08.1999, la retribuzione di posizione dovuta può ancora articolarsi nelle componenti fissa, variabile e variabile aziendale?**

· **In caso di verifica negativa, può essere rideterminata la retribuzione di posizione del dirigente sanitario di ex II livello, in entrambe le componenti? Può essere conferito a tale dirigente un incarico professionale rientrante nella lettera d) dell'art. 27?**

La permanenza dell'indicazione del valore minimo contrattuale della componente variabile della retribuzione di posizione è giustificata per gli effetti degli artt. 49, commi 2 e 3 e 62, comma 4 e 63, comma 3, dei CCNL delle due aree dirigenziali, con riferimento alla retribuzione pensionabile e del premio di servizio.

La retribuzione di posizione rimane sempre articolata nelle componenti fissa, variabile e variabile aziendale, anche per i dirigenti medici, veterinari e sanitari con incarico di direzione di struttura complessa conferito successivamente al 1.08.1999, tenuto conto – per la determinazione complessiva di tale voce, di quanto previsto dagli artt. 39 e 40, comma 7 dei rispettivi CCNL, in base alla graduazione delle funzioni.

In caso di verifica negativa la retribuzione di posizione del dirigente di ex II livello è modificata in ragione del nuovo incarico conferito ai sensi dell'art. 34, commi 3 e 4, con la salvaguardia della componente fissa in godimento della retribuzione di posizione prevista dalla tabella all. 1 al CCNL del 5 dicembre 1996, II biennio (cfr. art. 39, comma 4). Fatti salvi i casi di recesso, come espressamente previsto dalle clausole contrattuali richiamate, a tale dirigente non può essere conferito uno degli incarichi della tipologia prevista alla lett. d) dell'art. 27, in quanto essi sono riservati solo ai dirigenti con meno di cinque anni.

· **Ai sensi dell'art. 47, comma 1, lettera a), la retribuzione di posizione fissa tabellare dei dirigenti medici già in extramoenia che hanno optato per il rapporto esclusivo entro il 14.03.2000 resta definita nella misura ridotta prevista dall' art. 5 del CCNL 5.12.1996, area medica, II biennio economico 1996-1997 o deve essere rideterminata, dalla data del passaggio alla misura intera prevista dall'allegato n. 1 al CCNL 5.12.1996 II biennio economico 1996-1997? Si procede analogamente per i dirigenti sanitari cui la riduzione sia stata applicata in base all'art. 12 della legge 662/1996?**

La riduzione del 15% della parte fissa della retribuzione di posizione dei dirigenti optanti per l'attività libero professionale extramoenia, già contemplata dall'art. 5 del CCNL 5.12.1996, è stata confermata ed

estesa nell'importo ad altre categorie, dall'art. 1, comma 12, della legge 662/1996. La norma contrattuale prevedeva la sospensione dell'erogazione della misura intera della citata voce retributiva sino all'eventuale rientro in attività libero professionale intramuraria del dirigente.

Partendo dal principio che la retribuzione di posizione è correlata all'incarico affidato ed alla graduazione delle relative funzioni operata nell'ambito di ciascuna azienda (e non anche alla posizione soggettiva del dirigente), questa Agenzia non è in grado di conoscere se nel suo complesso (cfr. art. 39, comma 7) la retribuzione di posizione - a prescindere dalla riduzione citata - sia o meno corrispondente al valore attribuito all'incarico attualmente conferito al dirigente interessato. Per tale motivo la valutazione non può che essere rimessa all'azienda stessa. (cfr. anche risposta del punto n. 14).

Art. 41, comma 2, CCNL dirigenza ruoli professionale, tecnico ed amministrativo - Indennità per incarico di direzione di struttura complessa

· **Il maturato economico di cui all'art. 44, comma 2, lettera B) del CCNL 5.12.1996, in godimento dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo già di XI livello ex DPR 384/1990 è riassorbibile all'atto dell'attribuzione dell'indennità per incarico di direzione di struttura complessa ovvero tale emolumento va mantenuto distinto, in quanto pensionabile e non riassorbibile, ai sensi dell'art. 36 del CCNL?**

Il maturato economico di cui all'art. 44, comma 2, lett. B) del CCNL 5.12.1996, nella misura di L. 5.393.000 concorre a formare e finanziare (cfr. art. 50, comma 3, lett. b) la indennità di struttura complessa dei dirigenti sopraindicati e, pertanto, ove in godimento, va in essa riassorbito per espressa disposizione dell'art. 41, comma 2, del CCNL.

Si rammenta che il maturato economico, essendo previsto unicamente per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo già di ex XI livello, in caso di non conferma nell'incarico di struttura complessa viene, comunque, ripristinato per effetto dell'art. 41, comma 3 del CCNL solo nei confronti degli stessi soggetti che ne beneficiavano.

Si coglie l'occasione per specificare che per i dirigenti oggetto del quesito sono da considerare incarichi di direzione di struttura complessa quelli rientranti negli incarichi di fascia A dell'art. 54 del CCNL 5.12.1996, circostanza che deve risultare inequivocabilmente dagli atti di conferimento già adottati dall'azienda alla data di entrata in vigore del contratto per evitare effetti sanatoriali (cfr. anche risposta al punto 7).

Art. 47 CCNL entrambe le aree – Retribuzione di posizione e di risultato

· **L'art. 47, comma 6, dei CCNL, nel prevedere che i fondi ivi citati siano ridotti del 15% calcolato sull'ex indennità di tempo pieno (o in applicazione della legge 662/1996) e del 50% della parte variabile della retribuzione di posizione, è in contraddizione con l'art. 5, comma 7, lett. C) dei CCNL II biennio che sembrerebbe escludere la riduzione del 15%?**

L'art. 47 del CCNL rende tale riduzione definitiva ed irrecuperabile per tutti i dirigenti non a rapporto esclusivo e poiché la norma contrattuale è valida per il quadriennio (cfr. anche richiamo degli artt. 11 e 12, comma 2 dei CCNL del II biennio) nessuna contraddizione o lacuna si rinviene nell'art. 5, comma 7 ove, nella lettera C) vengono richiamati solo i cosiddetti "tagli" della successiva legge 448/1998.

Pertanto, ai fini della perequazione prevista dall'art. 7 dei CCNL del I biennio, ciascuna azienda, nel verificare il grado di copertura della propria spesa nella corresponsione dell'indennità di esclusività con le risorse derivanti dai tagli di cui sopra, dovrà considerare anche detta riduzione.

Art. 48, 2 comma e art. 44 – Trattamento economico dei dirigenti per revoca opzione extramuraria e soppressione rapporti a tempo definito

· **L'art. 48, 2° comma ai medici che optino per il rapporto esclusivo dopo il 14.03.2000 mantiene la retribuzione di posizione in godimento prima del passaggio fino alla sua rideterminazione in base all'eventuale nuovo incarico attribuito ex art. 28. La norma deve intendersi applicabile anche ai dirigenti medici di cui all'art. 44, comma 2 del CCNL?**

· **Per i dirigenti part time optanti per il rapporto esclusivo entro il 14.03.2000 quale deve essere il comportamento da tenersi ai fini della corretta attribuzione della retribuzione di posizione?**

In relazione ai quesiti posti, validi per entrambe le aree, si deve preliminarmente sottolineare che i CCNL regolano i mutamenti intervenuti nelle caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti oggetto del quesito solo per quanto attiene il trattamento economico fondamentale e demandano alle singole aziende gli aspetti legati al valore complessivo della retribuzione di posizione, che essendo correlato agli incarichi conferiti ai dirigenti stessi, discende dall'organizzazione aziendale e dalla graduazione delle funzioni, elementi che prevalgono sulla posizione soggettiva del dirigente.

Per tale motivo, la disposizione di cui all'art. 48 del CCNL demanda ad un successivo momento aziendale la ridefinizione della retribuzione di posizione del dirigente in relazione alla possibilità di conferimento allo stesso di un nuovo o diverso incarico ovvero alla mera rideterminazione della graduazione delle funzioni di quello ricoperto nei limiti delle disponibilità del fondo di specifica competenza. E' in tale direzione che va interpretato l'art. 44, comma 2, lett. e) per i dirigenti con rapporto a tempo definito o a tempo parziale che abbiano optato entro il 14 marzo 2000 per il rapporto esclusivo. (cfr. anche risposta alla terza domanda del punto n. 12).

Art. 62 CCNL area medica e veterinaria – Disposizioni particolari

· **Quali sono le condizioni cui si riferisce l'art. 62 comma 3 del CCNL, per poter attivare la procedura ex art. 66 del d.lgs 29/1993 a favore degli ex medici condotti destinatari della sentenza TAR Lazio n. 640/1994?**

· **Qual è l'esatta procedura da seguire per la liquidazione delle somme spettanti ai ricorrenti ex medici condotti: con riferimento alla quantificazione dei costi?**

Le condizioni dell'art. 62 in esame sono quelle previste dalla decisione del TAR Lazio, n. 640/1994 e la procedura è disciplinata in dettaglio dall'art. 66 del d.lgs. 29/1993, cui si deve fare riferimento. Le modalità di quantificazione dei costi vanno richieste ai Ministeri competenti.

Dichiarazioni congiunte n. 6 ed 11 dei CCNL di entrambe le aree.

· **Le dichiarazioni congiunte n. 6 ed 11 trovano attuazione esclusivamente nei Policlinici Universitari o anche nelle Aziende ospedaliere con Unità Operative Autonome Universitarie convenzionate?**

· **Considerato che nella costituzione dei fondi di risultato della Dirigenza è stata storicamente ricompresa la parte riferita al personale Universitario, è possibile costituire fondi separati, uno per l'area Ospedaliera ed uno per quella Universitaria?**

Le dichiarazioni congiunte nn. 6 e 11 dei rispettivi CCNL chiariscono la volontà delle parti nella definizione degli artt. 50, 51 e 52 e valgono anche per le aziende ospedaliere con unità operative autonome universitarie convenzionate.

La modalità di costituzione dei fondi di risultato citata nel quesito, essendo la materia demandata – per la sua regolazione – alle apposite convenzioni regionali, non risulta da precedenti disposizioni contrattuali.

Varie

Con l'entrata in vigore dei CCNL 1998-2001, devono considerarsi decadute le disposizioni vigenti, tra cui l'art. 59 del DPR 761/1979 sulla riammissione in servizio, stante la previsione contenuta nell'art. 72 del d.lgs 29/1993 concernente la cessazione delle disposizioni vigenti dal momento della sottoscrizione del secondo contratto collettivo?

Il processo di trasformazione previsto dall'art. 72 del d. lgs. 29/1993 per le aree della dirigenza sarà completato entro il 30.06.2001 e, pertanto, continuano ad operare tutte le norme del DPR 761/1979, ivi compresa quella citata nel quesito, nonché dei DPR 270/1987 e 384/1990 non espressamente disapplicate (cfr. artt. 63, comma 2, e 64, comma 2, di entrambi i CCNL).

In attesa che si pervenga alla stipula degli accordi previsti dalle norme programmatiche sul part-time, previste dagli artt. 64 del CCNL area medico – veterinaria e 66 del CCNL dei dirigenti dei ruoli, può essere consentito ai dirigenti che già sono a regime orario ridotto per comprovate esigenze familiari la permanenza in tale status?

Essendo ormai in corso le trattative per il contratto che disciplinerà l'impegno ridotto dei dirigenti sanitari per comprovate esigenze familiari o sociali, si ritiene, in via del tutto provvisoria, che, ove le aziende per gli esiti giurisdizionali o per interpretazione della legge 662/1996 abbiano consentito il part – time a dirigenti sanitari con rapporto esclusivo, tale rapporto con impegno ridotto possa proseguire in attesa del citato contratto, al quale dovrà essere adeguato.

Ai dirigenti sanitari che non hanno optato per il rapporto esclusivo, si applicano, invece gli artt. 44 dei rispettivi contratti.

E' compatibile l'incarico di direzione di struttura complessa con il distacco o l'aspettativa per motivi sindacali?

I CCNQ del 7 agosto 1998, del 25 novembre 1998 e del 27 gennaio 1999 nell'individuare le modalità di utilizzo delle prerogative sindacali da parte delle organizzazioni rappresentative non pongono alcun impedimento alla fruizione delle stesse per i dirigenti pubblici. Diversamente operando, poiché l'art. 19 del dlgs. 29/1993 e successive modificazioni prevede che tutti gli incarichi dirigenziali siano a termine (regola confermata anche per la dirigenza sanitaria dal dlgs. 229/1999), ne sarebbe derivato il paradosso che per tale categoria la legge – in contrasto anche con le norme costituzionali – avrebbe comportato la sospensione delle tutele e dell'esercizio delle libertà sindacali. Circostanza questa smentita del tutto dalle norme sulla rappresentatività e sulla rappresentanza nei luoghi di lavoro contenute negli artt. 47 e segg. del citato dlgs. 29 riguardanti anche le aree dirigenziali. Si conclude, pertanto, nel senso che la richiesta di distacco o di aspettativa del dirigente di struttura complessa non è incompatibile con l'incarico in questione e che la materia, con riferimento al trattamento economico, a riprova di quanto affermato, è stata (ed è tuttora) disciplinata dall'art. 70, comma 7 del CCNL 5 dicembre 1996 senza esclusione dei dirigenti di ex II livello ad incarico quinquennale.

B) CCNL 1998 - 2001 – II biennio di parte economica 1998 - 2001

Art. 5 CCNL II biennio di entrambi i CCNL – Indennità di esclusività del rapporto di lavoro

· **Al dirigente dell'area medico – veterinaria e del ruolo sanitario assunto con contratto a tempo determinato, deve essere corrisposta l'indennità di esclusività nella misura prevista dall'art. 5 del CCNL II biennio?**

La corresponsione dell'indennità di esclusività prescinde dalla stabilità o meno del rapporto di lavoro instaurato (tempo determinato e/o indeterminato). Infatti tale indennità è correlata all'esperienza

professionale acquisita come già precisato nella precedente nota di chiarimenti di questa Agenzia prot. N. 8040 del 26.07.2000. Essa, pertanto, al dirigente con rapporto di lavoro esclusivo a tempo determinato già in servizio al 31 dicembre 1999 è attribuita secondo l'esperienza professionale maturata a tale data, con le regole previste dall'art. 12, comma 2, lett. b) del CCNL. Se assunto successivamente l'indennità compete nella misura iniziale (comma 9 dell'art. 5), fatti salvi i casi in cui venga attribuito l'incarico di direzione di struttura complessa, per il quale la misura dell'indennità non è legata all'esperienza professionale ma all'incarico.

Si ritiene, inoltre, che al dirigente già in servizio al 31 dicembre 1999 che opti per il rapporto esclusivo dopo il 14 marzo 2000, l'indennità di esclusività vada attribuita nella misura relativa alla fascia di esperienza professionale maturata a tale data.

· Come si determina la misura della indennità di esclusività da corrispondere ad un dirigente sanitario a tempo indeterminato in posizione di comando da due anni presso l'amministrazione regionale? Qual è l'esperienza professionale cui fare riferimento?

Il periodo di servizio svolto in posizione di comando è equiparato a quello svolto nella propria amministrazione (è infatti valido ad es. per il compimento del periodo di prova) e, pertanto, va compreso nel computo dell'esperienza professionale ancorché non svolto specificatamente nell'Azienda. In caso contrario verrebbero meno i presupposti per la concessione del comando stesso che è proprio motivato dall'acquisizione di una più ampia e diversa esperienza professionale utilizzabile all'interno dell'azienda al momento del rientro.

Art. 12, comma 3 lett. b) , CCNL II biennio area medico - veterinaria – Disposizioni particolari

· Il servizio svolto presso un ente pubblico non economico può essere riconosciuto utile ai fini della attribuzione dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 12, comma 3, lett. b, del CCNL II biennio medici?

· Sono riconoscibili ai fini dell'anzianità maturata per la definizione della misura dell'indennità di esclusività, i servizi prestati presso enti non appartenenti al comparto Sanità?

La risposta è negativa per entrambi i quesiti e vale per entrambe le aree dirigenziali. Ai fini del riconoscimento dell'anzianità, per la determinazione della misura dell'indennità di esclusività per ciò che attiene i servizi riconoscibili, si conferma quanto già espressamente indicato nella nota prot. N. 8040 del 26.07.2000 non essendo possibili ulteriori interpretazioni estensive, con la precisazione che, se trattasi di servizi pregressi presso gli enti locali, a suo tempo riconoscibili ai sensi degli artt. 53 e 118 del DPR 384/1990, questi devono essere stati svolti nella stessa disciplina ed in qualifiche dirigenziali.

· Sono da considerare svolti senza soluzione di continuità :

a) I servizi nei quali l'interruzione sia unicamente dipesa dall'intervallo (sabato-domenica), dovuto all'articolazione dell'orario di servizio su cinque giorni lavorativi, presso la nuova azienda di destinazione e con questa concordato?

b) I servizi nei quali l'interruzione sia dovuta ad un accordo tra il dirigente e l'azienda che posticipa la presa di servizio agli effetti economici rispetto alla decorrenza giuridica che, invece, rispetta la continuità dei servizi?

A giudizio di questa Agenzia si può ritenere, in via interpretativa, che nelle due ipotesi previste possa ravvisarsi la continuità dei rapporti solo se l'inizio dell'attività - che sarebbe stato continuativo sulla base della lettera di assunzione o di invito alla stipulazione del contratto individuale - sia stato posticipato sulla base di un accordo esplicito tra dirigente ed azienda risultante da prova documentale incontrovertibile.

Tavola n. 1 allegata ai CCNL II biennio di entrambe le aree

· Quale valore va attribuito alle tavole n. 1 allegate ai CCNL II biennio di entrambe le aree dirigenziali?

Le tavole n. 1 allegate ai CCNL II biennio di entrambe le aree dirigenziali, con riferimento alla retribuzione di posizione, indicano, ai fini meramente esemplificativi, i minimi contrattuali delle retribuzioni di posizione già previsti dalle tabelle allegato n. 1 dei CCNL 5.12.1996 II biennio economico 1996-1997; né poteva essere diversamente in virtù del fatto che tale voce retributiva è incrementabile nella parte variabile in azienda, sulla base della graduazione delle funzioni e, quindi, nel suo possibile ulteriore sviluppo "sconosciuta" al CCNL (cfr. punti 12 e 15).

I CCNL del II biennio di entrambe le aree rideterminano tali minimi con decorrenza dal 1 febbraio 2001 solo per i beneficiari degli artt. 3 e 4, in conseguenza dell'equiparazione dei dirigenti già di ex IX e X livello.

Le tabelle, con le relative note, ricollegano i minimi contrattuali riferiti alle tipologie degli incarichi degli artt. 56-57 del CCNL 5.12.1996 (area medica e veterinaria) e degli artt. 54-55 (dirigenti degli altri ruoli) a quelle previste dall'attuale art. 27.

Ove le aziende non abbiano conferito incarichi con le denominazioni del precedente contratto, il collegamento dovrà essere effettuato direttamente con le tabelle all. 1 dei CCNL 5.12.1996, II biennio 1996-1997, che fanno, in ogni caso, riferimento alle precedenti posizioni giuridiche del DPR 384/1990.

ALLEGATO N.1

A) I dirigenti medici e veterinari - già di ex IX livello in servizio al 5 dicembre 1996 con meno di cinque anni - hanno titolo alla seguente retribuzione di posizione (cfr. nota 8040 del 26 luglio 2000):

Parte fissa	Parte variabile	Totale
422.000	371.000	793.000

- B) Tale retribuzione rimane invariata sino al 31 gennaio 2001 fatte salve le seguenti ipotesi:
- 1) conferimento da parte dell'azienda di incarico economicamente più rilevante, superato il semestre di prova, in applicazione dell'art. 57, comma 6 del CCNL 5 dicembre 1996 (e, quindi, prima del raggiungimento del quinquennio). In tale caso la parte fissa rimane determinata in L. 422.000 e la parte variabile - ferma rimanendo la minima contrattuale di L. 371.000 - è rideterminata dall'azienda in applicazione del principio del valore complessivo della retribuzione di posizione in relazione all'incarico conferito, ai sensi dell'art. 39 del CCNL in esame.
 - 2) applicazione dell'art. 117 del DPR 384/1990, per maturazione dei requisiti ivi previsti, purchè ciò sia avvenuto entro l'8 giugno 2000. In tale caso viene modificata la parte fissa che sale a L. 2.000.000 mentre quella variabile rimane a L. 371.000.
 - 3) combinazione delle due ipotesi precedenti, nelle quali, la parte fissa raggiunge il valore di L. 2.000.000 per effetto del punto 2), e la parte variabile - ferma rimanendo la minima contrattuale di L. 371.000 - è rideterminata in applicazione del principio del valore complessivo della retribuzione di posizione in relazione all'incarico conferito, ai sensi dell'art. 39 del CCNL in esame.
- C) La retribuzione di posizione dei punti A) e B) per tutti coloro che alla data del 1 febbraio 2001, hanno raggiunto i cinque anni di servizio viene modificata come indicato nei commi 1 e 2 dell'art. 3 del CCNL dell' 8 giugno 2000, II biennio, sia nella parte fissa, ricondotta a L. 2.000.000, che nella parte variabile. Ciò vale in particolare anche per quei dirigenti indicati nel punto A) che - avendo raggiunto il quinquennio solo tra il 9 giugno ed il 31 gennaio 2000 - non hanno fruito dell'applicazione dell' art. 117 del D.PR. 384/1990, rimanendo per tale periodo con la retribuzione minima indicata nel punto medesimo.
- D) Per i dirigenti assunti entro il 5 dicembre 1996 (che, quindi, raggiungono il quinquennio entro il 5 dicembre 2001 ma non al 1 febbraio 2001) la retribuzione di posizione a tale ultima data - parte fissa e variabile - è uguale a quella prevista dall'art. 4 per i dirigenti con meno di cinque anni e si adegua a quella dei commi 1 e 2 dell'art. 3 per la parte variabile entro il 5 dicembre 2001 a maturazione del quinquennio, senza verifica in quanto si tratta di dirigenti di ex IX livello al 5 dicembre 1996, rientranti nella norma di equiparazione.

10 gennaio 2002 - Prot. 418

OGGETTO: indennità di preavviso.

In esito alla nota in oggetto relativa alla corresponsione dell'indennità di preavviso ad un dirigente il cui rapporto di lavoro è stato risolto per inabilità fisica, si fa presente quanto segue.

L'art. 23 del CCNL del 5.12.1996 al comma 2 per il dirigente assente per malattia prevede due possibilità prima dello scadere dei diciotto mesi retribuiti previsti dal comma 1 dello stesso articolo:

- 1) inoltrare domanda per fruire di un ulteriore periodo di assenza di diciotto mesi non retribuiti per casi particolarmente gravi;
- 2) inoltrare domanda per essere sottoposto all'accertamento delle proprie condizioni di salute per il tramite della azienda sanitaria competente per territorio al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

Dal quesito proposto si evince che il dirigente ha attivato questa seconda possibilità a seguito della quale il collegio medico competente ha espresso il parere di inabilità assoluta e permanente a qualsiasi lavoro. Il comma 3 dell'articolo in esame, ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro, prende in considerazione sia il superamento dei limiti massimi di conservazione del posto (ivi compresi i diciotto mesi non retribuiti) che il sopraggiunto accertamento della totale inabilità fisica da parte dell'organismo sanitario a ciò preposto, accertamento che può intervenire in qualunque momento e, quindi, anche nei primi diciotto mesi di conservazione del posto ove il dirigente attivi la citata possibilità prevista dal comma 2 come nel caso in esame e, pertanto, prima del superamento dei limiti massimi del periodo di comporta.

Appare poi indiscutibile che l'Azienda, nell'attivare la risoluzione del rapporto di lavoro, eserciti l'ampio potere discrezionale previsto dal comma 3 dell'art. 23 che trova un limite nella ragionevole speranza di recupero della salute da parte del dirigente, esclusa nel caso di specie avendo l'organismo sanitario espresso un parere di totale ed assoluta inabilità a qualsiasi lavoro del dirigente interessato.

La clausola contrattuale in esame prevede poi che nell'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro per inabilità sia corrisposta l'indennità sostitutiva del preavviso nell'evidente considerazione dell'impossibilità di rispettare i termini previsti dall'art. 38 del CCNL del 5.12.1996, stante le condizioni di salute del dirigente impossibilitato a qualsiasi prestazione lavorativa.

Tale clausola non è derogabile e rientra nelle competenze del contratto al quale spetta di indicare i casi in cui è dovuta o meno l'indennità di preavviso al cessare del rapporto di lavoro (art. 38 citato comma 1).

L'indennità sopraindicata non interferisce con il trattamento pensionistico eventualmente spettante al dirigente, a qualsiasi titolo.

20 febbraio 2002 - Prot. 1943

a) CCNL 8 GIUGNO 2000, QUADRIENNIO 1998 - 20001 PER LA PARTE NORMATIVA E PRIMO BIENNIO ECONOMICO 1998 - 1999.

Art. 16 CCNL di entrambe le aree – Orario di lavoro dei dirigenti

· Con l'entrata in vigore del CCNL dell'8 giugno 2000 relativo alla Dirigenza Sanitaria, Prof.le, Tecnica e Amm.va, si deve intendere disapplicato l'art. 20 DPR 384/90 (150 ore) dal momento che l'art. 16 prevede l'incremento da 2 a 4 ore della riserva oraria da destinare ad attività di aggiornamento anche per tali dirigenti?

· Si può estendere l'applicazione dell'art. 20 del DPR 384/90 (150 ore) all'area della dirigenza medica e veterinaria?

· I dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato possono usufruire delle quattro ore di aggiornamento professionale anche per altre tipologie di permessi?

L'art. 20 del DPR 384 del 1990, che ha garantito il diritto allo studio nell'area della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo in mancanza della riserva di ore per l'aggiornamento, anche se non esplicitamente disapplicato è - di fatto - divenuto incompatibile con la disciplina dell'art. 16, comma 4 del CCNL dell'8 giugno 2000 che, avendo previsto l'incremento delle ore di aggiornamento per tali dirigenti, ha operato la piena equiparazione tra le due aree. L'interpretazione, sotto il profilo logico, si basa sulla considerazione che nell'area della dirigenza medico e veterinaria non si applicava il citato art. 20 essendo già prevista dal DPR 384 del 1990 la riserva di quattro ore nell'ambito dell'orario di servizio da dedicare all'aggiornamento e che diversamente operando a favore dei dirigenti oggetto del primo (ma anche del secondo) quesito si cumulerebbero più benefici dall'entrata in vigore del Ccnl in esame. Nel richiamare il disposto dell'art. 67, comma 2 del contratto, si informa che la formalizzazione dell'avvenuta disapplicazione dell'art. 20 in esame sarà effettuata con la stipulazione delle cosiddette "code" contrattuali delle aree della dirigenza del SSN, tuttora in corso di trattativa.

Con riguardo al terzo punto, l'art. 1 dei CCNL 5 agosto 1997, che regola i contratti di lavoro a termine per la dirigenza del SSN, al comma 5 precisa gli istituti del rapporto di lavoro non applicabili ai dirigenti assunti a tempo determinato tra i quali non è menzionata la riserva oraria da destinare all'aggiornamento professionale che è quindi valida anche per detti dirigenti. Tale riserva non può, tuttavia, essere utilizzata per altra tipologia di permessi (ad es. per partecipare a concorsi pubblici). Sul rapporto di lavoro a tempo determinato dopo l'entrata in vigore del dlgs 368 del 2001 vedere anche la risposta al quesito n. 31.

Art. 18 CCNL di entrambe le aree - Sostituzione

· Il dirigente di struttura complessa, in aspettativa per il conferimento di un analogo incarico presso altra azienda, è sostituibile con l'assunzione di un dirigente a tempo determinato con pari tipologia di incarico?

In caso di rientro al termine dell'aspettativa, il dirigente è ancora titolare dell'incarico di struttura complessa ovvero si deve procedere al conferimento di un nuovo incarico di altra tipologia?

· Ove scatti il diritto alla corresponsione dell'indennità di sostituzione, questa spetta per dodici o tredici mensilità?

Le ipotesi previste dall'art. 18, comma 5, del CCNL contemplano la possibilità di sostituzione del dirigente di struttura complessa con altro dirigente con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato per tutta la durata delle particolari aspettative ivi previste, tutelate da varie leggi o contratti collettivi quadro. Il successivo comma 6 disciplina anche le modalità da seguire per il rientro anticipato del titolare. Il caso prospettato nel quesito sembra, invece, rientrare nell'ipotesi disciplinata dall'art. 19, comma 6 di entrambi i contratti che tutela temporaneamente (cioè per soli sei mesi) il dirigente il quale sia assunto a tempo indeterminato con incarico di direzione di struttura complessa ex DPR 484 del 1997 in altra azienda. In tale situazione trova applicazione l'art. 18, comma 2 di entrambi i CCNL, al quale segue la procedura prevista dal citato DPR 484 solo nel caso in cui il dirigente - già titolare dell'incarico - non rientri dall'aspettativa concessa lasciando così il posto di organico disponibile per l'azienda. Ove, al contrario, il citato dirigente di struttura complessa, rientri anticipatamente dall'aspettativa prima dello scadere (o al termine) del semestre, egli prosegue il proprio incarico senza alcun cambiamento della tipologia essendo l'aspettativa disposta a sua tutela. Diversa, invece, è la situazione prevista dall'art. 19, comma 7 di chiara interpretazione (v. quesiti al punto n. 3).

Quanto al secondo quesito, l'indennità di sostituzione, per sua natura, ha carattere straordinario. Pertanto non è ricompresa tra le voci menzionate nell'art. 35 di entrambi i contratti del 2000 e compete per dodici mensilità.

· Qualora il periodo di distacco sindacale del dirigente di struttura complessa si concluda successivamente alla scadenza del quinquennio, si deve intendere che l'incarico stesso sia completato? Cosa succede nel caso in cui durante il periodo di distacco l'azienda riconduca a mera struttura dirigenziale quella già di struttura complessa ricoperta dal dirigente distaccato?

L'art. 18, comma 6 ultimo periodo è di chiara interpretazione. Il dirigente di struttura complessa distaccato nel corso del periodo di incarico ha titolo a completare il periodo mancante al quinquennio, interrotto per effetto del distacco sindacale, al suo rientro e, quindi le due frazioni di incarico si cumulano non rilevando, ai fini del decorso del tempo, la circostanza che il distacco sia equiparato al servizio. Quest'ultima tutela, infatti, attiene all'anzianità di carriera, ai fini pensionistici etc, ma non ai fini dell'espletamento dell'incarico. Tale interpretazione è suffragata dal fatto che il dirigente in questione, completato il quinquennio con la sommatoria dei periodi di incarico, è sottoposto a verifica al fine del rinnovo dello stesso, operazione che sarebbe impossibile se non si facesse riferimento al servizio effettivamente prestato in tale posizione. Anche questa previsione rientra nel regime delle tutele che

garantiscono ai dirigenti sindacali l'assolvimento del mandato. E', pertanto, in questo ambito che va valutata l'abrogazione nella dotazione organica del posto afferente all'incarico di struttura complessa del dirigente sindacale distaccato. Sulle procedure da seguire per la ristrutturazione si rinvia in ogni caso alla risposta all'ultimo quesito del punto n. 11.

Art. 19 CCNL di entrambe le aree – Aspettativa

· **Esiste un termine temporale di preavviso da parte del dirigente che richieda l'aspettativa? A quale normativa si deve far riferimento?**

· **La concessione dell'aspettativa ad un dirigente a tempo indeterminato (in particolare se di struttura complessa), nel caso in cui questa arrechi un grave danno alla funzionalità della struttura di appartenenza, rientra nella discrezionalità della azienda ovvero si configura come un obbligo?**

· **L'aspettativa prevista dall'art. 19, comma 7 per i dirigenti in servizio a tempo indeterminato è discrezionale?**

· **Si può concedere l'aspettativa ad un dirigente medico a tempo indeterminato per tutta la durata di un contratto a tempo determinato, conferito ai sensi del DPR 28.07.2000, n. 271 relativo alla disciplina dei rapporti tra SSN e medici specialisti ambulatoriali interni?**

L'art. 19 dei CCNL non ha stabilito alcun termine a carico dell'azienda per la comunicazione al dirigente dell'assenso all'aspettativa, nè di preavviso – da parte del dirigente – ai fini dell'inizio della medesima. Ciò significa che tali aspetti devono essere oggetto di appositi atti organizzatori interni da adottarsi in azienda con piena autonomia e sulla base delle proprie esigenze.

L'aspettativa per motivi di famiglia di cui all'art. 19 comma 1 non è concessa obbligatoriamente come si desume dalla interpretazione letterale della clausola che utilizza il verbo "possono". La fruizione (modalità, tempi, durata) può comunque discendere da un accordo tra le parti che contemperino le diverse esigenze dell'azienda e del dirigente.

Pare utile far presente che la sopravvenienza della legge 53 del 2000 e del dlgs. 151 del 2001 in relazione ai congedi parentali per gravi motivi comporterà anche per la dirigenza le modifiche all'istituto dell'aspettativa analoghe a quelle apportate per il comparto dal CCNL integrativo del 20 settembre 2001, alle quali si provvederà con le "code" contrattuali tuttora in corso di stipulazione. La necessaria armonizzazione delle clausole contrattuali vigenti con la legge non impedisce, nelle more, l'applicazione della stessa ove più favorevole.

L'aspettativa prevista dall'art. 19 comma 7 non è, invece, discrezionale e, pertanto, al verificarsi della condizione deve essere concessa. La ragione di questa particolare tutela si rinviene nei principi generali dei contratti in esame ispirati alla più ampia mobilità e flessibilità del personale dirigente. D'altra parte l'azienda – a sua volta – può scegliere se coprire il posto con una assunzione a tempo determinato.

Per quanto attiene all'ultimo quesito, questa Agenzia ritiene che il citato comma 7, nel prevedere l'aspettativa per incarico a tempo determinato presso una pubblica amministrazione, non contempli anche l'ipotesi dell'assunzione dei medici in regime di convenzione stante il divieto posto dall'art. 4, comma 7 della legge 412/1991, tuttora esistente.

Art. 20 CCNL di entrambe le aree - Mobilità volontaria

· **E' possibile ricorrere al criterio della equipollenza ed affinità, applicabile nelle procedure concorsuali anche nel caso di mobilità interna del dirigente sanitario in disciplina diversa da quella di appartenenza?**

· **Quale è la retribuzione di parte variabile che l'azienda deve attribuire al dirigente che ha usufruito della mobilità volontaria?**

La mobilità interna dovrà essere disciplinata dal contratto citato nel punto 3 tuttora in corso di definizione. In questa sede si può solo anticipare che la mobilità interna si inquadra ormai nel sistema degli incarichi e si configura come possibile conseguenza del conferimento dell'incarico stesso nel cui contesto si inserisce la necessità dello spostamento del dirigente. Con riguardo al quesito posto si rammenta che, questa Agenzia, con la nota di chiarimenti del 25 ottobre 2000, relativamente all'applicazione dell'art. 20 di entrambe le aree negoziali dei CCNL dell'8 giugno 2000 (mobilità tra aziende), aveva comunque espresso un parere positivo circa la possibilità di attuare la mobilità volontaria dei dirigenti – tra aziende – in caso di equipollenza tra le discipline di appartenenza dei dirigenti oggetto della mobilità.

Con riguardo alla mobilità interna, va, in ogni caso sottolineato, che il criterio dell'attinenza o equipollenza della disciplina si attenua nei casi di ristrutturazione aziendale determinanti eventuali esuberanti di personale nonchè in relazione al passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica (cfr. rispettivamente la disciplina dell'art. 31, comma 1 e degli artt. 28 o 29 dei CCNL del 5 dicembre 1996 di entrambe le aree dirigenziali).

Il valore della retribuzione di posizione da attribuire al dirigente in mobilità volontaria ai sensi dell'art. 20 sopra citato, è quello che si presume sia stato concordato tra le parti prima di procedere alla mobilità in relazione all'incarico da conferire, valore che, ovviamente, deve trovare capienza nel fondo dell'art. 50 dei CCNL in esame.

Art. 25 CCNL di entrambe le aree - Patrocinio legale

· **Nel caso in cui il dirigente nomini un legale di sua fiducia ed il procedimento penale o civile si concluda in modo a lui favorevole, quali sono gli oneri da rimborsare?**

· **L'art. 25 è applicabile solo dal 9 giugno 2000 (data di entrata in vigore dei contratti) e, quindi, per i procedimenti avviati dopo tale data?**

La problematica presentata trova risposta nell'art. 25, comma 2, del CCNL 8 giugno 2000 di entrambe le aree che prevede quale sia l'entità delle spese rimborsabili al dirigente.

La norma in esame si pone in una linea di continuità logica con l'art. 41 del DPR 270 del 1987 di cui effettivamente migliora e chiarisce alcuni punti che in passato avevano determinato incertezze attuative. Si ritiene che la disposizione sia applicabile a tutti i procedimenti indicati nel comma 1 che - instauratisi prima dell'entrata in vigore dei contratti - si siano conclusi o si concluderanno dopo l'entrata in vigore degli stessi, ivi compresi quelli oggetto dell'ultimo periodo del comma 2.

Art. 27 e 29 dei CCNL dell'8giugno 2000; Art. 29 - comma 4- primo alinea del CCNL della dirigenza SPTA:

· **Sussiste l'obbligo che il numero delle strutture complesse sia corrispondente ai Dirigenti di ex II livello in servizio?**

Per quanto concerne i dirigenti di ex II livello dell'area medico- veterinaria e del ruolo sanitario il numero delle strutture complesse è rappresentato da quelle già riservate a tali dirigenti nella dotazione organica, alla data di entrata in vigore del dlgs n. 229 del 1999, come chiaramente previsto dall'art. 27, comma 4 di entrambi i contratti e dalla lettura coordinata delle disposizioni legislative. Per i dirigenti dell'area medico - veterinaria e per i dirigenti sanitari, ridefinire il numero delle strutture complesse secondo le proprie esigenze organizzative compete all'atto aziendale, sulla base delle indicazioni dell'atto di indirizzo e coordinamento previsto dall'art. 15 quinquies, comma 6 del citato decreto. Analogamente si procede per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, in quanto la definizione della dotazione organica - corrispondente agli incarichi di struttura complessa - è rimessa direttamente all'atto aziendale (art. 27, comma 4 ed art. 29, comma 1 del relativo contratto). In caso di ristrutturazione si rinvia alle considerazioni svolte nel quesito n. 11, punto 6.

· **In caso di mancanza all'interno della ASL di dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo con esperienza professionale quinquennale, l'incarico di struttura complessa può conferirsi, per ragioni di necessità ed urgenza, anche ad un dirigente neo-assunto? Quali possono essere i requisiti minimi e vincolanti dei corsi in grado di surrogare l'esperienza professionale?**

La previsione dei commi 1 e 4, primo alinea dell'art. 29 in esame trova il suo fondamento nell'unificazione dei livelli dirigenziali dell'area medico - veterinaria e della dirigenza sanitaria nonché nella distinzione degli incarichi nelle due grandi categorie di direzione di struttura complessa (già propri dei dirigenti di II livello) e di struttura semplice o professionali (conferibili ai dirigenti già di primo livello). Pur in mancanza di una esplicita previsione nella riforma ter, il contratto ha parificato i percorsi interni di "carriera" dei dirigenti sanitari e dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo per i quali l'unificazione dei livelli dirigenziali era già avvenuta con la disciplina transitoria originariamente riportata nell'art. 26 del dlgs. 29 del 1993 (i cui effetti sono stati considerati esauriti dall'omologo art. 26 del dlgs 165 del 2001). L'equiparazione del sistema degli incarichi e delle tipologie conferibili alla dirigenza delle due aree, ha reso necessario ricondurre all'omogeneità anche le regole di conferimento degli incarichi di struttura complessa ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo armonizzandole - per quanto possibile - con le regole previste dai contratti per la dirigenza sanitaria. Questa - per effetto del dlgs 229 del 1999 - può accedere agli incarichi di struttura non prima di un quinquennio e solo dopo il positivo superamento della verifica. La determinazione delle modalità di conferimento degli incarichi di struttura complessa nei tre ruoli non contemplati dalla riforma ter ha, quindi, richiesto per il passaggio al nuovo sistema, il temperamento di una disposizione transitoria. Infatti si rammenta che, ai sensi dell'art. 54, comma 1 lett. a) del CCNL 5 dicembre 1996 l'incarico di struttura complessa (corrispondente a quelli già di II livello del ruolo sanitario) avrebbe potuto essere conferito dall'azienda ai dirigenti dei tre ruoli citati subito dopo il superamento del periodo di prova (art. 55, comma 6 del CCNL 5 dicembre 1996) e, quindi anche a dirigente sprovvisto dell'anzianità quinquennale attualmente richiesta. Pertanto, con il venir meno della precedente flessibilità (prevista anche per la dirigenza sanitaria ma superata dal rinnovellato art. 15, comma 4 del dlgs. 502 del 1992), il contratto ha stabilito che, nel periodo di vigenza dello stesso, in caso di assoluta mancanza di dirigenti in possesso dei requisiti, in via alternativa e fatta salva l'applicazione delle procedure di mobilità volontaria da altra azienda, l'esperienza professionale quinquennale possa essere surrogata dall'effettuazione di corsi di formazione manageriale la cui durata e caratteristiche sono individuate dalle Aziende. Tali corsi, ove il dirigente non li abbia già effettuati, devono essere svolti prima del conferimento dell'incarico. L'individuazione dei requisiti dei corsi è di stretta competenza dell'azienda poiché la gestione del sistema degli incarichi è demandata a tale sede - nel rispetto dei criteri selettivi di cui all'art. 29 - così come la responsabilità per la scelta dei propri dirigenti - soprattutto in relazione all'importanza della tipologia e delle caratteristiche degli incarichi di direzione di struttura complessa da conferire. Va, peraltro, osservato che in condizioni di urgenza e necessità, oltre che alla mobilità, si può ricorrere a soluzioni organizzatorie come quella indicata per le sostituzioni di personale assente o mancante dall'art. 18, comma 8, che prevede il conferimento di incarichi ad "interim" ovvero la riconduzione della struttura - momentaneamente sprovvista di titolare - nell'ambito di un dipartimento.

· **Sono da considerare di struttura complessa gli incarichi di direttore di dipartimento conferiti ai sensi degli art. 29 di entrambi i contratti? Qual'è la loro durata e quali sono le modalità di verifica?**

L'incarico di direttore di dipartimento non può che essere di struttura complessa dal momento che il direttore generale lo conferisce scegliendo tra i dirigenti titolari di dette tipologie di incarico aggregate nel dipartimento (cfr. art. 17 bis del dlgs 229 del 1999 richiamato dagli art. 29 di entrambi i contratti). Ne consegue che l'incarico di direttore di dipartimento, quanto alla durata ed al sistema delle verifiche, ricade nella disciplina contrattuale generale (cfr. anche risposte al quesito n. 7 della nota del 25 ottobre 2000).

Art. 30 dei CCNL dell'8 giugno 2000 (applicazione dell'art. 15-quinquies – comma 7-Decreto Legislativo 19 giugno 1999, n. 229 e Decreto legislativo 2 marzo 2000, n° 49).

· **Quali sono i criteri da adottare per la valutazione del dirigente sanitario destinatario dell'art. 30, che ha fatto richiesta di essere verificato nel termine del 30.4.2000 ma si trova nella posizione di aspettativa per mandato parlamentare?**

· **Ad un dirigente medico, a rapporto di lavoro esclusivo, in aspettativa per incarico di Direttore Generale sono applicabili i commi 5 e 6 dell'art. 30 del CCNL, relativi alla verifica e conferma nell'incarico di direzione di struttura complessa ovvero è ipotizzabile una deroga al termine previsto dall'art. 1, comma 2 del d.lgs 49/2000, che consenta la verifica al rientro in servizio del dirigente?**

· **Deve essere stipulato il contratto individuale con i dirigenti che, superata la verifica, sono confermati nell'incarico di struttura complessa?**

I casi prospettati dai primi due quesiti non sono stati regolati né dal dlgs. 49 del 2000 né dal contratto e ad esso si possono aggiungere anche le ipotesi di aspettativa per mandato sindacale o per lo svolgimento dell'incarico di direttore generale o sanitario di una azienda.

Ragionevolmente si deve ritenere che la richiesta di verifica effettuata dal dirigente a rapporto di lavoro esclusivo nel termine del 30 aprile 2000 manifesti chiaramente la volontà dello stesso di fruire dell'applicazione delle tutele previste dall'art. 30 quanto al mantenimento ed alla durata dell'incarico. Circa il periodo del precedente quinquennio di attività da prendere in considerazione per la valutazione, questa Agenzia, nei casi prospettati, non è in grado di dare alcun suggerimento sui criteri e parametri di valutazione mancando la norma legislativa o negoziale diretta a regolare la situazione. Dato, tuttavia, il carattere eccezionale della casistica ed in via assolutamente generica, si può solo rammentare che le attività per mandato parlamentare e per il distacco sindacale sono equiparate al servizio prestato nell'amministrazione di appartenenza ai fini dell'anzianità di carriera o pensionistici etc. (cfr. art. 68 del dlgs. 165 del 2001 ed art. 5 del CCNQ del 7 agosto 1998), mentre le attività di direttore generale o direttore sanitario, anche svolte in altra azienda, in teoria, potrebbero essere considerate utili per la valutazione, in quanto di contenuto professionale più ampio rispetto a quelle normalmente svolte in azienda dal dirigente da valutare.

Diversa è, invece, la situazione soggettiva del dirigente che, versando nelle ipotesi di aspettativa sopra indicate ed essendo a rapporto di lavoro esclusivo, non abbia chiesto di essere sottoposto a verifica entro il termine del 30 aprile.

Infatti nei confronti di tale dirigente trova chiara applicazione il comma 6 dell'art. 30.

Quanto all'ultima domanda, le disposizioni contrattuali di entrambe le aree non hanno previsto esplicitamente la stipulazione di un contratto individuale a verifica positivamente superata e conferimento dell'incarico di sette anni. Tale necessità è sottolineata, invece, per le altre tipologie di incarichi nonché nei casi sulla mobilità (cfr. artt. 28 - rispettivi commi 5 o 6 - ed art. 20, comma 3 di ciascun CCNL). Nulla vieta, tuttavia, di fare ricorso alla stipulazione del contratto individuale anche nel caso in esame, essendo chiaro, che esso non serve per instaurare il rapporto di lavoro che è già esistente, ma per definire tutti gli aspetti negoziali ed economici di esso, anche a tutela del dirigente (artt. 28 citati).

Art. 31 del CCNL dell'8 giugno 2000, I biennio economico ed art. 5 del CCNL in pari data, - II Biennio – della Dirigenza di entrambe le aree.

· **Come deve essere composto il Collegio Tecnico incaricato della verifica dei risultati e delle attività dei Dirigenti previsto dall'articolo 31 del CCNL 8 giugno 2000?**

· **Qual è l'entità del compenso per i componenti del Nucleo di valutazione?**

· **La spesa per i componenti interni del Nucleo di Valutazione grava sui fondi per la retribuzione di risultato oppure sugli oneri di bilancio?**

L'art. 15 – comma 5 del D.Lgs. 502/1992 e successive modificazioni ed integrazioni - cui si ispira il sistema di verifica e valutazione previsto dagli articoli da 31 a 34 dei CCNL - lascia piena discrezionalità in capo al Direttore Generale circa la scelta dei componenti del Collegio Tecnico cui affidare la valutazione dei dirigenti. Si può solo argomentare che tale composizione – adeguata per profili professionali, disciplina di appartenenza e livello dei componenti - dovrà essere funzionale alle tipologie e finalità della verifica da effettuare, quali ad esempio: il conferimento o la conferma di incarichi (artt. 28 e 29 dei CCNL di entrambe le aree); l'attribuzione dell'indennità di esclusività al raggiungimento delle anzianità professionali richieste e la maggiorazione della retribuzione di posizione contrattuale minima per i dirigenti al compimento del quinquennio (artt. 4 e 5 dei CCNL del II biennio); la maggiorazione della parte variabile della retribuzione di posizione dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo (art. 11, comma 3 del CCNL del II biennio).

La questione dei compensi per i componenti del Nucleo di valutazione non è di competenza di questa Agenzia. Si può affermare con assoluta certezza che essa non grava sui fondi contrattuali con i quali si provvede esclusivamente alla corresponsione ai dirigenti delle varie voci retributive che ne costituiscono

le finalità in quanto i sistemi, meccanismi ed organismi di valutazione sono introdotti dalle leggi di riforma e non dai contratti, ai quali è stato demandato solo il compito di individuare i criteri generali di valutazione, peraltro implementabili a livello aziendale (cfr. art. 15 rinnovato dal dlgs 229 del 1999).

Artt. 38 CCNL area medica e veterinaria e 39 CCNL dirigenza ruoli – Norma transitoria dirigenti già di II livello.

· **Al dirigente di ex II livello senza incarico quinquennale optante per il rapporto non esclusivo ed inquadrato dal 15.03.2000 come dirigente di ex I livello spettano l'assegno personale dell'art. 38, comma 1 e l'indennità di specificità medica?**

Al dirigente di ex II livello, cui sia stato conferito un incarico di natura professionale a seguito dell'opzione per il rapporto di lavoro non esclusivo, spetta il trattamento economico fondamentale previsto dall'art. 46 del CCNL, tra le cui voci sono ricompresi l'assegno personale e l'indennità di specificità medica nella misura in atto goduta ai sensi dell'art. 38, comma 1. Le penalizzazioni, in base alle disposizioni di legge, incidono infatti, solo sulla retribuzione di posizione e di risultato ed ovviamente sulla "carriera".

· **Ad un dirigente sanitario assunto con incarico di struttura complessa dal 31.12.1999 spetta lo specifico trattamento economico?**

Quali sono le condizioni per attribuire ai Dirigenti medici di ex II livello l'incremento della retribuzione di posizione variabile nella misura minima annua lorda di L. 3.230.000 ai sensi dell'art. 38, comma 5?

· **Come si attua il riassorbimento previsto dal comma 5, ultimo periodo?**

· **Perché è previsto che le voci del trattamento economico di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 38 confluiscono nei fondi dell'art. 50 dal momento che tali voci già fanno parte dei fondi medesimi?**

· **Lo specifico trattamento economico può essere corrisposto a titolo personale anche al dirigente di struttura complessa con avviso di incarico quinquennale pubblicato in Gazzetta Ufficiale, entro il 31.07.1999, ma che abbia assunto servizio il 1° settembre 2000?**

Le questioni relative all'art. 38, comma 5 e 39 comma 4 del CCNL sono state già affrontate nella nota di chiarimenti del 25 ottobre 2000 citata in premessa. Le norme sono state, inoltre, integrate, rispettivamente dall'art. 8, comma 1 lett. b) e dall'art. 10, comma 1 lettera a) dei CCNL integrativi del 22 febbraio 2001, cui si fa rinvio. Ad ulteriore precisazione appare utile rilevare come il comma 5, nel regolare il nuovo sistema retributivo, non rappresenti una regola generale ma si riferisca esclusivamente ai dirigenti di II livello che al 31 luglio 1999 avevano già presentato domanda per il passaggio al rapporto quinquennale ovvero a quelli cui sia stato concesso dall'azienda dopo tale data.

Ulteriori condizioni per l'applicazione della clausola sono, oltre all'esclusività del rapporto, il superamento della verifica prevista dall'art. 30 nonché la disponibilità delle risorse nel fondo dell'art. 50, come sempre avviene nel caso degli incrementi della retribuzione di posizione. L'incremento è confermato anche qualora l'azienda abbia accolto l'opzione per l'incarico quinquennale dopo il 31 luglio accordando uno specifico trattamento economico pari o superiore al minimo (cfr. artt. 58 o 56 dei rispettivi CCNL del 1996). Nella prima ipotesi lo specifico trattamento economico nella misura minima di L. 3.230.000 rimane consolidato nella retribuzione di posizione, parte variabile; analogamente avviene nella seconda ipotesi ma, per la parte eccedente, viene riassorbito con i successivi incrementi della retribuzione di posizione di parte variabile accordata dall'azienda. A seconda dell'incremento, il riassorbimento della parte eccedente potrà essere istantaneo ovvero graduale e progressivo.

La precisazione che le voci del trattamento economico dei dirigenti di ex II livello di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 38 (o comma 2 dell'art. 39 per la dirigenza dei ruoli SPTA) confluiscono nei fondi dei rispettivi artt. 50 alla cessazione dal servizio del dirigente titolare si deve al fatto che è ribadito il principio che dall'unificazione dei livelli non si determina, per le voci afferenti i fondi contrattuali, una decurtazione delle relative risorse da portare a risparmio dell'azienda anche in caso di riconduzione di quella unità operativa da struttura complessa a struttura semplice.

Quanto all'ultimo quesito, si precisa che la materia è regolata da entrambi i CCNL all'art. 38, commi 1 per l'area medica e veterinaria e dal comma 1 e 5 dell'art. 39 della dirigenza dei ruoli, integrati, rispettivamente, dall'art. 8 comma 1 lettera b) e dall'art. 10, comma 1 lettera a) dei citati CCNL del 22 febbraio 2001.

Art. 39 dell'area medico - veterinaria e art. 40 area dirigenza SPTA dei CCNL 8 giugno 2000:

· **Le maggiorazioni riconosciute per l'incarico di capo dipartimento vanno poste a carico del bilancio aziendale solo dopo l'entrata in vigore del CCNL?**

· **Quali sono gli incarichi assimilati al dipartimento che comprendono più strutture complesse?**

· **La retribuzione di posizione è identica a parità di graduazione delle funzioni?**

· **Come si deve procedere alla sua determinazione nel caso di conferimento di un incarico di direzione di struttura complessa ad un dirigente di ex 9° livello e di ex 11° livello?**

Per una corretta definizione del primo quesito occorre ricordare che la maggiorazione della retribuzione per l'incarico di capo dipartimento era prevista esclusivamente per l'area medico - veterinaria dall'allegato n. 6, lett. d), secondo alinea del CCNL 5 dicembre 1996 e la sua corresponsione era collegata all'accettazione del rapporto di lavoro esclusivo, in una sorta di anticipazione di quello che sarebbe divenuta la caratteristica del rapporto di lavoro di tutta la dirigenza sanitaria dopo la riforma ter. Tale maggiorazione poteva essere corrisposta purché vi fosse la disponibilità delle relative risorse nel fondo per la retribuzione di posizione (art. 62 del medesimo contratto). Nell'allegato 5 del CCNL del 5

dicembre 1996 dei ruoli SPTA per la dirigenza sanitaria non era prevista alcuna clausola del genere. La sopravvenienza dell'esclusività del rapporto di lavoro, dell'unificazione dei livelli dirigenziali e della loro differenziazione sulla base degli incarichi nonché la diffusione dell'organizzazione dipartimentale hanno reso necessaria una nuova disciplina della materia. Di qui la previsione generale che comprende, oltre ai dipartimenti, anche altre aggregazioni di più strutture complesse (non aventi la denominazione di dipartimento), frutto di scelte organizzative dell'atto aziendale e di indicazioni contenute nelle leggi nazionali e regionali (cfr. comma 9 dei rispettivi artt. 39 e 40 dei CCNL in esame). La clausola negoziale consente la maggiorazione della retribuzione di posizione – parte variabile – dei dirigenti senza distinzione di ruoli ed aree negoziali. Il numero e le caratteristiche dei dipartimenti (o delle aggregazioni di più strutture complesse) non sono individuabili neanche in via esemplificativa dal contratto (e tanto meno in via interpretativa da questa Agenzia) e rispondono ad esigenze organizzative delle aziende alla cui autonomia e responsabilità la fonte negoziale demanda la scelta. E' sembrato, pertanto, corretto alle parti negoziali (anche in conformità dell'atto di indirizzo del Comitato di settore) che tale onere fosse posto a carico dei bilanci aziendali e non del fondo dell'art. 50 di entrambi i contratti, deputato, tra l'altro, alla corresponsione della retribuzione di posizione. I CCNL dell'8 giugno 2000 sono entrati in vigore dal giorno successivo, momento dal quale si esplicano gli effetti giuridici ed economici, qualora non diversamente ed esplicitamente regolati dalle singole norme contrattuali. Pertanto da tale data le Aziende devono provvedere al finanziamento della maggiorazione della retribuzione di posizione per gli incarichi di direttore di dipartimento (o similari) conferiti o da conferire ai dirigenti di entrambe le aree negoziali con oneri a carico del proprio bilancio.

Con riguardo al terzo quesito si fa presente che la retribuzione di posizione è una componente del trattamento economico dei dirigenti che – in relazione alla graduazione delle funzioni – è collegata all'incarico agli stessi conferito (cfr. artt. 26, 27 ed artt. 39 e 40 dei contratti delle rispettive aree). Ai fini di una corretta determinazione della retribuzione di posizione si rammenta che essa è composta di due parti, una fissa e l'altra variabile che costituiscono per i dirigenti già in servizio al 5 dicembre 1996 la retribuzione minima contrattuale. La componente fissa – stabilita per i dirigenti in servizio, in prima applicazione dalle tabelle allegato 1 dei CCNL del 5 dicembre 1996 II biennio economico 1996 – 1997 (e poi aumentata dagli artt. 3 e 4 dei CCNL dell'8 giugno 2000, II biennio economico 2000 – 2001) – non è modificabile a livello aziendale, mentre la componente variabile minima contrattuale è suscettibile di incremento da parte delle singole aziende sulla base della graduazione delle funzioni e degli incarichi conferiti in relazione alle risorse disponibili nell'apposito fondo. Conseguentemente la retribuzione di posizione dei dirigenti segue il principio che, a parità di graduazione delle funzioni e di incarico, deve essere di uguale importo complessivo anche se al suo interno può essere diversamente composta nella parte fissa e variabile, in relazione alla originaria posizione giuridica di provenienza dei dirigenti, evidenziata nelle tabelle citate, (commi 6 e 7 degli artt. 39 e 40). Ciò spiega, in particolare, come debba essere determinata la retribuzione di posizione di due dirigenti provenienti da posizioni giuridiche diverse, ai quali sia stato conferito l'incarico di struttura complessa di identico valore economico, situazione prospettata nell'ultimo quesito.

· La retribuzione di posizione variabile minima contrattuale è corrisposta al dirigente vincitore di concorso dal giorno successivo al superamento del periodo di prova con effetto retroattivo o dalla data di assunzione?

La retribuzione di posizione minima contrattuale da corrispondere ai dirigenti vincitori di concorso è quella individuata dalle clausole contrattuali vigenti nel tempo (attualmente dagli artt. 4 dei CCNL dell'8 giugno 2000 di entrambe le aree) essendo del tutto ininfluenza la circostanza che essi siano in prova. Tale retribuzione va, pertanto, corrisposta sin dall'atto della loro assunzione. Pare tuttavia opportuno rammentare la diversa regolazione della materia nel tempo al fine di determinare il corretto valore di tale retribuzione per i dirigenti neo assunti ed a quali incarichi si riferisce.

Infatti dopo l'entrata in vigore dei CCNL dell'8 giugno 2000 al dirigente neo assunto, superato il periodo di prova, può essere conferito solo un incarico di natura professionale i cui ambiti sono progressivamente ampliati attraverso i momenti di valutazione (v. art. 15 del dlgs 229 ed artt. 27, comma 1 lett. d) e 28 comma 1 di entrambi i contratti). Tali incarichi sono l'unica tipologia attribuibile ai dirigenti neo assunti per il primo quinquennio della loro attività in quanto il citato art. 15 ha operato un'implicita abrogazione delle disposizioni contrattuali (artt. 57, comma 6 e 55, comma 6 dei CCNL del 5 dicembre 1996 di entrambe le aree dirigenziali), in virtù delle quali – in precedenza – al superamento del periodo di prova ai dirigenti potevano essere conferiti anche incarichi di struttura (semplice per i dirigenti medici e sanitari in genere o addirittura complessa per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo (cfr. risposta al quesito n. 6, punto secondo). Ne consegue che la retribuzione minima contrattuale per gli incarichi professionali conferibili al dirigente vincitore di concorso è attualmente prefissata dagli artt. 4 dei CCNL dell'8 giugno 2000, relativi al II biennio economico di entrambe le aree e vale per tutta la durata del quinquennio necessario per l'attribuzione di altra tipologia di incarico, indipendentemente dall'ambito di autonomia eventualmente riconosciuto in tale arco temporale. Nell'applicazione degli artt. 4 citati rientrano automaticamente tutti i dirigenti (in prova o meno) assunti dopo l'entrata in vigore dei contratti stessi nonché tutti coloro che non siano tra i beneficiari degli artt. 3 dei contratti medesimi. Sono, invece, esclusi coloro ai quali – in vigenza degli artt. 57 e 55 dei CCNL del 5 dicembre 1996 sopra citati, pur non avendo ancora superato il quinquennio, sia stato conferito un incarico di tipologia diversa e, quindi, di valore economico superiore rispetto al nuovo minimo (cfr. artt. 4, comma 3). In questa evenienza viene fatto salvo sia l'incarico che il miglior trattamento economico della retribuzione di posizione attribuito rispetto al minimo rideterminato dal contratto.

La citata nuova retribuzione minima viene poi modificata al termine del quinquennio in seguito alle positive valutazioni degli organismi di verifica mediante l'attribuzione della diversa retribuzione di posizione (anch'essa minima contrattuale) di cui agli artt. 3 dei contratti del II biennio ovvero sulla base dell'incarico di maggior valore - rispetto a quest'ultima - conferito dall'azienda.

· **Nel caso di ristrutturazione aziendale quale tipologia di incarico può essere conferita al dirigente che abbia sempre riportato valutazioni positive ove l'atto aziendale non preveda la disponibilità di altri incarichi di direzione di struttura (semplice e complessa) come quello in precedenza rivestito ?**

La gestione del sistema degli incarichi, soprattutto nel caso oggetto del quesito, è di stretta competenza delle aziende. In questa sede si ritiene utile solo richiamare gli istituti contrattuali che possono essere di ausilio nel facilitare una scelta sicuramente difficile come quella conseguente alla ristrutturazione aziendale.

A tal fine si rammenta che, in primo luogo, le implicazioni derivanti dai processi di riorganizzazione sulla professionalità e mobilità dei dirigenti sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa in sede aziendale (v. art. 4, comma 2, lett. F) dei CCNL dell'8 giugno 2000). Tale sede, dove non sono in discussione le scelte organizzative aziendali, è idonea al rinvenimento dei vari strumenti negoziali in grado di prevenire i processi di esubero e di prevedere le modalità per il mantenimento della posizione giuridica ed economica acquisita dal dirigente a seguito delle valutazioni positive conseguite, nel rispetto del numero delle strutture semplici e complesse individuate dall'atto aziendale. Per la ricollocazione all'interno dell'azienda del dirigente anche di struttura complessa va, infatti, eseguito ogni utile tentativo tra quelli indicati nell'art. 31 - comma 1 - del CCNL 5 dicembre 1996, utilizzando - nell'ambito del contratto individuale - le modalità dell'art. 13 (comma 11 o 10 dei rispettivi CCNL dell'8 giugno 2000). Tale procedura è, inoltre, sicuramente in linea con i principi enunciati dall' art. 33 del dlgs 165 del 2001.

Altri strumenti di tutela si rinvergono nel favorire la mobilità dei dirigenti tra aziende o nel proporre al dirigente di struttura complessa il reinquadramento nel semplice livello dirigenziale con il conferimento di un incarico di alta professionalità di pari valore economico a quello già attribuito come dirigente di struttura complessa e con rideterminazione delle altre voci retributive che erano strettamente a questa correlate (cfr. sempre artt. 13, commi 11 o 10). Infine non si esclude la possibilità di ricorrere, come estrema "ratio", alla risoluzione consensuale purchè siano stati previamente individuati - in via generale ed a prescindere dal caso singolo - i relativi criteri applicativi con le procedure della concertazione (cfr. artt. 20 e 22 degli stessi contratti).

Il rispetto di tutte le procedure richiamate è posto sia a tutela del dirigente che della azienda ed, essendo i tempi di svolgimento della contrattazione integrativa e della concertazione stabiliti dai contratti, si rammenta che il mancato raggiungimento di un accordo, nell'arco temporale stabilito, non impedisce all'azienda di assumere le decisioni finali più confacenti alle proprie esigenze di ristrutturazione (v. artt. 4, comma 3 ed art. 6, comma 1, lettera B)

Art. 39 e art 40 - commi 9 - dei CCNL 8 giugno 2000 di entrambe le aree dirigenziali.

· **La maggiorazione della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di direttore di dipartimento (o aggregazioni di più strutture complesse assimilate) si cumula con la retribuzione di posizione complessiva già in godimento ?**

· **L'indennità per incarico di struttura complessa si cumula con la retribuzione di posizione ai fini del raggiungimento del valore massimo previsto?**

· **Ove l'incarico di direttore di dipartimento fosse particolarmente gravoso sarebbe possibile sostituire il dirigente di struttura complessa che lo ha ricevuto ricorrendo all'art. 18, comma 2?**

Il conferimento dell'incarico di direttore di dipartimento (e degli altri previsti dai commi 9 dei rispettivi articoli) dà diritto ad una maggiorazione della retribuzione di posizione complessiva in godimento da parte del dirigente in relazione all'incarico dallo stesso ricoperto che dovrà risultare dal contratto individuale. Tale maggiorazione - nel limite compreso fra il 35% ed il 50% (calcolato sul valore massimo della fascia a) come rideterminato dall'articolo 39 o 40, comma 10, dei CCNL 8 giugno 2000) - va corrisposta in aggiunta alla retribuzione di posizione complessiva attribuita al dirigente sulla base della graduazione delle funzioni. Scendendo più nel dettaglio, la maggiorazione si aggiunge, cumulandosi, alla parte variabile della retribuzione di posizione ed è posta totalmente a carico del bilancio aziendale.

Pertanto il valore economico massimo complessivo della retribuzione di posizione per l'incarico di direttore di dipartimento può raggiungere L. 120.000.000 qualora siano attribuiti i valori massimi della fascia e della maggiorazione. In tal modo si è inteso dare un effettivo riconoscimento alla funzione di responsabilità di direttore di dipartimento (o di altri incarichi assimilati) , secondo la organizzazione definita con l'atto aziendale e tenuto conto degli obiettivi del relativo piano programmatico e finanziario.

L'indennità di struttura complessa prevista dagli artt. 40 e 41 dei rispettivi contratti è una voce economica distinta dalla retribuzione di posizione e, pertanto, si cumula con essa qualsiasi sia il suo valore complessivo.

Con riguardo all'ultimo quesito, si sottolinea che il direttore del dipartimento rimane titolare della struttura complessa cui è preposto per esplicita previsione dell'art. 17 bis del dlgs. 502 del 1992, non derogabile contrattualmente e, quindi, non rientrante nelle ipotesi di sostituzione regolate dall'art. 18, comma 2 di entrambi i contratti.

Artt. 40 e 41 CCNL dell'8 giugno 2000 (Indennità di struttura complessa) di entrambe le aree.

· L'indennità per incarico di struttura complessa per i dirigenti dei ruoli SPTA grava sulle risorse dei fondi ex artt. 50 e 8 dei CCNL 1998-2001 del I e II biennio economico. Si applica ed in quale misura l'art. 7 del CCNL I biennio 1998-1999?

In via generale occorre premettere che, per quanto attiene i dirigenti del ruolo sanitario, l'indennità di struttura complessa - dato il suo ammontare - trova la propria evidente copertura nel fondo previsto dall'art. 50, comma 2, lettera d) nel quale confluiscono le risorse corrispondenti all'assegno ad personam per i posti resisi vacanti dal 1 gennaio 1998 (art. 39, comma 4, secondo periodo) e successivamente la quota corrispondente all'assegno medesimo.

L'art. 8, comma 2, lettera c) del CCNL del secondo biennio 2000-2001 conferma tali modalità di incremento.

Per i dirigenti del ruolo professionale, tecnico ed amministrativo la copertura finanziaria dell'indennità di struttura complessa è più articolata perchè in parte deriva dal maturato economico di cui all'art. 44, comma 2, lett. b) del CCNL del 5 dicembre 1996 (il cui importo confluisce nel fondo dal 1 gennaio 1998 per i dirigenti cessati dal servizio a partire da quella data ovvero può essere ancora in godimento da parte dei dirigenti incaricati); in parte è rinvenibile nelle disponibilità del fondo e, quindi, anche nell'incremento di esso previsto dal CCNL dell'8 giugno del I biennio (pari all'1,12 per cento del monte salari riferito al personale interessato al 31 dicembre 1997), ancorchè non specificatamente finalizzato; in parte, infine da una quota pari al 6% dei risparmi derivanti da una riduzione stabile della dotazione organica (si confronti art. 50, comma 3, lettere a,b, c). La perequazione regionale è prevista dall'art. 8, periodo finale del comma 3 del CCNL riguardante il II biennio economico 2000 - 2001 solo limitatamente a tale ultima voce essendo evidente che le quote di risparmio derivanti dalla riduzione delle dotazioni organiche non sono omogenee tra le aziende. Quest' ultimo passaggio non impedisce l'erogazione dell'indennità di struttura complessa nella misura minima, come precisato dall'art. 7 del CCNL 8 giugno 2000, I biennio economico per le altre voci retributive che necessitano di perequazione ma richiede da parte delle aziende una corretta e responsabile individuazione degli incarichi di struttura complessa alla data del 31 dicembre 1999, come già raccomandato nella nota di chiarimenti del 25 ottobre 2000. Per tutti gli incarichi di struttura complessa individuati ex novo dall'atto aziendale e conferiti dopo l'entrata in vigore del contratto si applica l'art. 53.

· Al dirigente dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo cessato dal servizio dal 1° gennaio 2000 compete l'indennità per incarico di direzione di struttura complessa sul trattamento previdenziale?

L'indennità può essere attribuita retroattivamente?

· L'indennità di struttura complessa deve essere valutata anche ai fini dell'indennità premio di servizio - oltre che a quelli previdenziali - con versamento dei relativi contributi, per i dirigenti collocati in aspettativa per incarichi di Direttore amministrativo o direttore sanitario aziendale ovvero di Direttore generale?

L'indennità di struttura complessa può essere attribuita retroattivamente dal 31 dicembre 1999 solo a coloro ai quali già a tale data risultava conferito un incarico ai sensi dell'art. 54, comma 1, fascia A) del CCNL 5 dicembre 1996. (v. anche risposta all'ultimo quesito di questo gruppo)

La materia previdenziale esula dalle competenze istituzionali di questa Agenzia. Per il trattamento contributivo dei dirigenti che hanno assunto l'incarico di direttore amministrativo, direttore sanitario aziendale o di Direttore generale si rinvia al d.p.c.m. 31 maggio 2001, n. 319.

· La procedura del DPR 484 del 1997 per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa dell'area della dirigenza medico - veterinaria è derogabile dagli Istituti zooprofilattici?

Non pare a questa Agenzia che la normativa richiamata preveda deroghe per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa ai dirigenti veterinari degli istituti in questione.

· L'indennità di struttura complessa deve essere corrisposta ai dirigenti dell'area medico - veterinaria o ai dirigenti del ruolo sanitario già di secondo livello a rapporto esclusivo cui si applicano, rispettivamente, gli artt. 38 e 39 dei CCNL del 2000?

Ai dirigenti già di II livello beneficiari delle norme sopracitate non deve essere corrisposta l'indennità di struttura complessa. Questa, infatti, è esattamente equivalente, nel suo importo, agli assegni personali mantenuti in capo ai predetti dirigenti dopo l'unificazione dei livelli dirigenziali in applicazione della riforma ter e spetta, pertanto, esclusivamente ai dirigenti rientranti nella previsione degli artt. 38, comma 6 o 39, comma 5 delle rispettive aree contrattuali e cioè ai dirigenti assunti a seguito di avvisi pubblici pubblicati sulla gazzetta ufficiale dopo il 31 luglio 1999, data di entrata in vigore del d.Lgs. 229/1999. In caso contrario ai dirigenti già di II livello - destinatari delle citate norme transitorie - sarebbero ingiustificatamente duplicati i benefici economici.

Art. 43: trattamento economico della dirigenza medico veterinaria con rapporto di lavoro a tempo definito.

· Sono state corrette le inesattezze riscontrate nell'art. 43 sulle voci retributive ivi indicate?

Si rinvia alla nota del 26 luglio 2000, n. 8040 rinvenibile sul sito internet di questa Agenzia.

Art. 44 CCNL area medica e veterinaria - Soppressione dei rapporti di lavoro a tempo definito ed altri rapporti

Ai dirigenti già a tempo pieno che revochino l'opzione per il rapporto di lavoro non esclusivo dopo il 14.03.2000, dal gennaio dell'anno successivo alla revoca compete il trattamento economico previsto dall'art. 44, commi 2 e 5. Poichè ai dirigenti con rapporto di lavoro a

tempo definito non esclusivo, la revoca di tale opzione produce i propri effetti dalla stessa data con attribuzione immediata del trattamento economico di cui all'art. 44, comma 2 non si crea disparità di trattamento?

Il trattamento fondamentale dei medici già a tempo pieno non optanti per il rapporto di lavoro esclusivo è definito dall'art. 46, comma 1 (cfr. anche tavola n. 2). Per tali dirigenti sono, quindi, decurtate solo la retribuzione di posizione di parte variabile e la retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 47 del CCNL stesso. Il trattamento economico in caso di successiva opzione per il rapporto esclusivo viene rideterminato con il rinvio all'art. 44, comma 5 perchè questo completa, enumerandole, le altre voci che integrano il trattamento fondamentale non ricomprese nell'art. 46 comma 1. Il maggior favore con il quale il contratto disciplina la decorrenza dell'opzione dei medici e veterinari titolari di rapporti di lavoro a tempo definito o altri similari rispetto a quelli già a tempo pieno non determina alcuna disparità di trattamento ma si spiega con la necessità di un più rapido assorbimento dei rapporti anomali dai quali deriva un vantaggio per l'azienda legato al maggior numero di ore lavorative che si rendono disponibili immediatamente.

· A decorrere dal 1.12.2001, i Medici ex condotti diventano inderogabilmente a rapporto unico ed esclusivo ancorché non abbiano effettuato l'opzione per il rapporto di lavoro esclusivo?

Come noto la decorrenza per il passaggio a rapporto unico del personale di cui all'art. 44 di entrambi i contratti è stata posticipata al 1 febbraio 2002 dall'art. 2, comma 5 bis del d.l. del 18 settembre 2001, n. 347, convertito con modifiche in legge 405 del 16 novembre 2001, e, successivamente prorogata al 31 agosto 2002 con decreto legge 7 febbraio 2002, n. 8. A prescindere comunque dalla decorrenza del passaggio, la risposta è affermativa per quanto riguarda la prima parte della domanda con riferimento alla prestazione oraria. Da ciò consegue che, a far data dal 1 settembre 2002, i dirigenti interessati saranno tenuti al rispetto delle 38 ore di orario settimanale. Nessun obbligo, invece, deriva con riguardo alle caratteristiche del rapporto di lavoro poichè i dirigenti interessati, nell'ambito dell'attuale quadro normativo, mantengono inalterato il diritto di opzione al rapporto di lavoro non esclusivo se al 31 dicembre 1998 erano in servizio ancora in extramoenia.

· Come deve essere inquadrato economicamente un medico ex condotto che ha optato per il rapporto di lavoro esclusivo a decorrere dall'1.7.2001? In particolare, la R.I.A. deve essere ricostruita sulla base delle classi e degli scatti riferiti al rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo definito?

Il trattamento economico spettante è chiaramente indicato dall'art. 44 del CCNL. Quanto alla ricostruzione economica della carriera sulla base delle classi e scatti la problematica si inquadra nel contesto dell'estensione soggettiva dei giudicati di cui al quesito n. 23 e potrà trovare soluzione solo in quel generale ambito.

L'indennità di esclusività deve essere corrisposta ai medici che da tempo definito passano al rapporto esclusivo solo dal momento in cui iniziano effettivamente a svolgere 38 ore settimanali?

L'art. 44, comma 2 prevede che il passaggio al rapporto unico dei medici a tempo definito (e similari) che abbiano optato per il rapporto esclusivo venga portato a termine entro trenta giorni dall'entrata in vigore del CCNL (cioè entro l'8 luglio 2000). In tale arco di tempo, concesso all'azienda per l'attivazione del comma 7 dello stesso articolo e per evidenti motivi organizzativi, si procede alla regolarizzazione dell'orario, concordandola con l'interessato, ed alla corresponsione del nuovo trattamento economico. Analogamente si procede per i dirigenti sanitari dell'altra area negoziale.

Art. 45 di entrambi i CCNL: gli incarichi dei dirigenti non a rapporto di lavoro esclusivo

· In attesa del completamento delle procedure di conferimento dell'incarico ex DPR 484/1997, può essere attribuito, con effetto 1.07.2000, un incarico di responsabile di U.O. ad un Dirigente di ex II livello con incarico quinquennale che non abbia optato per il rapporto esclusivo?

Nel rammentare che gli effetti negativi della mancata opzione per il rapporto di lavoro esclusivo, sul piano economico, retroagiscono al 1 luglio 1999 (art. 47), quelli relativi alla carriera, sulla base di entrambi i CCNL in esame, si producono a decorrere dalla scadenza del termine fissato per l'opzione dal dlgs 49 del 2000 e, cioè, dal 15 marzo 2000 (art. 15, comma 3) fatti salvi i dirigenti già di II livello con incarico quinquennale per i quali la revoca è fissata al 30 giugno 2000 (art. 45). Dopo tali date ai dirigenti sanitari che non abbiano optato per il rapporto di lavoro esclusivo non può essere mantenuto o conferito un incarico di direzione di struttura complessa o semplice, condizione questa imposta dal dlgs. 229 del 1999 (art. 45). Gli effetti della mancata opzione sulla dotazione organica e le modalità di copertura del posto lasciato libero dal dirigente di struttura complessa sono rimesse alle valutazioni di ciascuna azienda.

Art. 47 CCNL entrambe le aree – Retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo.

· Ai dirigenti che abbiano optato per il rapporto di lavoro esclusivo il 14 marzo 2000, devono essere applicate le penalizzazioni previste per il periodo 1.07.1999-14.03.2000 o le garanzie espresse dalle dichiarazioni congiunta n. 13 o 17 delle rispettive aree?

· Al personale dirigente già in extramoenia collocato a riposo o dimessosi prima del 14.03.2000, che non abbia optato per il rapporto di lavoro esclusivo prima della cessazione dal servizio, quali sanzioni o garanzie si applicano?

Sul valore delle dichiarazioni congiunte citate nel quesito si rinvia a quanto già affermato nella nota di chiarimenti del 26 luglio 2000 rinvenibile sul sito internet di questa Agenzia. Sugli effetti negativi della mancata opzione per il rapporto di lavoro esclusivo con riferimento alla carriera si rinvia, invece, alla risposta a quesito n. 16.

La situazione prospettata nel secondo quesito non è stata prevista dai contratti in esame. Questa Agenzia intende proporre la questione nell'ambito delle code contrattuali in corso di attuazione per procedere ad una definizione congiunta con le organizzazioni sindacali, in via di interpretazione autentica.

Art.48, 2 comma CCNL area medica e veterinaria – Trattamento economico dei dirigenti per revoca della opzione extramuraria

· **In caso di opzione per il rapporto esclusivo dopo il 14 marzo 2000 da parte di un dirigente medico cui l'azienda non può o non intende affidare altro incarico, la retribuzione di posizione rimane quella ridotta ex art. 47 ovvero per retribuzione di posizione determinata "nella misura in godimento" si intende quella percepita prima delle penalizzazioni previste dal CCNL?**
 · **La nuova retribuzione di posizione deve prevedere il ripristino della componente di parte fissa nella misura intera o la riduzione disposta dall'art. 5 del CCNL del II biennio economico 1996 - 1997 deve considerarsi irreversibile?**

Ai sensi dell'art. 48 del contratto, il dirigente che ha revocato l'opzione, dal gennaio dell'anno successivo alla revoca continuerà a percepire la retribuzione di posizione ridotta in godimento, fino al conferimento del nuovo incarico. Ciò si spiega perché i tagli sulla retribuzione di posizione e di risultato operati ai sensi dell'art. 47 costituiscono una parte delle risorse utilizzate per retribuire l'indennità di esclusività e, quindi, a prescindere dalla volontà o meno dell'azienda di conferire un incarico al dirigente rientrato nel rapporto esclusivo, le risorse potrebbero oggettivamente non essere più disponibili nel fondo di cui all'art. 50 che è stato a sua volta proporzionalmente ridotto. Con ciò le clausole contrattuali - evitando qualsiasi forma di automatismo collegabile alla revoca dell'opzione del rapporto non esclusivo con riguardo al sistema degli incarichi - hanno anche voluto evidenziare la prevalenza dell'assetto organizzativo dell'azienda nonché quello economico - finanziario (disponibilità del fondo) rispetto alle scelte soggettive del dirigente.

Pertanto, nel confermare anche per quanto attiene il secondo quesito i chiarimenti di cui ai punti n. 12, quarto quesito e nn. 14 e 15 della nota del 25 ottobre 2000, si ribadisce che i dirigenti che revocano l'opzione per l'attività libero professionale extramuraria mantengono la retribuzione di posizione ridotta in applicazione dell'art. 47 sino alla rideterminazione della nuova misura. Questa potrà essere effettuata dalla azienda in relazione all'eventuale conferimento di un nuovo o diverso incarico, seguendo le procedure selettive stabilite dall'articolo 28 dei CCNL ovvero per la rideterminazione della graduazione delle funzioni di quello ricoperto, tenuto conto della disponibilità delle relative risorse nei fondi di riferimento. In entrambe le ipotesi l'azienda provvederà poi ad integrare il contratto individuale ai sensi degli artt. 13, commi 11 o 10 dei contratti delle rispettive aree (ovvero alla stipulazione di esso ai sensi degli artt. 28 commi 5).

Sempre con riferimento al secondo quesito, nel ribadire il contenuto della nota del 25 ottobre 2000 sopra richiamata, si precisa che la decurtazione già effettuata sulla parte fissa della retribuzione di posizione, in applicazione dell'articolo 5 del CCNL del 5 dicembre 1996, II biennio economico, viene mantenuta dall'art. 47, comma 1, lettera a) del CCNL ed è, quindi, da considerare irreversibile. In sede di determinazione del valore dell'incarico, l'azienda dovrà tenere conto di detta circostanza e, quindi, dovrà agire opportunamente sulla retribuzione di posizione variabile aziendale in modo tale che , a parità di incarico e graduazione delle funzioni, corrisponda un uguale valore della retribuzione di posizione complessivamente considerata (v. anche risposta al quesito n.11).

Artt. 49 dei CCNL dell'8 giugno 2000, I biennio economico 1998 - 1999 e artt. 8 o 7 dei CCNL in pari data relativi al II biennio 2000 - 2001 di entrambe le aree dirigenziali.

· **Quale è l'importo della retribuzione di posizione preso in considerazione ai fini dell'indennità premio di servizio?**

L'importo è chiaramente indicato nei commi 2 e 3 degli artt. 49 dei CCNL in esame come modificati ed integrati dagli artt. 8 e 7 dei CCNL delle rispettive aree per il secondo biennio economico. In materia, peraltro, si deve tenere conto delle circolari emanate dall'INPDAP.

Artt. 50- 53 CCNL entrambe le aree - Fondi aziendali

· **In caso di revoca dell'opzione per l'esercizio dell'attività libero-professionale extramuraria, i fondi degli artt. 50 e 52 vanno rifinanziati all'atto della definizione della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti interessati?**

· **Le economie di cui all'art. 50, comma 4 e all'art. 51 comma 2, accertate a consuntivo al termine di ogni anno, devono essere distribuite a ciascun dirigente in modo direttamente proporzionale alla retribuzione di risultato concordata per l'anno in corso ovvero devono essere utilizzate temporaneamente nel fondo di risultato dell'anno successivo, ai sensi della lettera c) del medesimo comma 4 dell'articolo 52?**

· **La riduzione dei fondi ex artt. 50 e 52 per i tagli effettuati sulla retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti a rapporto non esclusivo decorre dal 1° gennaio 2000?**

· **Il fondo ex art. 50, come consolidato al 31.12.1997, prescinde dal numero dei dirigenti comunque in servizio all'1.1.1996 e all'1.1.1998 ovvero deve essere proporzionalmente**

ridotto e rideterminato in ragione del numero dei Dirigenti previsti attualmente nella dotazione organica dell'azienda?

· Ai sensi dell'art. 52, comma 8, gli onorari da liquidare nell'ambito della retribuzione di risultato ai Dirigenti Avvocati e Procuratori – detratta la quota stabilita in azienda a copertura delle spese generali – sono da intendersi al lordo ovvero al netto dei relativi oneri riflessi?

La revoca dell'opzione per la attività libero professionale extramuraria da parte dei dirigenti sanitari in genere non comporta un automatismo di rifinanziamento dei fondi di cui agli articoli 50 e 52 dei CCNL 8 giugno 2000. In particolare per la retribuzione di posizione si veda la risposta al quesito precedente.

I CCNL prevedono che le risorse di ciascun fondo debbano essere interamente utilizzate nell'anno di riferimento per le finalità proprie. Fatta questa premessa, discende che se, a consuntivo di tale anno, risultino comunque economie nei fondi degli articoli 50 e 51, tali risorse verranno temporaneamente utilizzate nel fondo per la retribuzione di risultato relativa al medesimo anno. Tale operazione non può configurare di certo un sistema di distribuzione a "pioggia" delle risorse, ma una attribuzione legata alla previsione della realizzazione degli specifici obiettivi assegnati che devono essere sempre riscontrati da parte del Nucleo di Valutazione. E', tuttavia, coerente con il sistema, che la contrattazione integrativa definisca nell'ambito dei criteri generali, modalità di assegnazione di una retribuzione di risultato in misura più consistente nelle unità operative dove si è verificata la vacanza che ha determinato a consuntivo la maggiore disponibilità del fondo. In definitiva non apparirebbe corretta una liquidazione di somme residuali a fronte delle quali non sussista una controprestazione che le giustifichi nella loro entità. Nel caso in cui non si possa provvedere allo spostamento temporaneo dei risparmi verificati a consuntivo nel fondo di risultato (cfr. artt. 50, comma 4 e 51, comma 2) si rammenta che le somme stanziare per il finanziamento dei fondi contrattuali non utilizzate nel rispettivo esercizio economico, sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo ai fondi di pertinenza (v. artt. 62 o 63, comma 1 dei rispettivi contratti). Si ritiene, inoltre, opportuno chiarire, sempre con riguardo al secondo quesito, che l'arco temporale di utilizzo delle economie accertate a consuntivo nei fondi di cui agli artt. 50 e 51 è quello dell'anno di riferimento e non il successivo.

Con riguardo al terzo quesito si specifica che per la corresponsione dell'indennità di esclusività del rapporto dei dirigenti del ruolo sanitario di entrambe le aree, i contratti non hanno costruito un apposito fondo ma, all'art. 5, comma 7, del II biennio, hanno solamente quantificato le risorse che le leggi nazionali, le regioni ed i risparmi aziendali legati alla retribuzione di posizione e di risultato dei medici non optanti hanno messo a disposizione per l'erogazione dell'indennità. In particolare, per effetto di questi ultimi, i fondi degli articoli 50 e 52 subiscono le decurtazioni sin dal 1 luglio 1999, momento in cui vengono effettuate - nei confronti dei dirigenti interessati - le previste riduzioni della retribuzione di posizione variabile e della retribuzione di risultato. Le prescrizioni contrattuali vanno puntualmente seguite poichè la riduzione dei fondi in questione da una data diversa, quale ad esempio dal 1° gennaio 2000 decorrenza della indennità di esclusività, metterebbe in discussione la complessa operazione di finanziamento della stessa operata dai CCNL e, sulla base della quale, i medesimi hanno ottenuto la certificazione positiva da parte della Corte dei Conti. Si creerebbe, inoltre, una maggiore e non giustificata disponibilità nei fondi nell'anno precedente, successivamente non confermata nè confermare in quanto le risorse per la corresponsione dell'indennità di esclusività, come si è detto, rimangono fuori dai fondi contrattuali di provenienza. Ad ulteriore riprova si osserva che l'indennità di esclusività per i dirigenti che revocano l'opzione per il rapporto di lavoro non esclusivo è a carico del bilancio aziendale (artt. 5, comma 9).

Con riguardo al quarto quesito si fa presente che il fondo dell'articolo 50 in esame è confermato nell'ammontare consolidato al 31 dicembre 1997 (v. anche artt. 65 o 67, lett. P) delle rispettive aree). Si fa anche osservare che nell'articolo in questione viene sempre fatto riferimento al monte salari del 31 dicembre 1997 (o del 31 dicembre 1999 nel II biennio). Fatti salvi i casi di riorganizzazione delle aziende sanitarie conseguenti ad atti di programmazione regionale previsti dall'art. 7, comma 1, lettera b) dei CCNL che rendono necessaria una rideterminazione dei fondi contrattuali, la eventuale riduzione di organico dovuta a processi di ristrutturazione interna con riduzione numerica del personale in servizio non comporta una proporzionale riduzione dei fondi con riguardo alle somme erogate per il loro tramite. Addirittura i fondi di cui agli artt. 50 di entrambi i contratti possono essere incrementati, a decorrere dal 1 gennaio 1999, con una quota parte dei risparmi derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale dirigenziale o da altre voci del trattamento fondamentale con decorrenza 1 gennaio 1998 (ad esempio assegni personali e RIA).

In ultimo la materia dei compensi di natura professionale da liquidare ai dirigenti avvocati e procuratori è disciplinata dall'art. 64 del CCNL 5 dicembre 1996, che al comma 2 demanda alle aziende il compito di adottare, secondo il proprio ordinamento, le misure procedurali ed organizzative necessarie all'applicazione della disposizione negoziale nell'ambito delle quali vanno definiti anche gli aspetti oggetto del quesito. Come criterio di riferimento si precisa, tuttavia, che l'erogazione di detti compensi non può produrre oneri aggiuntivi per l'azienda.

Artt da 55 a 61 – Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti medici e veterinari e dell'area della dirigenza sanitaria.

· Il DPCM 27.3.2000 regola le modalità di svolgimento dell'attività libero professionale in maniera diversa dall'art. 55 di entrambi i CCNL : quale delle due norme va applicata? A tale proposito i dirigenti medici possono essere autorizzati a svolgere la propria libero professione intramuraria in disciplina diversa rispetto a quella di appartenenza di cui posseggono la relativa specializzazione, come già previsto dall'art. 1, comma 4 del DM 31.07.1997?

L'azienda può esimersi dall'operare la trattenuta del 5% sui compensi della libera professione dei dirigenti medici e veterinari e del ruolo sanitario non medico nel caso non si configuri l'ipotesi di figure professionali con limitate possibilità di svolgimento dell'attività libero professionale?

La libera attività professionale intramuraria dei dirigenti medici e veterinari e delle altre professionalità della dirigenza del ruolo sanitario con rapporto esclusivo è stata disciplinata dai CCNL 8 giugno 2000. Quanto sopra è avvenuto in applicazione degli articoli 4 - comma 11 - e 15 quinquies del D.Lgs 502/1992, sulla base dei principi dagli stessi fissati. Le aziende sono tenute a disciplinare con proprio atto aziendale le modalità di svolgimento dell'attività libero professionale intramuraria nel rispetto dei criteri generali dei vigenti contratti di lavoro e delle norme in essi richiamate, che devono essere opportunamente integrate ed armonizzate con le indicazioni previste dall'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'articolo 72 - comma 11 - della legge 448/1998 nonché dalle connesse direttive regionali in materia. La sopravvenuta disciplina dell'atto di indirizzo (emanato con il D.P.C.M. 27 marzo 2000) ha modificato quanto previsto dal DM 31 luglio 1997. La circostanza che nei CCNL 8 giugno 2000 si faccia riferimento a tale ultimo decreto ministeriale anziché al citato DPCM si deve al fatto che i contratti sono stati definiti (dapprima come ipotesi e poi stipulati) in data anteriore all'entrata in vigore del richiamato DPCM (pubblicato sulla G.U. del 26 maggio 2000, n. 121). Il rinvio contenuto nelle clausole contrattuali va, pertanto, inteso in senso dinamico. Questa Agenzia ritiene che la mancata attivazione - da parte delle organizzazioni sindacali sottoscrittrici - della clausola di adeguamento delle norme contrattuali con il citato atto di indirizzo prevista dall'art. 61 dei CCNL, derivi dalla circostanza che l'atto di indirizzo di cui al DPCM, anche laddove comporti innovazioni rispetto alla fonte negoziale, sia condivisibile.

L'accantonamento della quota del 5% sui compensi della libera professione dei dirigenti prevista dall'art. 57, comma 2, lettera i) di entrambi i CCNL deve essere concordato in azienda ai sensi degli artt. 4 - comma 2 - lettera G) dei citati contratti. Essendo norma di tutela dei dirigenti a limitata attività libero professionale intramuraria, qualora non si configuri la condizione, tale accantonamento potrebbe anche non essere stabilito.

Art. 58 – Altre attività a pagamento

· **Come va interpretato l'inciso "comprensivi anche dei tempi di raggiungimento delle sedi di servizio", contenuto nell'art. 58, comma 2 lett. a) che potrebbero incidere sulla normale articolazione dell'orario di servizio del dirigente?**

La materia deve essere affrontata e risolta nell'ambito delle convenzioni da stipulare con i soggetti terzi in modo da contemperare le reciproche esigenze e convenienze, con salvezza dell'attività istituzionale.

Art. 62, comma 3 CCNL area medica e veterinaria – Disposizioni particolari

· **Quali condizioni devono sussistere, per l'attivazione della procedura dell'art. 66 del d.lgs. 29/1993, per il riconoscimento integrale della retribuzione individuale di anzianità (R.I.A.) agli ex medici condotti destinatari della decisione del TAR Lazio n. 640/1994?**

La materia dell'estensione degli effetti soggettivi dei giudicati non è di competenza dell'Aran come chiaramente deducibile dalla lettura dell'art. 66 del d.lgs. 29 del 1993, (ora art. 61 del d.lgs 165 del 2001), salvo che, nei provvedimenti di rifinanziamento delle norme contrattuali annullate (nel caso di specie dell'art. 133 del DPR 384 del 1990, regolamento di recepimento dell'accordo di lavoro del triennio 1987 - 1990), la questione non venga demandata alla contrattazione collettiva con assegnazione delle relative risorse, circostanza che, a tutt'oggi, non si è verificata. Corre l'obbligo di segnalare che l'art. 23 comma 2 della legge 448 del 2001 fa divieto alle amministrazioni di adottare provvedimenti di estensione dei giudicati per il triennio 2002 - 2004.

Nelle more, agli ex medici condotti che non hanno optato per il rapporto di lavoro esclusivo si applica il trattamento economico omnicomprensivo previsto dall'art. 43, comma 5 del CCNL in esame sino all'entrata in vigore dell'art. 44, comma 6, la cui applicazione è stata prorogata al 1 settembre 2002 (cfr. anche risposta al quesito n. 3 del punto 15).

b) CCNL 8 GIUGNO 2000. II BIENNIO ECONOMICO 2000 – 2001

Art. 3 dei contratti di entrambe le aree – Equiparazione

· **Ai sensi dell'art. 3, comma 3 l'azienda ha erogato, dall'1.2.2001, le differenze dovute rispetto al percepito di ciascun dirigente a titolo di retribuzione di posizione, considerando nel conguaglio anche la variabile aziendale. E' corretto mantenere il vecchio trattamento se superiore all'attuale minimo e come si attribuisce la differenza a conguaglio?**

· **Le misure della retribuzione di posizione – parte fissa e parte variabile – indicate nell'art. 3 devono essere corrisposte anche ai dirigenti di ex X livello?**

· **Ai fini del calcolo delle anzianità complessive, i servizi pregressi prestati dai medici con rapporto di lavoro a tempo pieno o definito sono equiparati tra di loro?**

· **Quale deve essere il trattamento di equiparazione dei dirigenti dell'area medico veterinaria già a tempo pieno che non abbiano optato per il rapporto di lavoro esclusivo?**

L'art. 3 di entrambi i contratti stabilisce quale sia la composizione della retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti dei quattro ruoli di ex IX livello equiparata a quella dei dirigenti di ex X livello non qualificato del DPR 384/1990 e ne fissa la misura complessiva senza equiparare le voci che costituiscono la parte fissa e variabile. Per i dirigenti già di X livello essa risulta (e rimane) composta

come da tabella all. 1 del CCNL del 5 dicembre 1996, II biennio 1996 – 1997 e per i dirigenti equiparati corrisponde a quella stabilita dagli artt. 3 commi 1 e 2 di entrambi i contratti. Pertanto, per questi ultimi, dal 1 febbraio 2001 la retribuzione di posizione viene - per così dire - ristrutturata: la parte fissa è modificata in ragione delle misure indicate dalle citate disposizioni (anche se era di misura inferiore). Analogo adeguamento dei valori riguarda la parte variabile. Ove l'azienda abbia già attribuito al dirigente una retribuzione di posizione superiore - nel complesso - al nuovo minimo, la parte eccedente va mantenuta sulla retribuzione variabile e nulla è dovuto al dirigente a titolo di equiparazione se non la variazione della struttura della retribuzione di posizione per la parte fissa come sopra indicato; ove viceversa la retribuzione di posizione fosse rimasta inferiore al minimo di cui all'art. 3, si deve procedere al conguaglio positivo a favore del dirigente. Il conguaglio sarà complessivo (cfr. artt. 39 e 40 delle due aree) ma le voci che compongono la retribuzione di posizione minima (fissa e variabile) saranno costituite esattamente come previsto dagli artt. 3 dei rispettivi contratti che la rideterminano. Ripristinata l'equiparazione, la retribuzione di posizione da attribuire a ciascun dirigente segue i principi generali commentati al punto 11, quesito n. 3.

Ai fini dell'equiparazione in esame, i servizi a tempo pieno o definito sono tra loro cumulabili se prestati senza soluzione di continuità con rapporto di "impiego".

Sulla cumulabilità dei servizi utili al riconoscimento della fascia di indennità di esclusività, si rinvia alle note di chiarimento del 26 luglio e del 25 ottobre 2000, disponibili sul sito Aran nelle quali si è esplicitato che i servizi convenzionali non sono utilizzabili (v. anche ultimo quesito di questo punto). Con riferimento, infine, all'ultimo quesito questa Agenzia ritiene che il diritto all'equiparazione sia maturato dai dirigenti già di ex IX livello anche a prescindere dalle caratteristiche del rapporto di lavoro purché rientranti nell'applicazione dell' art. 3 in esame. Pertanto la retribuzione di posizione va teoricamente rideterminata secondo le modalità previste dalla norma citata e poi decurtata del 50% nella parte variabile (art. 47 dei CCNL). In caso diverso si creerebbe una disparità di trattamento con i medici a tempo definito di cui al comma 2 dello stesso articolo.

· Il d.p.c.m. 8 marzo 2001 è suscettibile di applicazione analogica ai dirigenti con rapporto di impiego qualora essi abbiano pregressi servizi convenzionali prestati senza soluzione di continuità ai fini dell'equiparazione e della corresponsione dell'indennità di esclusività?

La disciplina del d.p.c.m. 8 marzo 2001 sulla riconoscibilità dei servizi al personale convenzionato che è inquadrato nella qualifica di dirigente del servizio sanitario nazionale per effetto del dlgs. 502 del 1992 ha carattere eccezionale e riguarda solo i soggetti tassativamente indicati dal decreto. L'applicazione di tale normativa non può, dunque, essere generalizzata ai dirigenti sanitari in genere, già a rapporto di impiego che vantino servizi convenzionali anteriormente all'assunzione ai fini dell'attuazione degli artt. 3 o 5 dei due contratti citati, recando il predetto d.p.c.m. una normativa speciale non suscettibile di applicazione analogica. Si confrontino le precedenti note di chiarimento dell'anno 2000 citate nella precedente risposta.

Artt. 5, commi 5, 7 e 9 dei CCNL del II biennio economico – Indennità di esclusività del rapporto di lavoro.

· Nel caso in cui un dirigente abbia optato dopo il 14 marzo 2000 per il rapporto esclusivo, l'indennità che decorre dal 1.1.2001, sarà calcolata con l'anzianità maturata alla data 31.12.1999 o del 31.12.2000?

L'art. 5, comma 9, dei CCNL II biennio economico 2000-2001 di entrambe le aree, come modificato dall'art. 8, comma 1, lettera e) e dall'art. 10, comma 1 lettera b) dei CCNL integrativi del 22 febbraio 2001, prevede che, nel caso in cui l'opzione per il rapporto di lavoro esclusivo avvenga dopo il 14 marzo 2000, l'azienda attribuisce l'indennità in oggetto in misura corrispondente all'esperienza professionale maturata alla data del 31 dicembre 1999. I successivi incrementi sono regolati dal comma 5.

· Ai sensi dei commi 7 e 9, l'indennità di esclusività attribuita ai dirigenti che revochino l'opzione per il rapporto non esclusivo, successivamente al 14 marzo 2000, è a totale carico del bilancio aziendale. La Regione deve annualmente continuare a finanziare detta indennità?

La indennità di esclusività in prima applicazione - con decorrenza dal 1° gennaio 2000 - viene finanziata con le risorse derivanti dal livello nazionale, regionale e aziendale indicate nel comma 7. Successivamente, alla corresponsione dell'indennità ai dirigenti che revochino l'opzione per il rapporto di lavoro non esclusivo dal 15 marzo 2000 in avanti, deve provvedere l'azienda con risorse del proprio bilancio, attribuendo nel primo inserimento, che decorre comunque dal 1° gennaio dell'anno seguente a quello della revoca (comma 9), la misura corrispondente all'esperienza professionale maturata al 31 dicembre 1999, come previsto nella risposta al quesito precedente. Successivamente alla scadenza dei contratti dell'8 giugno 2000, e fermo rimanendo l'attuale quadro normativo, il finanziamento delle risorse necessarie per i contratti collettivi del personale delle aziende sanitarie compete a ciascuna Regione alla luce della legge 133 del 1999, del dlgs. 56 del 2000 e della legge 405 del 2001 che recepisce i contenuti del patto di stabilità firmato dal Governo e dalle Regioni in data 8 agosto 2001. Si vedano a tale proposito anche gli artt. 10 ed 11 dei CCNL del II biennio economico delle rispettive aree dirigenziali.

Art. 9 – Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento per i dirigenti con incarico di struttura complessa.

· L'incremento del fondo in oggetto ai fini dell'equiparazione si ottiene moltiplicando L. 6.673.000 medie annue lorde pro-capite per il numero dei medici e veterinari di ex IX livello in servizio presso l'azienda alla data dell'1.02.2001, ovvero purché dipendenti alla data del 5.12.1996?

Per procedere all'incremento del fondo in oggetto ai fini della prevista equiparazione della retribuzione minima contrattuale dei dirigenti di ex IX livello ai dirigenti di ex X livello non qualificati del DPR 384/1990 si deve moltiplicare la somma di L. 6.673.000 medie annue lorde pro-capite per il numero dei medici e veterinari di tale livello in servizio presso ciascuna Azienda al 5.12.1996 anche se non più in servizio presso la stessa azienda. Infatti l'applicazione della norma prevede la perequazione a livello regionale ai sensi dell'art. 7 del CCNL del I biennio economico, nell'ambito della quale dovranno essere risolte le problematiche rappresentate. Il meccanismo vale anche per l'area della dirigenza SPTA. La modalità di calcolo dell'incremento dei fondi non va confusa con le modalità del loro finanziamento che avvengono – come si dirà al quesito successivo – prevalentemente con la RIA.

· L'entità dei risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti dell'area medico veterinaria cessati dal servizio dall'1.01.1998 da far confluire nei fondi è da ritenersi pari alla RIA degli stessi decurtata della quota utilizzata per garantirla, ove spettante, ai dirigenti nuovi assunti o confluisce per intero nei fondi?

Ai fini del finanziamento della equiparazione, si osserva che l'art. 9 in esame non ha pregiudicato l'applicazione dell'art. 47, comma 4 del CCNL del 5 dicembre 1996 dell'area medico - veterinaria, qualora le risorse provenienti dalla RIA (confluite nell'apposito fondo dell'art. 50) siano state utilizzate per le finalità ivi stabilite. Proprio per tale ragione ed a causa della diversa distribuzione dei dirigenti cessati dal servizio (per cessati si intendono i dirigenti collocati a riposo o dimissionari etc e, quindi, non i trasferiti a qualsiasi titolo), le parti negoziali, al fine di garantire tra le aziende ed enti del comparto presenti nella Regione una omogenea e congrua distribuzione dei risparmi derivanti dalla RIA, hanno previsto la perequazione e compensazione a livello regionale con le modalità indicate nell'art. 7 del CCNL di I biennio. Si richiama, con l'occasione, il disposto del comma 3 dell'art. 9, il quale, nell'ultimo periodo, stabilisce che le risorse del fondo previsto dall'art. 47 sopra citato, a decorrere dal 31 dicembre 2001, confluiscono - anche per l'applicazione delle originarie finalità - nel fondo in esame, continuando ad alimentarlo anche per il futuro.

Per i dirigenti dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo (per i quali l'importo delle classi e scatti era stato congelato dal 1986 senza possibilità di utilizzo dei risparmi derivanti dalla RIA ai fini contrattuali, come invece stabilito per l'area medico - veterinaria dal CCNL del 1996), l'art. 4 del CCNL integrativo del 1 luglio 1997 aveva previsto una semplice tutela consistente nel mantenimento della retribuzione individuale di anzianità in godimento in caso di vincita di concorso o di conferimento di incarico di dirigente di II livello (ora di struttura complessa), con oneri a carico delle aziende. Tale tutela è tuttora garantita per i dirigenti dei predetti ruoli al verificarsi delle indicate condizioni ma, in virtù dell'art. 8, comma 4, i risparmi della RIA dei dirigenti cessati dal servizio dal 1 gennaio 1998, sono, invece, utilizzati per la prima volta per intero, ai fini del finanziamento dell'equiparazione; questa ha richiesto - anche per tale area della dirigenza - sia la perequazione che l'integrazione di risorse regionali aggiuntive di cui è quantificato l'ammontare nella norma contrattuale di riferimento.

Art. 11 - Disposizioni particolari

· L'integrazione della retribuzione di posizione di parte variabile prevista dall'art. 11, comma 3, deve essere comunque assicurata, indipendentemente dalla consistenza dello specifico fondo?

· Essa compete a tutti coloro che all'1.01.2000 abbiano maturato cinque anni di servizio a tempo indeterminato e senza soluzione di continuità, anche se in enti o aziende diversi del comparto, mentre per coloro che a tale data non abbiano maturato il quinquennio, spetterà dal 1° giorno del mese successivo alla sua maturazione previa verifica positiva?

L'art. 11 premia la totale disponibilità per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo con l'incremento della retribuzione di posizione - parte variabile - di L. 2.900.000 annue lorde, a cui si provvede dall'1.1.2000 con le risorse derivanti da quote dei risparmi sulla riduzione stabile della dotazione organica della dirigenza dei tre ruoli, (già prevista dall'art. 50, comma 3 lett. a) del CCNL di I biennio) e finanziata con le risorse del fondo dell'art. 8, comma 3, del CCNL II biennio.

A tal fine, il citato art. 8 al comma 3, ultimo periodo, consente di incrementare le risorse del relativo fondo, portando la quota dei risparmi suddetti dal 6% - previsto in parte per il finanziamento dell'indennità di struttura complessa (vedi risposta al quesito n. 23) - alla misura massima del 15%, ricorrendo, anche in questo caso, alla perequazione regionale prevista dall'art. 7 del CCNL I biennio per la diversa distribuzione delle riduzioni di organico.

Inoltre, ai sensi dell'art. 11, comma 3 del CCNL II biennio, l'incremento compete dall'1.1.2000 a coloro che, in servizio a tale data, abbiano già maturato l'esperienza professionale richiesta dal comma 4, lett. a) dello stesso articolo. Per i neo assunti (ivi compresi coloro che non hanno ancora compiuto il quinquennio), l'integrazione è attribuita solo dopo il compimento dell'esperienza professionale richiesta ed il positivo superamento della verifica effettuata con le modalità indicate dal contratto. Data l'impossibilità di assicurare una perfetta coincidenza tra maturazione della professionalità e la verifica, la clausola garantisce che l'integrazione decorra dal primo giorno del mese successivo alla maturazione del requisito ancorché la verifica positiva sia effettuata successivamente.

Il finanziamento, dopo la prima applicazione riferita ai dirigenti in servizio, per i nuovi assunti (cioè per coloro che hanno meno di cinque anni) si deve rinvenire nel fondo di cui all'art. 50 comma 3 (come incrementato dall'art. 8 del II biennio) ove possibile nell'ambito del meccanismo del turn - over, tenuto conto del tempo di permanenza nella posizione iniziale di dirigente che consente una idonea programmazione delle risorse necessarie. Qualora l'azienda incrementi la propria dotazione organica, si ricorrerà all'applicazione dell'art. 53 del CCNL in esame.

Tavole allegate al II biennio economico 2000-2001:

· **I valori minimi della retribuzione di posizione di cui alle tavole allegate al CCNL II biennio costituiscono il minimo contrattuale da attribuire automaticamente anche ai Dirigenti di ex IX e X livello ante CCNL 5.12.1996, ai quali sia stato conferito formalmente l'incarico di struttura complessa?**

· **In caso positivo, qual' è la decorrenza del sopraindicato trattamento minimo, qualora l'incarico suddetto sia stato conferito da data anteriore all'1.1.2000 e, a livello aziendale, sia stata definita una retribuzione di posizione inferiore al predetto minimo?**

· **Come mai in calce alle tavole nn. 1 e 2 allegate al CCNL del II biennio 2000-2001 relative ai dirigenti dei ruoli amministrativo, professionale e tecnico non è stata riportata la nota n. 6 della tavola 3 riferita ai dirigenti del ruolo sanitario?**

Come già precisato con la nota di chiarimenti n. 11632 del 25.10.2000 (risp. B-3), le tavole allegate al CCNL II biennio di entrambe le aree dirigenziali, con riferimento alla retribuzione di posizione indicano, ai fini meramente esemplificativi, i minimi contrattuali di tale voce retributiva per il dirigenti all'epoca in servizio (cfr. le tabelle allegato n. 1 dei CCNL 5.12.1996 II biennio economico 1996-1997, aggiornate, dall'1 febbraio 2001, dagli art. 3 e 4 dei CCNL 8 giugno 2000, II biennio; cfr. anche artt. 39 o 40 comma 5 dei CCNL dell'8 giugno 2000). La tavola si spiega in virtù del fatto che tale voce retributiva è incrementabile nella parte variabile in azienda o determinabile nel suo ammontare complessivo ex novo, sulla base della graduazione delle funzioni e, quindi, nel suo possibile ulteriore sviluppo "sconosciuta" ai CCNL.

Pertanto le aziende, nel definire nuove posizioni di incarico, devono attenersi ai criteri e principi degli artt. 26, 39 e 40 dei due contratti ed avere come riferimento, comunque, il valore minimo della fascia a) del comma 1 degli artt. 56 e 54 dei contratti del 5 dicembre 1996, delle rispettive aree. Nessun obbligo deriva, pertanto, dalle tabelle allegate al contratto salvo il rispetto del principio che, a parità di graduazione delle funzioni, la retribuzione di posizione dei dirigenti con incarico di struttura complessa, sia già in servizio che neo assunti con tale incarico, deve essere la stessa.

Per la retribuzione di posizione minima contrattuale anche con riguardo ai dirigenti vincitori di concorso e, quindi, neo assunti si rinvia alla risposta al punto n. 11, terzo, quarto e quinto quesito.

In merito all'ultimo quesito, si informa che la nota mancante in calce alle tavole citate è dovuta ad una omissione. Con il CCNL integrativo le cui trattative sono tuttora in corso anche le note alle tavole nn. 1 e 2 del CCNL II biennio 2000-2001, stipulato l'8 giugno 2000, saranno completate.

C) V A R I E

Artt. Da 50 a 55 CCNL dicembre 1996 - dirigenza medica e veterinaria e dirigenza SPTA.

· **Nel caso in cui - dopo la definizione dell'assetto organizzativo, la graduazione delle funzioni e l'espletamento formale delle procedure di conferimento - i dirigenti di entrambe le aree (tutti o parte di essi) vengano confermati nei medesimi incarichi di fatto svolti precedentemente all'applicazione degli artt. 55 e 56 o 54 55 del CCNL 5 dicembre 1996, è possibile adeguare la retribuzione di posizione di parte variabile con efficacia ex tunc?**

· **E' possibile effettuare tale adeguamento anche nei confronti del personale collocato in quiescenza nel periodo compreso fra il 5 dicembre 1996 e le date di ridefinizione dell'assetto organizzativo?**

Si ritiene che l'adeguamento della retribuzione di posizione minima in conformità degli incarichi formalmente conferiti sia strettamente collegata alla messa a regime del sistema (ed in particolare all'attuazione della graduazione delle funzioni che collega la retribuzione all'incarico). In attesa della realizzazione del disposto normativo, i CCNL citati hanno previsto la corresponsione della retribuzione di posizione minima contrattuale per il personale in servizio all'entrata in vigore dei CCNL del 5 dicembre 1996 nonché l'utilizzazione provvisoria - nel fondo per la retribuzione di risultato - delle risorse ancora disponibili a consuntivo in quello previsto per la retribuzione di posizione qualora non interamente erogate nell'anno di riferimento (vedi anche risposta al quesito n. 20). Da quanto precede, pare a questa Agenzia che la corresponsione della retribuzione di posizione variabile aziendale, connessa all'entrata a regime del sistema degli incarichi, non possa avere carattere retroattivo.

CCNL sull'impegno ridotto dei dirigenti del 22.02.2001

· **Le ipotesi contemplate per l'accesso al regime di impegno ridotto, di cui all'art. 2 commi 2 e 5, sono tassative o solo indicative ed, in presenza di una pluralità di richieste, vi è una priorità da rispettare?**

· **L'art. 3, comma 1, sull'orario di lavoro del dirigente con impegno ridotto, nel prevedere che la somma delle frazioni dei posti ad impegno ridotto non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno, in che modo incide sulla determinazione del limite numerico entro cui concedere il part-time ex art. 2?**

· **Ai sensi dell'art. 4, comma 7 la retribuzione di posizione è "rideterminabile", nel senso che l'azienda è obbligata a ridurre la posizione del dirigente ad impegno ridotto, in misura proporzionale alla riduzione dell'impegno, ovvero potrebbe anche corrispondere un trattamento economico di posizione invariato, pur a fronte di una riduzione dell'impegno orario?**

· **Ai sensi dell'art. 4, comma 7, è necessario il mutamento dell'incarico al dirigente passato ad impegno ridotto?**

· **Perché ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, l'accesso all'impegno ridotto per l'esercizio dell'attività libero professionale è consentito solo dopo il quinquennio di servizio a tempo indeterminato mentre all'impegno ridotto per gravi motivi sono ammessi tutti i dirigenti anche assunti con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a tre anni?**

L'accesso all'impegno ridotto riguarda solo i dirigenti a rapporto esclusivo che non siano affidatari di un incarico di direzione di struttura complessa (o semplice che non sia articolazione interna di una struttura complessa). Esso comporta la sospensione dell'attività libero professionale intramuraria e non incide in alcun modo sull'indennità di esclusività che continua ad essere erogata in misura intera.

In particolare, l'art. 2, nel regolare l'accesso al regime ad impegno ridotto per il dirigente con rapporto di lavoro esclusivo che ne faccia richiesta per comprovate particolari esigenze familiari o sociali, individua i casi che possono dare titolo alla richiesta raggruppandoli in tre tipologie: assistenza ai figli sino agli otto anni di età; parenti in particolari condizioni psico-fisiche o di handicap, ai sensi degli artt. 89 e 90, comma 2 del DPR 384/1990; gravi motivi individuati dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278, emanato ai sensi dell'art. 4, comma 2 della legge 53/2000. Al fine di evitare inutili duplicazioni nella individuazione delle varie ipotesi che consentono ai dirigenti di richiedere il passaggio all'impegno ridotto, i CCNL opportunamente rinviando al Regolamento dove la casistica dei gravi motivi è puntualmente descritta. Si tenga, comunque, presente anche la dichiarazione congiunta allegata ad entrambi i CCNL.

Nel caso in cui il numero delle richieste ecceda i contingenti fissati, il comma 5 fornisce alle aziende degli utili criteri per formare una "graduatoria" di priorità: assistenza a parenti, portatori di handicap o anziani dichiarati non autosufficienti; assistenza a figli minori, in relazione al loro numero anche tenuto conto dello stato di salute degli stessi.

Il limite numerico delle percentuali di dirigenti ad impegno ridotto è tassativo e non può essere superato. A tal fine la somma delle frazioni di posti ad impegno ridotto deve corrispondere al numero complessivo della percentuale massima consentita. Le previsioni sono analoghe a quelle previste per il personale del comparto.

Per quanto concerne la retribuzione di posizione, l'art. 4, comma 7, precisa che, ferma restando la componente fissa, quella variabile è proporzionale all'impegno ridotto e, comunque, va rapportata all'eventuale mutamento dell'incarico conseguentemente assegnato, lasciando un margine negoziale all'azienda ed al dirigente con l'unica precisazione - di chiara lettura - per i dirigenti beneficiari dell'art. 3 del CCNL del II biennio. In caso di rientro a tempo pieno del dirigente già ad impegno ridotto viene ripristinato l'intero trattamento economico dell'art. 4, comma 6, nonché la retribuzione di posizione minima contrattuale qualora avesse formato oggetto di riduzione. E', comunque, fatto salvo il ripristino da parte dell'azienda dell'incarico precedentemente ricoperto.

Quanto all'ultimo quesito le ragioni del differente regime giuridico dell'accesso all'impegno ridotto a seconda della causa che vi dà origine sono evidenti: quando le cause sono originate da gravi motivi di famiglia, all'impegno ridotto possono accedere tutti i dirigenti dei quattro ruoli, aventi titolo, anche a tempo determinato purché il relativo rapporto di lavoro abbia una durata almeno triennale. Nel caso in cui la richiesta sia motivata dalla possibilità di svolgere attività libero professionale (novità assoluta per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo resa possibile dall'art. 20, comma 1, punto 18 bis della legge 488 del 1999), l'art. 8 condiziona l'accesso all'impegno ridotto al requisito dell'anzianità quinquennale a tempo indeterminato che è lo stesso previsto per la fruizione della maggiorazione della parte variabile della retribuzione collegata alla piena disponibilità verso l'azienda (art. 11, comma 3 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico).

31) CCNL del 5 agosto 1997, artt. 13 e 62 (o 63 per SPTA) dei CCNL 8 giugno 2000 relativamente alle assunzioni a tempo determinato

· **Il dirigente medico assunto a tempo determinato per la sostituzione di un dirigente assente ai sensi dell'art. 6 ter della L. 903/1977, può continuare a sostituirlo, se il medesimo prolunghi l'assenza per assistenza al figlio in alternativa alla madre fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, ai sensi dell'art. 53 del d.lgs 151/2001?**

· **Le procedure selettive, per l'assunzione dei dirigenti a tempo determinato, individuate dall'art. 13, comma 2, sono obbligatorie entrambe o tra di loro alternative?**

· **I contratti individuati nell'art. 15 - septies del DLGS 502/1992 e successive modificazioni ed integrazioni sono da considerarsi di natura professionale o di lavoro dipendente?**

Le risposte ai quesiti sopraindicati devono essere precedute da una premessa relativa all'emanazione del dlgs. 368 del 2001, entrato in vigore 24 ottobre 2001. Detto decreto ha abrogato la precedente disciplina della legge n. 230 del 1962 e successive modificazioni, posta alla base dell'art. 1 dei CCNL integrativi del 5 agosto 1997 che regolavano la materia del rapporto di lavoro a tempo determinato delle due aree dirigenziali.

Alla luce del nuovo decreto, la disciplina pattizia è stata sostituita dal 24 ottobre 2001 dalla nuova regolamentazione legislativa in tutti i suoi aspetti (salvo le successive precisazioni) ed, in particolare, con riguardo alle ragioni del ricorso ai contratti a tempo determinato, al regime della durata, delle proroghe e della successione dei contratti stessi.

L'unica parte della preesistente disciplina negoziale rimasta in vigore per un periodo di tempo limitato e cioè sino al 31 dicembre 2001 (data di scadenza dei contratti nazionali) ha riguardato le causali che

tipizzavano le ragioni del ricorso ai contratti a tempo determinato (cfr. art. 16 comma 1 dei CCNL del 1996, riproposto dopo la mancata registrazione della Corte dei conti dall'art. 1 dei CCNL del 5 agosto 1997). La cessazione di tali causali si è prodotta per espressa previsione del decreto legislativo anche se, come noto, i CCNL continuano a produrre – per tutte le altre disposizioni – i propri effetti sino al loro rinnovo. In tal senso si è espresso anche il Dipartimento della Funzione pubblica con il parere del 22 gennaio 2002, n. p. 35.

Nel nuovo contesto normativo, i contratti a tempo determinato della dirigenza sono regolati dall'art. 10, comma 4 del dlgs 368 citato al quale ora le aziende dovranno attenersi.

Pur in mancanza di specifiche norme di raccordo con la disciplina negoziale vigente, questa Agenzia ritiene di poter affermare che – per effetto del dlgs 368 del 2001 – dell'art. 16 dei CCNL 5 agosto 1997, rimangono, pertanto, in vigore solo le parti relative:

- al comma 2 relativo all'accesso. Infatti le modalità di assunzione a tempo determinato continuano ad essere regolate, in via generale, dalle procedure selettive di cui all'art. 9 della Legge n. 207/1985 o dal DPR 484 del 1997 cui fanno rinvio le vigenti norme contrattuali (cfr. artt. 13 e 18 di entrambi i contratti del 2000);

- al comma 4, relativamente all'automatica risoluzione del rapporto senza diritto al preavviso alla scadenza del termine stabilito nel contratto individuale ed all'impossibilità di trasformare il rapporto di lavoro a tempo determinato in quello a tempo indeterminato, materia tuttora regolata dall'art. 36, comma 2 del dlgs. 165 del 2001 non disapplicato dal decreto in esame. La clausola dell'anticipata risoluzione del contratto continua ad avere efficacia solo nelle ipotesi di assunzioni sostitutive a termine;
- al comma 5, relativo al trattamento economico e normativo previsto per il personale a tempo determinato ;

- al comma 6, lett. a) sulla nullità del contratto;

- al comma 11, sul diritto alla conservazione del posto, peraltro riconfermato, con modifiche dall'art. 19, comma 7 dei CCNL dell'8 agosto 2000 (cfr. risposta ai quesiti del punto 3);

- al comma 12, limitatamente alla parte relativa ai documenti da presentare per l'assunzione;

- al comma 13, come modificato dall'art. 18 dei CCNL dell'8 agosto 2000.

- al comma 14 per le disapplicazioni della preesistente normativa di legge.

Si ritiene anche che la nuova legislazione non abbia abrogato le assunzioni a tempo determinato previste dall'art. 15-septies del d.lgs 502/1992, norma non menzionata dall'art. 11 del dlgs 368, che non appare incompatibile con il nuovo regime rispetto al quale assume carattere di specialità per il settore cui si riferisce. La disciplina degli artt. 62 e 63, comma 5 delle rispettive aree dirigenziali è, quindi, tuttora valida per gli aspetti normo – economici di tali assunzioni nel senso sopra esplicitato.

A tale proposito, si rammenta che entrambe le clausole contrattuali prevedono che compete alle aziende di individuare, previamente, con proprio atto (sentite le organizzazioni sindacali di cui all'art. 10, comma 2 dei CCNL dell'8 giugno 2000) le modalità per il ricorso a tale tipologia di assunzione ed i requisiti specifici richiesti, anche ispirandosi all'art. 19 comma 6 del dlgs 165 del 2001.

In base a quanto precedentemente affermato, deriva che le procedure di selezione per le assunzioni a tempo determinato (art. 9 della legge 207 del 1985, DPR 484 del 1997, nei casi in cui è contrattualmente previsto, e quella dell'art. 15 septies) siano pertanto in vigore e siano alternative tra loro, la terza caratterizzata, in un quadro di regole certe, da una maggiore discrezionalità delle altre nelle modalità di reclutamento e nell'individuazione dei requisiti. Il rapporto che si instaura ai sensi dell'art. 15 septies è un rapporto di lavoro a tutti gli effetti, sia pure a tempo determinato e non un rapporto regolato dall'art. 2222 del c.c.

Infine, per ciò che riguarda la pregressa disciplina (a cui il primo quesito evidentemente si riferisce) si può solo ricordare, per quanto ancora di interesse, che i predetti CCNL integrativi del 1997 all'art. 1, comma 7, nel disciplinare il rapporto di lavoro del dirigente a tempo determinato, prevedevano che il relativo contratto potesse essere eccezionalmente prorogato per una sola volta con il consenso del dirigente per un periodo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga fosse richiesta da esigenze contingenti ed imprevedibili e si riferisse alla medesima attività lavorativa rientrante in una delle fattispecie consentite anche se diversa da quella iniziale.

Ai sensi del successivo comma 8, il medesimo dirigente avrebbe potuto essere riassunto a termine, nel rispetto delle regole di reclutamento vigenti, per un altro periodo di lavoro a tempo determinato solo dopo un periodo di interruzione superiore a dieci ovvero a venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata rispettivamente inferiore o superiore a sei mesi. A tale proposito, si rammenta che l'art. 12 della L.196/1997, nel modificare l'art. 2, comma 2, della L. 230/1962, aveva ridotto il periodo di interruzione del rapporto di lavoro intercorrente tra una assunzione e la successiva a tempo determinato.

· Può l'azienda autorizzare un medico (o un dirigente sanitario) con contratto a tempo determinato, ex art. 15 septies d.lgs 502/1992, ad espletare l'attività libero professionale intramuraria?

Le norme che regolano tale rapporto di lavoro non escludono la possibilità di esercizio dell'attività libero professionale intramuraria da parte dei dirigenti interessati che, peraltro, essendo assunti dopo il 1 gennaio 1999 sono obbligatoriamente a rapporto esclusivo.

32) Rischio radiologico

· L'indennità di rischio radiologico deve essere corrisposta ai dirigenti a tempo definito in misura proporzionale alla prestazione lavorativa?

· **Al personale medico anestesista compete ancora un periodo di congedo aggiuntivo di otto giorni, ai sensi della normativa vigente?**

L'indennità di rischio radiologico è prevista dall'art. 62, comma 1, quarto alinea (che richiama l'art. 120 del DPR. 384 DEL 1990) e dall' 4, primo alinea del CCNL 5 dicembre 1996, riguardante il fondo per retribuire le situazioni di lavoro dove sono confluite anche le risorse economiche destinate a compensare lo specifico rischio. Le modalità di corresponsione non sono state dunque innovate rispetto al passato dal CCNL del 1996 nè dal CCNL dell'8 giugno 2000.

Ciò vale anche per il congedo aggiuntivo per i dirigenti anestesisti.

33) Consulenza nei procedimenti civili e penali

· **Qual' è la natura dell'attività di consulenza di dirigenti medici, resa d'ufficio o di parte, da dirigenti medici nell'ambito di procedimenti civili e penali?**

Tale attività di consulenza non è contemplata dagli artt. 58 e 60 dei CCNL . Essendo necessaria a fini di giustizia, con riferimento al rapporto di lavoro ed ai compensi potrà essere disciplinata nell'apposito regolamento aziendale.

34) Festività

· **Il ripristino della festività del 2 giugno fa venire meno una delle sei festività aggiuntive alle ferie, ex L. 937/1977, previste anche dai CCNL 1994-1997 del 5.12.1996 (artt. 21 o 20 dei due contratti)?**

· **Il ripristino della festività del 2 giugno fa venire meno il compenso forfetario di L. 8.500 lorde giornaliere, previsto in caso di mancata fruizione nell'anno solare della festività aggiuntiva?**

La legge n. 336/2000 che ha ripristinato la festività del 2 giugno, data di fondazione della Repubblica, non ha previsto alcuna procedura o rinvio alla contrattazione collettiva. La relativa disciplina, pertanto, deve essere applicata da tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, in quanto immediatamente precettiva. Il ripristino della festa nazionale come giorno festivo non comporta alcuna conseguenza rispetto alle quattro giornate di festività sopresse attribuite dalla legge n. 937/1977, dal momento che manca ogni esplicita previsione in tal senso nella legge di riferimento.

35) Applicazione art. 18 D.lgs 626/1994

· **Oltre all'accordo collettivo quadro del 1996 per il personale del comparto sul rappresentante per la sicurezza, ex art. 18 del d.lgs 626/1994, sono stati stipulati analoghi accordi anche per la dirigenza? In caso negativo, è possibile far designare alle OO.SS. della dirigenza sanitaria, in assenza delle RSU, un numero di rappresentanti per la sicurezza rapportato al numero dei dirigenti in servizio, in aggiunta ai n.6 rappresentanti già nominati per il comparto?**

L'accordo quadro del 7 maggio 1996 riguarda il personale dei comparti e delle aree dirigenziali e prevede come debba procedersi per le designazione dei rappresentanti della sicurezza in caso di compresenza di RSU e di RSA (Punto V lettera d) del predetto contratto quadro).

22 ottobre 2002 - Prot. 8757

OGGETTO: Perequazione fondi contrattuali. Art. 9 – comma 3 – CCNL 8.6.2000, biennio economico 2000-2001 dell'area della dirigenza medica e veterinaria.

In esito alla nota prot. n. 48142 del 14 ottobre 2002, si conferma che l'interpretazione degli artt. 3 e 4 del CCNL 8.6.2000 – II Biennio economico dell'area della dirigenza medica e veterinaria - formulata nella nota stessa appare corretta ed in linea con gli indirizzi applicativi del CCNL e dei chiarimenti già forniti al proposito da questa Agenzia.

A tal fine, si conferma che, ai sensi dell'art. 9, comma 3 del CCNL in questione, ai fini dell'equiparazione, per l'area della dirigenza medica e veterinaria il fondo è incrementato di Lire 6.673.000 medie annue lorde pro-capite per ogni dirigente di ex IX livello in servizio alla data del 5 dicembre 1996

Tale incremento, frutto di un calcolo medio definito in sede di contrattazione nazionale per l'applicazione non solo dell'art. 3 ma anche dell'art.4 del CCNL (disposizioni che mantengono la distinzione tra la retribuzione di posizione dei dirigenti con più o meno di 5 anni di attività) si basa, inoltre, sull'assorbimento della quota di retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente attribuita, come si deduce chiaramente dai commi 3 e 5 del medesimo art. 3.

Il finanziamento dell'equiparazione a livello nazionale è stato garantito con i risparmi della RIA che servono tanto a colmare la differenza piena della retribuzione di posizione minima esistente tra i dirigenti di ex IX livello e quelli di ex X livello non qualificato (cfr. tabella n. 1 allegata al CCNL 5.12.1996) qualora non incrementata a livello aziendale, quanto ad attribuire l'eventuale conguaglio nel caso di avvenuta attribuzione della variabile aziendale in misura inferiore al raggiungimento del nuovo minimo.

In nessun caso, né implicitamente né esplicitamente, il CCNL ha inteso "azzerare" la retribuzione di posizione variabile aziendale, come si evince chiaramente dalla lettura dei commi 3 e 5, che -nella ipotesi di retribuzione di posizione superiore al nuovo minimo contrattuale - hanno addirittura stabilito che nulla è dovuto.

Diversamente operando, non verrebbero rispettate le modalità di finanziamento nazionale dell'equiparazione concordate con il Comitato di Settore e con le parti firmatarie, già di per sé rese difficili per le aziende per la diversa distribuzione della RIA, al punto di richiedere una previsione contrattuale relativa agli interventi di riequilibrio e perequazione delle risorse a livello regionale (art. 7 del contratto dell'8 giugno 2000, relativo al I biennio).

La richiesta sindacale, scorporando i valori minimi contrattuali della retribuzione di posizione dalla quota di incremento legata alla variabile aziendale, sembra ispirata al mantenimento di questa - in aggiunta al nuovo minimo - senza riassorbimento nella nuova retribuzione di posizione attribuita dall'art. 3 del contratto in esame. Qualora si accedesse alla richiesta si determinerebbe una scopertura nel previsto sistema di finanziamento (a suo tempo concordato con le Regioni attraverso il Comitato di Settore e positivamente certificato positivamente dalla Corte dei Conti) oltre ad un improprio "arricchimento" dei fondi aziendali, in quanto dovrebbe essere richiesta alle Regioni una maggiore quantità di risorse rispetto a quelle previste per garantire l'onere dell'intero conguaglio.

Ciò chiarito, va ora interpretato il reale significato della dichiarazione congiunta n.1 resa dalle parti negoziali. Con essa si è inteso garantire che le ulteriori risorse "fresche" messe a disposizione dal CCNL (vale a dire, nel II biennio 2000-2001, gli incrementi del 1,10% complessivi previsti dall'art. 9, comma 2, del CCNL) non fossero utilizzate per la rideterminazione della retribuzione di posizione minima dei destinatari della equiparazione, ma rimanessero nella disponibilità dell'azienda per essere utilizzate a favore degli altri dirigenti, riequilibrando così gli incrementi contrattuali fra le varie categorie.

Di qui la specificazione che alla equiparazione si sarebbe dovuto far fronte solo con le risorse derivanti dalla RIA con il ricorso alla procedura di perequazione regionale ove queste non fossero state sufficienti. Tutto ciò - si ribadisce - nel rispetto dei meccanismi di conguaglio richiamati nell'art. 3 del CCNL in questione, contrariamente a quanto asserito dalle organizzazioni sindacali, al fine di evitare una esponenziale lievitazione della spesa.

Quanto sopra vale anche per la dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo.

04 giugno 2003

OGGETTO: Nota di chiarimenti relativa agli artt. 5 e 12 del CCNL dell'8 giugno 2000 dell'area medica e veterinaria e agli artt. 5 e 11 del CCNL dell'8 giugno 2000 dell'area sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa, entrambi del II° biennio economico.

Pervengono da parte del Giudice ordinario numerose richieste di interpretazione autentica degli artt. 5 e 12 del CCNL dell'8 giugno 2000 dell'area medica e artt. 5 e 11 del CCNL dell'8 giugno 2000 dell'area sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa (entrambi riguardanti il II° biennio economico), relative al riconoscimento di servizi pregressi al personale medico veterinario e sanitari in genere ai fini dell'attribuzione della fascia più elevata delle indennità di esclusività.

Le richieste di riconoscimento sottoposte all'esame del Giudice riguardano i dirigenti assunti dopo il 5 dicembre 1996 e attengono sia a servizi rientranti tra quelli previsti dagli artt. 53 e 118 del D.P.R. 394/1990 sia ad altri servizi non ricompresi in quelle disposizioni.

Con la presente nota si intende sottolineare che le due disposizioni del D.P.R. 384 sopra citate sono state disapplicate con l'entrata in vigore del CCNL del 5 dicembre 1996 rendendo impossibile per il personale assunto dal 6 dicembre 1996 in poi ogni riconoscimento economico dei servizi pregressi equiparabili o meno ai sensi delle norme indicate.

Ne consegue, pertanto, che i servizi equiparabili ai sensi degli artt. 53 e 118 del D.P.R. 384 del 1990, da ritenersi utili ai fini della attribuzione della fascia di esclusività sono solo quelli già acquisiti nel patrimonio economico dei dirigenti che - in quanto assunti in servizio entro il 5 dicembre 1996 - avevano potuto beneficiare delle predette disposizioni.

In tal senso depone anche la considerazione che - in prima applicazione dell'art. 5 dei rispettivi contratti - l'esperienza professionale dei dirigenti, valutabile ai fini dell'indennità di esclusività, è, comunque, solo quella posseduta al 31 dicembre 1999. Successivamente a tale data, per il passaggio alla fascia superiore dell'indennità, occorre superare una valutazione positiva che non può che riguardare il servizio prestato presso il SSN senza automatismi derivanti dal riconoscimento di servizi pregressi in amministrazioni di comparti diversi dal SSN per coloro che siano stati assunti dopo il 5 dicembre 1996.

Nell'identico modo si sono espresse da ultimo anche le parti con il CCNL di interpretazione autentica stipulato per l'area della dirigenza medica e veterinaria il 12 luglio 2002 (pubblicato sulla Gazzetta ufficiale n. 174 del 26 luglio 2002), dal quale si evince chiaramente che i servizi utilizzabili ai fini del calcolo dell'esperienza professionale per l'applicazione dell'art. 5 di entrambi i contratti dovevano essere quelli già riconosciuti al personale in servizio al 5 dicembre 1996, prima cioè dell'entrata in vigore della disapplicazione delle citate norme del DPR n. 384 del 1990. Per l'area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa, pur non essendo stato siglato un accordo in analoga occasione, la maggior parte del tavolo negoziale si è espressa nella medesima direzione con un apposito verbale.

Pertanto, concludendo, si prega di rammentare alle Aziende che la disapplicazione degli artt. 53 e 118 del D.P.R. 384 del 1990 (disposta dall'art. 75 lett. z) - ora lettera x bis nel correttivo apportato dal CCNL del 22 febbraio 2001 - e dall'art. 72 lett. z) rispettivamente dei CCNL del 5 dicembre 1996 dell'area medica - veterinaria e dell'area sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa) operativa dal 6 dicembre 1996, non ha consentito più in alcun modo, da tale data, alcuna ricostruzione economica della

carriera dei servizi a suo tempo equiparabili a norma delle medesime disposizioni disapplicate ed ogni diversa applicazione è onerosa per le Aziende stesse.

Di conseguenza per gli assunti dopo tale data, ai fini dell'attribuzione dell'indennità di esclusività di rapporto in prima applicazione, è possibile solo il riconoscimento dei servizi prestati presso gli Enti del SSN, così come indicato negli artt. 12 e 11 dei rispettivi CCNL dell'8 giugno 2000. Per chiarezza si ricorda, altresì, che gli Enti facenti parte del comparto sono indicati nei CCNQ del 2 giugno 1998, sostituito dal CCNQ del 18 dicembre 2002.

Copia dei testi dell'interpretazione autentica e dei verbali citati nella presente nota sono pubblicati sul sito A.Ra.N.

09 marzo 2004 - Prot. N. 2062

OGGETTO: CCNL integrativi dei CCNL 8 giugno 2000 delle Aree della dirigenza medico - veterinaria e della Area della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo del SSN sottoscritti il 10 febbraio 2004.

In relazione ai numerosi quesiti pervenuti sull'art. 35 dei CCNL sottoscritti il 10 febbraio 2004 si precisa che l'incremento mensile dello stipendio tabellare ivi previsto dal 1 luglio 2001 assorbe il nuovo corrisposto dal 1 gennaio 2001 con i citati CCNL integrativi.

Pertanto, l'incremento di L. 89.000 (pari ad € 45,96), decorrente dal 1 luglio 2001 (comma 2, dell'art.35 in esame) corrisponde alla somma di L. 46.000 (pari ad € 23,75), già prevista dai CCNL 8 giugno 2000 (II biennio economico 2000 - 2001), e di L. 43.000 (pari ad € 22,21), attribuita dal 1 gennaio 2001 con il CCNL integrativo del 10 febbraio 2004.

Di conseguenza, le somme arretrate, spettanti ai dirigenti dal 1 gennaio 2001, per effetto del nuovo contratto, riguardano unicamente il nuovo incremento, a suo tempo non percepito, di L. 43.000 (pari ad € 22,21).

Complessivamente, dunque, gli incrementi mensili dei CCNL 1998 - 2001, II biennio economico 2000 - 2001, integrati dal CCNL 10 febbraio 2004, sono così riassumibili:

- 1) dal 1 luglio 2000 L. 50.000 (pari da € 25,82);
- 2) dal 1 gennaio 2001 L. 43.000 (pari ad € 22,21) che si aggiungono all'incremento del 1 luglio 2000 senza riassorbirlo;
- 3) dal 1 luglio 2001 L. 89.000 (pari ad € 45,96), comprensive dell'incremento di gennaio 2001 ma non di quello di luglio 2000.

Il totale degli aumenti del tabellare, a regime, a partire dal 1 luglio 2001 è, quindi, di L.139.000 mensili lorde (pari ad € 71,78), che assorbono tre incrementi: quelli del 1 luglio 2000 e del 1 luglio 2001 già percepiti per effetto dei CCNL dell'8 giugno 2000, II biennio economico, e quello del 1 gennaio 2001, aggiuntivo, oggetto del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004, ancora da corrispondere.

14 luglio 2004 - Prot. N. 5511

OGGETTO: CCNL integrativi dei CCNL 8 giugno 2000 delle Aree della dirigenza medico - veterinaria e della Area della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo del SSN sottoscritti il 10 febbraio 2004 (Correzione errore materiale).

Si rende noto che da un'ulteriore disamina dei testi dei CCNL integrativi del 10 febbraio 2004 dell'area della dirigenza medico- veterinaria ed SPTA è emersa la presenza di un errore materiale nel testo dell'art. 15, comma 2, lett. d) dei CCNL in oggetto, ove si fa riferimento all'art. 47, comma 4 del d.lgs. n. 151 del 2001.

L'errore consiste nella citazione del comma 4 dell'art. 47 che va, pertanto, eliminato.

Infatti l'art.15 dei CCNL, nella parte citata, recepisce la disciplina già oggetto dell'art. 7, comma 4 della legge n. 1204 del 1971, la quale, per effetto dell'emanazione del d.lgs. n. 151 del 2001, è integralmente confluita nel testo del suddetto art. 47 del d.lgs. e non solo nel comma 4 di questo.

OGGETTO: art. 43 Legge 449/1997

In esito al quesito in oggetto diretto a verificare se l'art. 43 della Legge 449/1997 (richiamato dall'art. 4 dei CCNL delle aree dirigenziali del 8 giugno 2000 e dal CCNL del 7 aprile 1999 per il comparto) sia applicabile in tutto o in parte al SSN, si fa presente che, ad avviso di questa Agenzia, la risposta è affermativa, sia sulla base degli elementi letterali del comma 1 dell'art. 43 della citata Legge che della stessa disposizione contrattuale che la recepisce.

Non è, infatti, da considerare motivo di esclusione dall'applicabilità dell'art. 43 la circostanza che il secondo ed il quarto comma sembrano dettare parametri e regole solo per le Amministrazioni dello Stato, necessarie in quanto, per esse, le indicazioni per la formazione dei bilanci vengono date solo attraverso la legge.

Analoghe indicazioni, invece, non possono essere previste per le Amministrazioni, fornite di autonomia di bilancio, come le aziende del SSN, che seguono per tale materia le indicazioni regionali.

Pertanto, le precisazioni contenute nei commi 2 e 4 dell'art. 43 della Legge 449/1997 non vanno interpretate come limitazioni alla applicazione delle relative disposizioni alle Amministrazioni non statali ma stanno a specificare che queste, comprese quelle del SSN, provvedono ad applicare le medesime regole secondo gli atti di organizzazione e regolamenti aziendali di natura privatistici appositamente adottati.

In tal senso i commi 2 e 4 dell'art. 43 possono essere assunti, anche nelle Amministrazioni non statali, come parametri per la individuazione sia delle quote da destinare ai fondi per la retribuzione di risultato dei dirigenti o alla produttività dei dipendenti sia delle quote afferenti il bilancio.

A sostegno di questa tesi si pone anche l'art. 4 dei relativi CCNL vigenti che si riferiscono all'art. 43 nel suo complesso.

Non pregiudica tale interpretazione l'osservazione che per le Autonomie locali l'art. 43 sia stato recepito nel relativo Testo Unico n. 267 del 2000, la cui normativa limitata a quel settore riproduce in proprio le norme del pubblico impiego ad esso applicate ed assume, pertanto, carattere di normativa speciale.

Concludendo l'art. 43 in esame è applicabile in toto in tutte le pubbliche amministrazioni non statali attraverso i propri atti regolamentari senza necessità di un recepimento per legge.

19 luglio 2006 - Prot. 6464

OGGETTO: Chiarimenti sulle clausole dei Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro della Dirigenza del SSN - Area della Dirigenza Medica e Veterinaria parte normativa quadriennio 2002/2005 e parte economica biennio 2002-2003 - Area Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa parte normativa quadriennio 2002/2005 e parte economica biennio 2002-2003.

CHIARIMENTI SUL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DELLE AREE DELLA DIRIGENZA MEDICO-VETERINARIA E DELLA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE STIPULATO IL 3 NOVEMBRE 2005

PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2002 - 2005 E PARTE ECONOMICA BIENNIO 2002 - 2003

1) Art. 4 area medico - veterinaria e area SPTA (Contrattazione collettiva integrativa).

a) E' obbligatorio stipulare il contratto collettivo integrativo?

Il CCNL ha espressamente previsto lo svolgimento in sede aziendale della contrattazione collettiva integrativa specificando le materie che in detta sede devono essere regolate. Trattasi del completamento del CCNL nazionale che, in coerenza con il carattere privatistico della contrattazione, si svolge in conformità alle convenienze ed ai distinti ruoli delle parti e non implica l'obbligo di addivenire ad un accordo, salvo che per le materie implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico. Il comportamento che le aziende devono tenere in questi casi è chiaramente esplicitato nel comma 4 dell'articolo in esame, dal quale, comunque, si rileva che devono essere esperiti tutti i possibili tentativi per pervenire ad un accordo anche nelle materie per cui esso non è obbligatorio (lettere da C a G dell'art. 4 stesso per le quali è previsto un determinato arco di tempo per la chiusura del negoziato) sulla base del presupposto che il modello condiviso e partecipato sia migliore di quello imposto con atto unilaterale. In ogni caso nelle materie a contenuto economico diretto l'accordo è obbligatorio ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. 165 del 2001.

2) Art. 12 area medico - veterinaria e area SPTA (Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa).

a) Il passaggio al rapporto di lavoro non esclusivo ha effetti sul mantenimento della direzione di dipartimento?

Il passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo non preclude il mantenimento dell'incarico di struttura semplice o complessa (le cui definizioni si rinviengono nell'art. 27 del CCNL dell'8 giugno 2000) così come espressamente previsto dalla legge 138 del 2004 e dal comma 1, primo alinea, dell'art. 12 in esame. Tuttavia le aziende, dopo l'entrata in vigore delle predette disposizioni, pur avendo libertà di scelta nel conferimento o mantenimento degli incarichi di struttura anche ai dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo, devono agire in conformità delle linee di indirizzo regionali sulla materia. E' utile, a tale proposito, rammentare il disposto della sentenza della Corte Costituzionale n. 181 del 2006. Tuttavia, nella sola ipotesi di mancanza di tali linee, sarebbe opportuno che le aziende, almeno temporaneamente, regolassero preventivamente la propria scelta in ordine all'applicazione della legge n. 138 per consentire ai dirigenti di optare consapevolmente, entro il 30 novembre di ciascun anno, per l'eventuale rapporto di lavoro non esclusivo.

b) Nelle aziende che privilegiano il rapporto di lavoro esclusivo, come si provvede alla sostituzione dei dirigenti con incarico di struttura complessa in caso di loro passaggio dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo? Come si procede per i dirigenti di struttura semplice?

Gli incarichi di struttura complessa lasciati disponibili da dirigenti che hanno optato per il rapporto di lavoro non esclusivo rendono disponibile anche il posto di organico cui accede l'incarico salvo modifica di esso da parte dell'azienda. Pertanto la sostituzione di tali dirigenti avviene secondo le procedure vigenti ai sensi del DPR 484/1997 oppure, ove ne ricorrano le condizioni, dell'art. 15 septies del d.lgs. n. 502 del

1992 e successive modificazioni. Nel caso che i dirigenti siano, invece, titolari di incarichi di struttura semplice si procede secondo la disciplina dell'art. 28 del CCNL 8 giugno 2000.

c) Il dirigente di struttura complessa che ha optato per il rapporto non esclusivo perdendo il relativo incarico, se passa nuovamente a rapporto esclusivo riprende l'incarico precedentemente attribuito?

Il ritorno al rapporto di lavoro esclusivo è interamente e chiaramente disciplinato dagli artt. 58 e 54 dei contratti delle rispettive aree dirigenziali stipulati il 3 novembre 2005, dai quali si evince l'inesistenza di automatismi nel sistema degli incarichi per effetto dei passaggi da un rapporto di lavoro all'altro. In particolare, nel caso cui si risponde, l'attribuzione dell'incarico di struttura complessa non può che avvenire nel rispetto del D.P.R. 484 del 1997 o dell'art. 15 septies del d.lgs 502 del 1992.

3) Art. 13 area medico - veterinaria (Rapporti di lavoro ad esaurimento).

a) Il CCNL ha previsto per gli ex medici condotti il mantenimento in servizio ad esaurimento. Come devono comportarsi le aziende nei confronti dei dirigenti che, cessati dal servizio per dimissioni volontarie a causa della precedente vincolante normativa di legge e contrattuale, richiedono ora la riammissione in servizio?

La intervenuta normativa contrattuale ha previsto anche per gli ex medici condotti il rapporto di lavoro ad esaurimento mantenendo in vigore la disciplina speciale che ne caratterizza il rapporto di lavoro stesso ai sensi delle leggi nn. 58 e 412 del 1991 e lasciando unicamente alla volontà del dirigente la scelta del passaggio al rapporto di lavoro con orario unico esclusivo o non esclusivo. La norma in esame si riferisce ai dirigenti tuttora in servizio e non rimette affatto in discussione i rapporti di lavoro che hanno trovato una loro definitiva volontaria conclusione nel quadro normativo vigente all'epoca delle dimissioni ancorché la vincolatività della predetta normativa sia venuta meno per effetto della legge n. 138 del 2004.

Nei casi prospettati, si ritiene comunque possibile l'applicazione dell'art. 21 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 (ricostituzione del rapporto di lavoro) con la osservanza delle previste modalità e condizioni, fermo rimanendo che la riammissione in servizio potrà avvenire con rapporto di lavoro con orario unico esclusivo o non esclusivo ma nell'impossibilità di ripristinare l'applicazione della normativa di privilegio di cui alla legge 412 del 1991 che consentiva di mantenere ai medici condotti come diritto speciale l'attività come medico convenzionato con il servizio sanitario nazionale. Si vuol cioè dire che la riassunzione non può che avvenire alle medesime condizioni di incompatibilità attualmente vigenti per tutti coloro che sono ora assunti dalle aziende.

4) Art. 14 area medico - veterinaria e area SPTA (Orario di lavoro dei dirigenti).

a) La misura della tariffa oraria prevista dal comma 6 e da erogare per le prestazioni richieste al personale dirigente sanitario per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti quelli negoziati sono da considerare al lordo o al netto degli oneri riflessi a carico dell'azienda?

Il comma 6 prevede che le aziende, per il raggiungimento di obiettivi prestazionali eccedenti quelli concordati e non soddisfatti con l'incremento delle ore lavorative del comma 5, possano ricorrere, d'accordo con l'equipe interessata, all'istituto della libera professione aziendale disciplinato dall'art. 55 - comma 2 - del CCNL 8 giugno 2000 in presenza delle condizioni ivi previste. La definizione di una tariffa oraria mediante il contratto si spiega con la necessità di uniformare i compensi per tali prestazioni a livello nazionale ma non muta il regime fiscale già vigente per detti proventi.

b) L'erogazione di prestazioni aggiuntive in regime libero professionale rappresenta un obbligo per i dipendenti che operano in regime di esclusività?

L'azienda può richiedere ai dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo prestazioni aggiuntive per il raggiungimento di obiettivi prestazionali eccedenti quelli negoziati con le procedure di budget previste dagli artt. 65 e 62 del CCNL del 5 dicembre 1996 delle rispettive aree dirigenziali. Esse, una volta concordate, sono obbligatorie per i dirigenti facenti parte della equipe secondo le modalità operative stabilite.

c) E' ancora applicabile l'art. 65 - comma 3 - del CCNL 5 dicembre 1996 area medico - veterinaria secondo cui la retribuzione di risultato compensa anche l'eventuale superamento dell'orario di lavoro per il raggiungimento degli obiettivi?

L'art. 65 del CCNL del 5 dicembre 1996 non è stato disapplicato dai successivi contratti e la sua attuazione va negoziata con le procedure di budget richiamate nei vari commi dell'art. 14 del nuovo CCNL, nell'ambito delle quali deve essere affrontata la questione in oggetto (cfr. anche punto precedente).

5) Art. 15 area medico - veterinaria e area SPTA (Orario di lavoro dei dirigenti di struttura complessa).

a) I dirigenti con incarico di struttura complessa sono soggetti all'orario minimo di lavoro di 38 ore?

I direttori di struttura complessa sono tenuti ad assicurare la propria presenza in servizio al fine di garantire il normale funzionamento della struttura cui sono preposti. Per tali dirigenti non vi è l'obbligo di orario minimo ma quello di articolare e correlare il proprio tempo lavoro all'orario degli altri dirigenti come attesta il riferimento all'art. 14 contenuto nel comma 1 della disposizione in esame.

A tale scopo è necessario che il direttore di struttura complessa, con modalità condivise con le aziende, documenti la pianificazione della propria attività istituzionale e delle proprie assenze nonché dei giorni ed orari dedicati alla libera professione, al fine di rendere del tutto trasparenti le modalità delle proprie prestazioni lavorative.

6) Art. 17, comma 3 area medico - veterinaria e area SPTA (Pronta disponibilità).

a) Se i dirigenti di struttura complessa effettuano la pronta disponibilità integrativa, le ore di servizio prestato in caso di chiamata possono essere retribuite come lavoro straordinario?

Il servizio di pronta disponibilità integrativo dei servizi di guardia è di norma di competenza di tutti i dirigenti compresi quelli di struttura complessa. Nel caso in cui l'azienda, con le procedure dell'art. 6, comma 1 lett. B), penultimo alinea, abbia previsto tale tipologia di servizi di guardia, poiché per i dirigenti di struttura complessa non è prevista alcuna forma di retribuzione per le ore di straordinario, il corrispettivo delle prestazioni effettivamente rese in pronta disponibilità dovrà essere preventivamente concordato sulla base di appositi criteri da definirsi nell'ambito della contrattazione integrativa per la retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 65, comma 4 del CCNL 5. L'indennità è, invece, retribuibile perché non legata alle prestazioni orarie ma al mero disagio.

b) I dirigenti ad impegno ridotto di tipo orizzontale o verticale possono svolgere servizio di pronta disponibilità?

I dirigenti ad impegno ridotto di tipo orizzontale o verticale non possono svolgere servizio di pronta disponibilità, così come espressamente previsto dall'art. 4 – comma 12 – del CCNL Integrativo del CCNL 8 giugno 2000 sottoscritto in data 22 febbraio 2001 per entrambe le aree della dirigenza.

7) Art. 18 – area medico - veterinaria e area SPTA (Integrazione dell'art. 55 del CCNL 8 giugno 2000).

a) Le prestazioni per servizi di guardia notturna eccedenti le prestazioni concordate sono retribuibili secondo l'art. 18 anche se effettuate in periodi antecedenti alla stipulazione del CCNL?

L'art. 18 del CCNL 3 novembre 2005 che integra l'art. 55 del CCNL 8 giugno 2000 non è suscettibile di applicazione retroattiva come esplicitamente indicato dal comma 2 della norma richiamata.

8) Art. 19 area medico - veterinaria e area SPTA (Rapporto tra procedimento penale e rapporto di lavoro).

a) In caso di patteggiamento o di sentenza di non imputabilità per incapacità di intendere e volere al momento del fatto, quali sono gli effetti della sentenza sulla prosecuzione del rapporto di lavoro?

Il patteggiamento, ai sensi dell'art. 445, comma 1 bis del c.p.p. è equiparato a pronuncia di condanna la cui influenza sul rapporto di lavoro è disciplinata dall'art. 19, comma 9 in esame. A tale proposito si rammenta, anche in base alla costante giurisprudenza (cfr. da ultimo Cons. Stato, IV sez., sentenza 25 marzo 2005, n. 1275; idem 10 maggio 2006, n. 2572) che non vi è automatismo tra la sentenza di condanna ed il recesso. Ove, sulla base delle autonome valutazioni dell'azienda in relazione alla gravità dei fatti oggetto del procedimento penale conclusosi con tale tipo di sentenza, sia attivato il recesso, questo deve svolgersi nel rispetto delle tutele e procedure previste dagli art. 36 o 35 dei CCNL del 5 dicembre 1996 delle corrispondenti aree della dirigenza, compreso l'invio al Comitato dei Garanti stabilito dai CCNL dell'8 giugno 2000.

Per la seconda fattispecie prospettata pare opportuno premettere che ogni valutazione deve essere rapportata al singolo caso e, pertanto, il parere di questa Agenzia può assumere solo valore generico. A tal fine si può ipotizzare che, nel caso in cui il dirigente sia stato dichiarato non imputabile perché riconosciuto incapace di intendere e di volere con sentenza non ancora definitiva, si deve verificare se nei confronti dello stesso sia stata applicata una misura di sicurezza che, impedendone la continuazione del rapporto di lavoro, comporti l'attivazione della sospensione obbligatoria. Ove il dirigente fosse già soggetto a sospensione facoltativa e sia stato riconosciuto totalmente o temporaneamente incapace di intendere e di volere senza l'applicazione di una misura di sicurezza che ne impedisca la prestazione lavorativa, l'azienda, prima di riammetterlo in servizio, anticipatamente o alla scadenza della sospensione, può sempre verificarne lo stato di salute ed attivare le conseguenti tutele, ai sensi dell'art. 29 del CCNL 5 dicembre 1996 che prescinde anche dalla sussistenza di uno stato di malattia preesistente. Qualora in tale contesto si riscontri l'incapacità assoluta e permanente del dirigente a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'azienda potrà procedere anche alla risoluzione del rapporto applicando l'art. 24, comma 3 del medesimo CCNL. Si rammenta, in ogni caso che i periodi di sospensione obbligatoria e facoltativa non possono eccedere cumulativamente il quinquennio.

Con l'occasione si segnala che nel comma 12 dell'art. 19 è stato rinvenuto un errore materiale nella citazione dei commi cui si applica la durata della sospensione che vale non per i soli commi da 2 a 5 ma anche per la sospensione obbligatoria del comma 1. L'errore è stato corretto con il verbale del 5 luglio 2006, pubblicato sul sito di questa Agenzia.

b) L'apertura di un procedimento penale determina la sospensione automatica di una procedura di recesso già attivata per i medesimi fatti?

Nel rapporto di lavoro dei dirigenti non è previsto un codice disciplinare come per i dipendenti e, quindi, l'art. 19 del CCNL non ha regolato i rapporti tra procedimento penale ed il recesso eventualmente avviato prevedendone l'automatica sospensione in caso di attivazione del procedimento penale. In tale ipotesi, tuttavia, a parere di questa Agenzia, si deve fare riferimento all'art. 19, comma 2 che regola la

sospensione facoltativa dal servizio del dirigente, ove il fatto posto in essere sia di tale gravità che, se accertato, potrebbe dar luogo al recesso e purché vi sia stato il rinvio a giudizio. Si richiama il contenuto della dichiarazione congiunta n. 6 .

9) Art. 20 area medico – veterinaria e area SPTA (Comitato dei garanti).

a) La dichiarazione congiunta n. 14 fa riferimento (sia pure incidentalmente, parlando della "prorogatio") alla riconferma dei componenti del Comitato dei garanti. Questa dichiarazione congiunta prevale rispetto alla disposizione contrattuale (art. 23 CCNL 8 giugno 2000) secondo cui i componenti del Comitato dei garanti non sono rinnovabili?

La contraddizione fra la disposizione contrattuale e la dichiarazione congiunta n. 14 è stata risolta a favore della norma contrattuale (art. 23 CCNL 8 giugno 2000). Tale circostanza è stata formalizzata nei CCNL delle aree della dirigenza, relative al II biennio 2004 – 2005, sottoscritti in data 5 luglio 2006 (art. 14 – comma 2 – ultimo alinea).

10) Art. 21 area medico -veterinaria e area SPTA (Copertura assicurativa).

a) L'adesione del dirigente alla polizza assicurativa stipulata dall'azienda per la copertura di ulteriori rischi è da intendersi facoltativa o obbligatoria?

La intervenuta norma contrattuale aggiorna l'art. 24 del CCNL 8 giugno 2000, prevedendo la copertura assicurativa obbligatoria dei dirigenti, a cura dell'azienda, nell'ambito della spesa già prevista in bilancio. La copertura assicurativa di ulteriori rischi è, invece, rimessa alla volontà dei dirigenti che in tal modo acconsentono ad una trattenuta tra € 26 e € 50 che decorre dall'estensione della polizza al dirigente.

11) Art. 24 – comma 2 – area SPTA (Disposizioni particolari).

a) La applicazione dell'art. 24, comma 2 è riservata alle sole aziende in situazione di pareggio di bilancio oppure la norma si applica unicamente alle condizioni previste dall'art. 43 – comma 5 – della legge n. 449 del 1997 che non prevede tale condizione?

La disposizione contrattuale si ritiene di chiara lettura e fa riferimento esclusivamente ai risparmi di gestione rispetto alle spese legali sostenute nell'anno precedente. Le quote vanno riconosciute con le procedure ed alle condizioni indicate dall'art. 43 – comma 5 – della legge n. 449 del 1997, secondo quanto stabilito in contrattazione integrativa (cfr. art. 4, comma 2, lett. B punto n. 2).

12) Art. 24 – comma 10 – area SPTA (Disposizioni particolari).

a) Le condizioni per il conferimento dell'incarico di responsabile di struttura complessa a dirigente del ruolo professionale, tecnico ed amministrativo con meno 5 anni di servizio devono sussistere tutte oppure si può procedere anche in carenza del requisito di almeno tre anni di anzianità nella posizione dirigenziale?

Il nuovo contratto ha ritenuto ancora possibile la applicazione della clausola speciale contenuta nel comma 4, primo alinea, penultimo periodo dell'art. 29 del CCNL 8 giugno 2000 a condizione che il dirigente, oltre ad aver conseguito idoneo attestato in corso di formazione manageriale, abbia almeno tre anni di anzianità nella posizione dirigenziale ed abbia superato positivamente la verifica anticipata da parte del Collegio tecnico. Trattasi di condizioni che devono essere tutte coesistenti e rispettate al momento del conferimento dell'incarico proprio perché si è in presenza di una disciplina a carattere speciale che, per la vigenza del presente contratto, consente alle aziende di conferire incarichi di struttura complessa anche a dirigenti con esperienza professionale inferiore a cinque anni.

b) Quale è il comportamento delle aziende in materia di attribuzione degli incarichi dell'art. 27, comma 1, lett. b), c), e d) del CCNL 8 giugno 2000 dal momento che il nuovo CCNL non sembra più prevederne la possibilità di conferimento trascorso il periodo di prova?

La materia del conferimento degli incarichi è tuttora disciplinata dall'art. 28 del CCNL 8 giugno 2000, il quale ha regolato il percorso di carriera dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo nel sistema degli incarichi in modo identico a quello dell'area medico – veterinaria e degli altri sanitari. Pertanto anche per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo vale la norma che superato il periodo di prova e per un quinquennio gli incarichi conferibili sono solo quelli della lettera d). Ciò è dimostrato, sotto il profilo letterale, dallo stesso art. 28 che al comma 5 richiama le medesime modalità di verifica anche temporali previste per i dirigenti del ruolo sanitario. L'allineamento delle carriere effettuato dai CCNL del 2000 ha, quindi, superato nei fatti la norma contenuta nell'art. 55 comma 6 del CCNL del 5 dicembre 1996, lasciando come unica eccezione quella dell'art. 29, comma 4 (ora modificato dall'art. 24, comma 10, cfr. in questo punto lett. a) che opera solo in presenza di particolari condizioni ed in via eccezionale e, quindi, non come norma di regime. Ulteriore prova di tale superamento si rinviene anche nell'art. 4 del CCNL 8 giugno 2000 del II biennio economico e nei contratti successivi che fanno sempre riferimento al superamento del quinquennio per il conferimento di altri incarichi relativi alle lettere b) e c) dell'art. 27 in oggetto e per l'equiparazione della retribuzione di posizione. L'attuale contratto, pertanto, non innova nulla nella disciplina degli incarichi ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo delineatasi dopo i CCNL del 2000. Si veda al proposito anche la nota di chiarimenti n. 1943 del 20 febbraio 2002 al punto 6), consultabile sul sito ARAN: www.aranagenzia.it .

13) Art. 24 – comma 13 – area medico - veterinaria e art. 24 – comma 15 – area SPTA (Disposizioni particolari).

a) Quanto può durare un incarico a tempo determinato per la sostituzione di un dirigente con incarico di struttura complessa in aspettativa?

La norma contrattuale consente all'azienda di sostituire il dirigente di struttura complessa collocato in aspettativa per tutta la durata della medesima mediante il conferimento di incarico a tempo determinato ad altro dirigente. E' fatto salvo il caso del rientro anticipato del titolare. L'incarico a tempo determinato è conferito secondo le procedure di cui al DPR. 484/1997 ovvero dell'art. 15 septies del d.lgs 502 del 1992. La mancata citazione di tale ultima modalità di assunzione nell'art. 18, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000 (richiamato dalla clausola che si commenta) non preclude alle aziende di utilizzarla in quanto comunque prevista dall'art. 13 comma 2 del medesimo contratto. Si rammenta, infine, che - al verificarsi delle condizioni per l'aspettativa - questa deve essere concessa senza esercizio di alcun potere discrezionale da parte dell'azienda. La ragione della clausola si spiega perché, tra i principi della riforma del pubblico impiego, la mobilità - anche indiretta attraverso l'assunzione di incarichi a tempo determinato - assume particolare rilievo come caratteristica diretta a valorizzare l'esperienza e la crescita professionale dei dipendenti e dei dirigenti in particolare.

14) Art. 25 e seguenti area medico - veterinaria e area SPTA (Verifica e valutazione dei dirigenti).

a) Se nella valutazione di I istanza viene accertata una incompatibilità tra valutatore e valutato, l'azienda deve ripetere la verifica con altro soggetto?

I CCNL, affrontando il tema della valutazione dei dirigenti non avevano il compito di fornire nel dettaglio le modalità per procedere alla valutazione. Tuttavia nell'allegato n. 5 è ipotizzato proprio un caso di possibile insorgenza di conflitto fra il valutato ed il valutatore di I istanza. In tale contesto viene suggerito di disciplinare i casi consimili nel regolamento di funzionamento degli organi di valutazione al fine di prevenire l'insorgenza di contenziosi che potrebbero vanificare il processo di valutazione per vizi di forma.

b) Se la verifica dei dirigenti non viene effettuata nei termini di scadenza dell'incarico conferito o si prolunga nel tempo, l'incarico successivo da quando decorre?

Le aziende, con atti previsti dai rispettivi ordinamenti, devono stabilire le modalità di effettuazione dei processi di valutazione per il conferimento o rinnovo degli incarichi in modo da garantire, anche alla loro scadenza, senza soluzione di continuità l'erogazione delle prestazioni evitando problemi circa la decorrenza della conferma dell'incarico. Trattandosi di materia organizzativa, i CCNL non hanno effettuato alcuna previsione ritenendo che sia interesse dell'azienda non solo mantenere l'efficienza dei servizi ma anche tutelare i propri dirigenti che, nell'assunzione di responsabilità, devono essere sorretti dal conferimento di incarichi formali senza interruzione del loro mandato.

c) La valutazione negativa da parte del Collegio tecnico per l'accertamento della responsabilità dirigenziale quale giusta causa di recesso è ineludibile oppure in casi particolarmente gravi è da ritenersi sufficiente l'applicazione dell'art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996 con il parere favorevole del Comitato dei Garanti?

Le ipotesi di valutazione negativa che danno luogo al recesso sono tipizzate e regolate dagli artt. 30 e 31 del CCNL del 3 novembre 2005. L'ipotesi prospettata sembra riferirsi a meri comportamenti disciplinari non attinenti l'oggetto delle valutazioni citate che, pertanto, dovendo essere considerati alla stregua di tutti i comportamenti soggettivi negativi, in relazione alla loro gravità possono dar luogo alle procedure previste dall'articolo 36 del CCNL 5 dicembre 1996 e dall'art. 23 del CCNL dell'8 giugno 2000 come integrato dall'art. 20 del CCNL 3 novembre 2005.

d) Le valutazioni esperite fino all'entrata a regime del nuovo sistema di valutazione (30 novembre 2005) mantengono i loro effetti?

Le valutazioni svolte dalle aziende fino alla data di entrata in vigore del CCNL nei confronti dei dirigenti mantengono i loro effetti secondo la previgente disciplina. Il ritardo nella stipulazione dei contratti non ha consentito di avere un ampio margine di tempo per la messa a regime del sistema di valutazione la cui attuazione era prevista entro il 30 novembre 2005, ai sensi dell'art. 32. Ne consegue che ciascuna azienda dovrà procedere nel corso del 2006 - ed in tempo utile per la valutazione relativa a tale anno - all'armonizzazione del proprio sistema con gli attuali criteri, significando comunque che gli esiti della valutazione dovranno essere quelli previsti dalla nuova normativa in mancanza di una norma transitoria nel contratto che regoli tale materia. Peraltro l'attuale disciplina, a parere di questa Agenzia, pare più favorevole della precedente sia con riguardo agli effetti negativi della valutazione dei risultati che delle attività professionali svolte (artt. 30 e 31) in quanto le procedure, nettamente distinte e trasparenti a differenza delle disposizioni dei CCNL 8 giugno 2000, prevedono maggiori tutele nel caso di perdita dell'incarico (art. 30, comma 4) e modalità per la rimozione degli effetti negativi della valutazione (art. 31 comma 7).

e) Con l'attivazione delle strutture del d.lgs. 286/1999 è possibile mantenere ancora in essere un nucleo di valutazione esterno?

Il nucleo di valutazione opera sino alla eventuale applicazione da parte della azienda dell'art. 10, comma 4, del d.lgs. 286 del 1999 (cfr. art. 26, comma 4).

15) Art. 35 area medico - veterinaria e area SPTA (Incrementi contrattuali e stipendio tabellare).

a) Gli arretrati derivanti dagli incrementi contrattuali vanno riconosciuti anche ai dirigenti assunti a tempo determinato con le vigenti procedure?

I CCNL del 3 novembre 2005, come i precedenti, si applicano a tutti i dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dipendenti dalle aziende ed enti del servizio sanitario nazionale individuati dall'art. 1 dei CCNL in esame. Gli arretrati vanno corrisposti con riferimento all'effettivo periodo di servizio prestato nell'arco di vigenza dei CCNL di riferimento.

16) Art. 36 area SPTA (Indennità di struttura complessa)

a) In presenza di risorse nel fondo dell'art. 54, l'indennità di struttura complessa può essere incrementata sino al suo valore massimo?

La capienza del fondo della retribuzione di posizione consente alle aziende di incrementare l'indennità di struttura complessa per i dirigenti dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo sino al raggiungimento del valore massimo di € 9.432,00 come già previsto dall'art. 41 del CCNL 8 giugno 2000. Quanto affermato trova anche conferma nell'art. 9 - comma 5 - del CCNL II - Biennio Economico 2004-2005 dell'area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa sottoscritto in data 5 luglio 2006, dove - per il raggiungimento di tale finalità - è previsto anche un apposito finanziamento a decorrere dal 31 dicembre 2005.

17) Art. 37 e seguenti area medico -veterinaria e area SPTA (Retribuzione di posizione minima dei dirigenti).

a) Ai fini degli incrementi relativi alla retribuzione di posizione minima contrattuale, quale significato si deve attribuire alle dizioni di "dirigente con incarico di struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/90" e di "dirigente con incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000" ?

Per comprendere le dizioni usate nel contratto occorre rammentare che le prime tabelle della retribuzione minima contrattuale adottate dai CCNL 5 dicembre 1996, I e II biennio facevano esplicito riferimento alle posizioni giuridiche di provenienza dei dirigenti del SSN. Le tavole allegate ai CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico, come previsto da una apposita nota in calce, provvedevano a raccordare le precedenti dizioni con quelle introdotte dall'art. 27 dei medesimi contratti. Il dirigente ex modulo funzionale DPR 384/1990, nelle tabelle degli artt. 37 e seguenti, è stato inserito nella stessa posizione economica del dirigente con incarico di struttura semplice, in quanto in virtù della tabella allegata 1 al II biennio 1996 - 1997 ne percepiva la medesima retribuzione di posizione minima contrattuale provenendo entrambi dall'ex 10 livello qualificato ai sensi dell' art. 116 del DPR 384 del 1990. La tabella non esprime, dunque, posizione gerarchica o cambiamento della natura dell'incarico conferito in azienda ma più semplicemente la corretta collocazione da attribuire al dirigente titolare della retribuzione di posizione storica minima identica a quella del dirigente di struttura semplice ai fini della definizione dei nuovi incrementi quale che sia attualmente la dizione dell'incarico a lui conferito (ad es. alta o altissima specializzazione, di studio etc).

b) Quale è l'esatto incremento da attribuire ai dirigenti aventi un incarico di pari valore qualora provengano da una differente retribuzione di posizione minima contrattuale storica?

Ai dirigenti ai quali sia stato conferito un incarico di pari valore ma percepiscano una retribuzione di posizione minima contrattuale diversa è riconosciuto lo stesso incremento, applicato al valore storico della retribuzione di posizione minima contrattuale di originaria appartenenza. Infatti la differenza tra i minimi contrattuali, se l'art. 39 del CCNL 8 giugno 2000 è stato correttamente applicato, è stata colmata attraverso la retribuzione di posizione variabile aziendale. Si ritiene che gli esempi dell'allegato 7, opportunamente sviluppati in relazione ai casi aziendali, siano del tutto esauritivi. Va da sé che, ove l'incarico sia stato conferito nel corso dell'anno di riferimento, gli incrementi vengono attribuiti pro quota. Lo stesso principio trova applicazione anche nei CCNL relativi al secondo biennio stipulati il 5 luglio 2006.

c) La retribuzione di posizione variabile aziendale rileva ai fini dell'indennità premio di servizio ?

La retribuzione di posizione variabile aziendale è riconosciuta solo ai fini del trattamento ordinario di quiescenza normale e privilegiato ma non ai fini della liquidazione della indennità premio di servizio (liquidazione) che si calcola solo sulla retribuzione di posizione minima contrattuale di cui alle tabelle vigenti nel tempo.

d) Il valore della retribuzione di posizione minima dei dirigenti medici con rapporto di lavoro non esclusivo equiparati o con meno di 5 anni è quello riportato nella tabella di cui all'art. 39 - comma 1 - o allo stesso va apportata la decurtazione già prevista dall'art. 5 - comma 3 - del CCNL 5 dicembre 1996?

La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti con meno di cinque anni al 31 dicembre 2001 è prevista nelle tabelle dell'art. 39 (area medica) e 38 (per i dirigenti del ruolo sanitario) senza necessità di intervento da parte delle aziende, in quanto le decurtazioni stabilite dalle precedenti norme in essi citate sono state tutte applicate contrattualmente. Infatti da una attenta e rigorosa lettura di esse si perviene esattamente ai valori di cui trattasi.

18) Artt. 41, 42 e 43 area medica - veterinaria - Artt. 41, 42, 43 e 44 area SPTA (Conglobamenti).

a) Come devono essere effettuate le operazioni di conguaglio derivanti dal conglobamento della retribuzione di risultato nei confronti dei dirigenti a rapporto esclusivo e non esclusivo? Quali sono gli effetti sul corrispondente fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale?

Ai fini del conguaglio, per gli effetti derivanti dal conglobamento della retribuzione di risultato, nulla è dovuto al dirigente a rapporto esclusivo che abbia percepito una somma uguale a quella da conguagliare. Nel caso la somma ricevuta sia superiore al dirigente rimane soltanto la quota eccedente. Ove la retribuzione di risultato non sia stata ancora corrisposta la stessa viene anticipata al 31 dicembre 2003 e successivamente conguagliata. Per quanto attiene gli effetti sul fondo di risultato lo stesso deve essere decurtato per ciascun dirigente degli importi annui pro-capite della quota di retribuzione conglobata, comprendendo anche i dirigenti a rapporto non esclusivo. Infine nel caso di incapienza del fondo si rinvia alla procedura prevista dall'art. 9, comma 4. Le quote di retribuzione di risultato conglobate per ciascun dirigente diventano a loro volta risorse di bilancio.

b) Nel caso di conferimento di incarico di struttura complessa a dirigente amministrativo con meno di 5 anni di servizio il valore complessivo della retribuzione di posizione minima contrattuale unificata deve comprendere anche l'incremento di € 1.601,02 (ora di € 2000,00 con il CCNL del 5 luglio 2006) riconosciuto ai medesimi dirigenti con oltre 5 anni di servizio?

Nel caso di conferimento di incarico di struttura complessa a dirigente amministrativo con anzianità di servizio inferiore a cinque anni (e, quindi senza alcuna retribuzione minima unificata al 31 dicembre 2003 e di € 583,20 al 31 dicembre 2005 per effetto, rispettivamente dell'art. 44 del CCNL del 3 novembre 2005 e dell'art 6 del CCNL del 5 luglio 2006), il valore della retribuzione corrispondente all'incarico da riconoscere sarà assicurato interamente attraverso la retribuzione variabile aziendale, detratta la somma di € 1.601,02 (divenuti € 2000,00, con il CCNL del 5 luglio 2006), operazione questa non diversa da quanto previsto per il passato in applicazione dell'art. 11, comma 3 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio 2000 - 2001. Successivamente, al compimento del quinto anno, per il dirigente di cui trattasi con il superamento positivo delle relative verifiche, sempre fermo restando il valore complessivo dell'incarico attribuito, varieranno sia il valore che la composizione interna della retribuzione di posizione perché allo stesso sarà riconosciuta la retribuzione minima contrattuale del dirigente equiparato che è comprensiva della somma sopra citata (cfr. art. 44, comma 5 del CCNL 3 novembre 2005 e art. 6, comma 10 del CCNL 5 luglio 2006) cui si aggiunge - per differenza rispetto al valore dell'incarico - la variabile aziendale. Entrambe queste componenti rimangono comunque a carico del fondo. Per facilitare l'applicazione della norma si veda il sotto indicato esempio nel quale sono già riportati - al 31 dicembre 2005 - i valori dell'art. 6 del CCNL del II biennio economico 2004 - 2005, significando che esso è valido anche per gli altri ruoli in cui trova applicazione l'art. 29, comma 4 del CCNL 8 giugno 2000. Si rammenta che prima del compimento del quinquennio non possono essere conferiti incarichi di struttura semplice perché l'eccezione è circoscritta solo all'art. 29, comma 4 del CCNL 8 giugno 2000, la cui applicazione peraltro, deve essere limitata a situazioni che non consentano altre soluzioni organizzative.

(cfr. risposta al quesito n. 12, lett. b):

	retribuzione minima unif.	variabile aziendale	valore	differenze
Dirigente struttura complessa	12.805,29	1194,71	14.000,00	(+2000,00)
Dirigente struttura complessa < 5 anni	583,20	11.416,80	12.000,00	(-2000,00)
Dirigente struttura complessa	12.805,29	1194,71	14.000,00	(+ 2000,00)
Dirigente struttura complessa ≥ 5 anni	3.292,50	10.707,50	14.000,00	(+2000,00)

C) Per il personale dirigente con rapporto di lavoro con impegno ridotto la retribuzione di posizione minima contrattuale unificata va riconosciuta in misura intera o proporzionalmente all'impegno ridotto?

La retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003 oltre ad essere garantita al dirigente in caso di mobilità o trasferimento per vincita di concorso o di incarico ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 502 del 1992, deve essere egualmente riconosciuta in misura intera anche nei confronti dei dirigenti con rapporto di lavoro ad impegno ridotto. Infatti, detto elemento del trattamento fondamentale, sotto il profilo logico, appare riconducibile alla componente fissa della retribuzione di posizione già salvaguardata dall'art. 4 - comma 7 - del CCNL Integrativo del 22 febbraio 2001 che per entrambe le aree della dirigenza ha disciplinato i rapporti di lavoro con impegno ridotto.

d) Nel caso di nuove assunzioni si deve sempre procedere alla riduzione del fondo di posizione e del fondo di risultato delle quote conglobate nello stipendio tabellare annuo lordo?

Dopo l'avvenuto conglobamento nello stipendio tabellare annuo della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato al 31 dicembre 2003, le risorse del fondo così decurtate diventano risorse del bilancio in via definitiva. Eventuali nuove assunzioni a copertura di posti di dotazione organica sono, quindi, carico del bilancio dell'azienda.

20) Art. 52 area medico - veterinaria (Indennità ufficiale di polizia giudiziaria).

a) Qual è l'autorità competente all'attribuzione della qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria?

La attribuzione della qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria è rilasciata dall'autorità competente quale è indicata dalle vigenti norme di legge in materia nonché dalle intervenute eventuali disposizioni adottate in tale campo dalle singole regioni per la parte di competenza.

21) Art. 53, comma 1, area medico -veterinaria – (Effetti dei benefici economici)

a) Quali sono gli effetti economici delle indennità comprese rispettivamente nel Capo VII dei rispettivi CCNL (indennità per turni notturni e festivi e indennità ufficiale di polizia giudiziaria) non richiamate nell'art. 53?

Le indennità previste nel Capo VII del CCNL dell'area della dirigenza medico -veterinaria (indennità per turni notturni e festivi e indennità ufficiale di polizia giudiziaria), ancorché non siano espressamente richiamate nel 1° comma dell'art. 53, comma 1, sono assoggettate alle ritenute assistenziali e previdenziali previste per il trattamento accessorio con i conseguenti benefici sul trattamento di pensione (parte B).

22) Art. 55, comma 6 area medico - veterinaria – Art. 50, comma 5 area SPTA (Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro)

a) Da quale data va aggiornata la retribuzione oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti?

La retribuzione oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti va maggiorata nella misura prevista dalle norme citate a decorrere dal 1° gennaio 2003. Le aziende devono, quindi, procedere ai necessari conguagli per il periodo decorrente da detta data. Le tariffe rimarranno invariate sino all'entrata in vigore del CCNL del II Biennio economico 2004 – 2005. Nessun conguaglio è previsto per l'anno 2002 per il quale vengono confermate le precedenti tariffe. Si rammenta, inoltre, che le norme in esame, al comma 3, prevedono risorse aggiuntive da destinare ai compensi per lavoro straordinario in attesa dei contratti del II biennio, risorse che dovrebbero consentire una maggiore agibilità del fondo per le condizioni di lavoro.

30 ottobre 2006 - Prot. 9219

OGGETTO: Chiarimenti sulle clausole dei Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro della Dirigenza del SSN – Area Dirigenza Medica e Veterinaria, II biennio economico 2004-2005; Area Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa, II biennio economico 2004-2005.

Pervengono numerosi quesiti scritti e telefonici in ordine ad alcune specifiche clausole dei CCNL della dirigenza dell'area medica e veterinaria e dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo del SSN, stipulati in data 5.7.2006.

Si rende pertanto opportuno, d'intesa con il Comitato di Settore, fornire chiarimenti in ordine a tali contratti allo scopo di favorire l'omogeneità di applicazione dei relativi istituti, ai sensi di quanto previsto dall'art. 46, comma 1, del d.lgs 165/2001.

Considerata la rilevanza degli argomenti trattati, si prega di dare al presente documento la massima diffusione tra le aziende e gli enti del comparto di propria competenza territoriale, rammentando, come sempre, che la gestione dei contratti collettivi rientra, in ogni caso, nella specifica attività, competenza, autonomia e responsabilità di ciascuna azienda.

CHIARIMENTI SUL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DELLE AREE DELLA DIRIGENZA MEDICO-VETERINARIA E DELLA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE, II BIENNIO ECONOMICO 2004 – 2005, STIPULATO IL 5 LUGLIO 2006.

1) Artt. 5 e 6, comma 6 del CCNL 5 luglio 2006, II biennio economico, area medico-veterinaria; artt. 3, 5 e 6, comma 6, area SPTA.

Con tale clausola è stata istituita, contrattualmente, nell'ambito degli incarichi conferibili ai sensi della lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8.6.2000, una fascia di incarico con retribuzione di posizione minima diversa da quella del dirigente equiparato, alla quale accedono di diritto, in prima applicazione, il complesso di dirigenti la cui retribuzione di posizione minima contrattuale, alla data del 31.12.2001, era composta nella maniera indicata nelle norme di riferimento degli articoli citati in oggetto. La condizione di accesso è ovviamente rappresentata dalla circostanza che tali dirigenti siano rimasti "fermi" negli anni in tale posizione perché l'azienda non ha conferito loro incarichi ovvero siano tuttora titolari di un incarico lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8.6.2000, anche qualora l'azienda abbia attribuito un eventuale incremento della retribuzione di posizione minima contrattuale utilizzando la variabile aziendale. In sostanza, a titolo esemplificativo, è come se il contratto avesse "d'ufficio" inserito nella graduazione delle funzioni aziendali, un nuovo livello stabile di retribuzione di posizione minima, nel quale reinquadrare solo i dirigenti contrattualmente individuati.

Sono esclusi da tale beneficio i dirigenti ai quali - pur avendo originariamente la medesima retribuzione minima contrattuale dei destinatari della prima applicazione delle norme in questione - sia stato nel frattempo conferito l'incarico di struttura complessa o semplice o di ex modulo funzionale (per questa tipologia vedasi la nota di chiarimenti n. 6464 del 19.7.2006, punto 17 a).

La ragione dell'esclusione va rinvenuta nel fatto che tali ultimi dirigenti, per effetto degli incarichi loro conferiti, già da tempo percepiscono una più elevata retribuzione di posizione, raggiunta sia con la

variabile aziendale che con gli incrementi fissi contrattuali, previsti dai CCNL del 3.11.2005 e del 5.7.2006 per i predetti incarichi.

Dopo la prima applicazione, ai sensi del comma 7 degli articoli citati in oggetto, la nuova fascia di retribuzione di posizione minima contrattuale potrà essere acquisita dagli altri dirigenti che raggiungano l'esperienza professionale minima di quindici anni ed abbiano ottenuto valutazione positiva, attraverso il conferimento del relativo incarico, sulla base del sistema contrattualmente previsto. Ciò presuppone la disponibilità dell'incarico stesso nella nuova fascia economica, ad esempio perché al titolare è stato a sua volta conferito un incarico di diversa tipologia tra quelli aventi la retribuzione di posizione minima unificata di valore superiore o è cessato dal servizio per qualsiasi ragione.

Naturalmente rimane salvo il potere organizzatorio dell'azienda che, indipendentemente dalla nuova fascia istituita, potrà affidare liberamente anche una delle altre tipologie di incarico ai dirigenti ritenuti meritevoli che abbiano superato il quinquennio.

2) Art. 13 del CCNL 5 luglio 2006, II biennio economico, area medico-veterinaria.

Tale norma attribuisce somme "una tantum" solo ai dirigenti medici e non anche ai dirigenti veterinari. La norma si spiega poiché solo per i medici una parte delle risorse (e precisamente € 37,79 dell'art. 11, comma 2, II alinea) che avrebbe dovuto essere destinata alla loro retribuzione fondamentale (nella specie la retribuzione di posizione minima) sulla base del Protocollo Governo-Sindacati del maggio 2005, accettato dal Comitato di Settore, è stata invece utilizzata per la retribuzione accessoria al fine di determinare il nuovo compenso legato alle condizioni di lavoro dal 31 dicembre 2005. Tali somme, non spese negli anni 2004 e 2005 a causa della decorrenza del compenso, hanno dato origine, per la sola dirigenza medica, alla determinazione di somme da corrispondere "una tantum". Detta circostanza non si è verificata per i dirigenti veterinari, come attestato dal medesimo art. 11, comma 4, il cui fondo va incrementato solo con le risorse ivi indicate, senza utilizzare la somma di € 37,79.

La clausola si applica, senza distinzione, a tutti i medici, quindi anche a quelli in regime di impegno ridotto, ai medici ad esaurimento nonché a quelli che abbiano cessato il proprio servizio nel corso del biennio 2004-2005. Per questi ultimi infatti si applica la norma sugli effetti del contratto (art. 9, comma 3). Al personale neoassunto negli anni 2004-2005 l'indennità compete pro-quota mentre per i dirigenti che sono transitati in mobilità, anche indirettamente attraverso concorso pubblico da un'azienda ad un'altra, nell'arco del biennio di riferimento, sarà un accordo tra aziende a definire la quota parte spettante a ciascuna di esse. L' "una tantum" non spetta, invece, agli ex medici condotti ed equiparati, di cui all'art. 48 del CCNL 3.11.2005, poiché gli stessi hanno un trattamento economico onnicomprensivo. Il compenso "una tantum" non è inoltre stato previsto per la dirigenza SPTA per le stesse ragioni esplicitate per i dirigenti veterinari.

5 dicembre 2006 - Prot. 10299

OGGETTO: Chiarimenti sulle clausole dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro della Dirigenza del SSN – Area della Dirigenza Medica e Veterinaria parte normativa quadriennio 2002/2005 e parte economica biennio 2002/2003 – Area Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa parte normativa quadriennio 2002/2005 e parte economica biennio 2002/ 2003. Integrazione nota n. 6464/2006.

Ad integrazione della precedente nota di chiarimenti prot. n. 6464 del 19/7/2006 di pari oggetto ed in ordine a quanto già rappresentato da questa Agenzia relativamente al punto 18) - lett. c), si ritiene necessario precisare che la retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003 deve essere riconosciuta in misura intera nei confronti dei dirigenti con rapporto di lavoro ad impegno ridotto nel solo caso in cui tale richiesta risulti comprovata da una particolare esigenza familiare o sociale.

Invece, nel caso dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo che, ai sensi di quanto previsto dall'art. 8 – comma 1 – del CCNL Integrativo del 22 febbraio 2001, hanno ottenuto l'accesso al regime di impegno ridotto per l'esercizio di attività professionale esterna deve essere sospesa l'attribuzione della quota di € 1.601,02 attualmente ricompresa nella retribuzione minima contrattuale unificata indicata nelle tavole B) e C) del comma 1 dell'art. 44 del CCNL 3 novembre 2005, così come successivamente modificata dagli artt. 5 e 6 del CCNL 5 luglio 2006. Ciò nel rispetto di quanto previsto dall'art. 9 – comma 1 – del già richiamato CCNL Integrativo.

LEGGI E NORMATIVE DI RIFERIMENTO

Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502

"Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421"

(Pubblicato nel Supplemento Ordinario alla G.U. 30 dicembre 1992, n. 305)

Nota bene: il testo che segue è integrato con le modifiche apportate dal Decreto Legislativo 19 giugno 1999, n. 229

TITOLO I Ordinamento

1. Tutela del diritto alla salute, programmazione sanitaria e definizione dei livelli essenziali e uniformi di assistenza.

1. La tutela della salute come diritto fondamentale dell'individuo ed interesse della collettività è garantita, nel rispetto della dignità e della libertà della persona umana, attraverso il Servizio sanitario nazionale, quale complesso delle funzioni e delle attività assistenziali dei Servizi sanitari regionali e delle altre funzioni e attività svolte dagli enti e istituzioni di rilievo nazionale, nell'ambito dei conferimenti previsti dal decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112, nonché delle funzioni conservate allo Stato dal medesimo decreto.

2. Il Servizio sanitario nazionale assicura, attraverso risorse pubbliche e in coerenza con i principi e gli obiettivi indicati dagli articoli 1 e 2 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, i livelli essenziali e uniformi di assistenza definiti dal Piano sanitario nazionale nel rispetto dei principi della dignità della persona umana, del bisogno di salute, dell'equità nell'accesso all'assistenza, della qualità delle cure e della loro appropriatezza riguardo alle specifiche esigenze, nonché dell'economicità nell'impiego delle risorse.

3. L'individuazione dei livelli essenziali e uniformi di assistenza assicurati dal Servizio sanitario nazionale, per il periodo di validità del Piano sanitario nazionale, è effettuata contestualmente all'individuazione delle risorse finanziarie destinate al Servizio sanitario nazionale, nel rispetto delle compatibilità finanziarie definite per l'intero sistema di finanza pubblica nel Documento di programmazione economico-finanziaria. Le prestazioni sanitarie comprese nei livelli essenziali di assistenza sono garantite dal Servizio sanitario nazionale a titolo gratuito o con partecipazione alla spesa, nelle forme e secondo le modalità previste dalla legislazione vigente. 4. Le regioni, singolarmente o attraverso strumenti di autocordinamento, elaborano proposte per la predisposizione del Piano sanitario nazionale, con riferimento alle esigenze del livello territoriale considerato e alle funzioni interregionali da assicurare prioritariamente, anche sulla base delle indicazioni del Piano vigente e dei livelli essenziali di assistenza individuati in esso o negli atti che ne costituiscono attuazione. Le regioni trasmettono al Ministro della sanità, entro il 31 marzo di ogni anno, la relazione annuale sullo stato di attuazione del piano sanitario regionale, sui risultati di gestione e sulla spesa prevista per l'anno successivo.

5. Il Governo, su proposta del Ministro della sanità, sentite le commissioni parlamentari competenti per la materia, le quali si esprimono entro trenta giorni dalla data di trasmissione dell'atto, nonché le confederazioni sindacali maggiormente rappresentative, le quali rendono il parere entro venti giorni, predispone il Piano sanitario nazionale, tenendo conto delle proposte trasmesse dalle regioni entro il 31 luglio dell'ultimo anno di vigenza del piano precedente, nel rispetto di quanto stabilito dal comma 4. Il Governo, ove si discosti dal parere delle commissioni parlamentari, è tenuto a motivare. Il piano è adottato ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 gennaio 1991, n. 13, d'intesa con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.

6. I livelli essenziali di assistenza comprendono le tipologie di assistenza, i servizi e le prestazioni relativi alle aree di offerta individuate dal Piano sanitario nazionale. Tali livelli comprendono, per il 1998-2000:

- a) l'assistenza sanitaria collettiva in ambiente di vita e di lavoro;
- b) l'assistenza distrettuale;
- c) l'assistenza ospedaliera.

7. Sono posti a carico del Servizio sanitario le tipologie di assistenza, i servizi e le prestazioni sanitarie che presentano, per specifiche condizioni cliniche o di rischio, evidenze scientifiche di un significativo beneficio in termini di salute, a livello individuale o collettivo, a fronte delle risorse impiegate. Sono esclusi dai livelli di assistenza erogati a carico del Servizio sanitario nazionale le tipologie di assistenza, i servizi e le prestazioni sanitarie che: a) non rispondono a necessità assistenziali tutelate in base ai principi ispiratori del Servizio sanitario nazionale di cui al comma 2; b) non soddisfano il principio dell'efficacia e dell'appropriatezza, ovvero la cui efficacia non è dimostrabile in base alle evidenze scientifiche disponibili o sono utilizzati per soggetti le cui condizioni cliniche non corrispondono alle indicazioni raccomandate; c) in presenza di altre forme di assistenza volte a soddisfare le medesime esigenze, non soddisfano il principio dell'economicità nell'impiego delle risorse, ovvero non garantiscono un uso efficiente delle risorse quanto a modalità di organizzazione ed erogazione dell'assistenza.

8. Le prestazioni innovative per le quali non sono disponibili sufficienti e definitive evidenze scientifiche di efficacia possono essere erogate in strutture sanitarie accreditate dal Servizio sanitario nazionale esclusivamente nell'ambito di appositi programmi di sperimentazione autorizzati dal Ministero della sanità.

9. Il Piano sanitario nazionale ha durata triennale ed è adottato dal Governo entro il 30 novembre dell'ultimo anno di vigenza del Piano precedente. Il Piano sanitario nazionale può essere modificato nel corso del triennio con la procedura di cui al comma 5. 10. Il Piano sanitario nazionale indica:

- a) le aree prioritarie di intervento, anche ai fini di una progressiva riduzione delle disuguaglianze sociali e territoriali nei confronti della salute;
- b) i livelli essenziali di assistenza sanitaria da assicurare per il triennio di validità del Piano;
- c) la quota capitaria di finanziamento per ciascun anno di validità del Piano e la sua disaggregazione per livelli di assistenza;
- d) gli indirizzi finalizzati a orientare il Servizio sanitario nazionale verso il miglioramento continuo della qualità dell'assistenza, anche attraverso la realizzazione di progetti di interesse sovra regionale;
- e) i progetti-obiettivo, da realizzare anche mediante l'integrazione funzionale e operativa dei servizi sanitari e dei servizi socio-assistenziali degli enti locali;
- f) le finalità generali e i settori principali della ricerca biomedica e sanitaria, prevedendo altresì il relativo programma di ricerca;
- g) le esigenze relative alla formazione di base e gli indirizzi relativi alla formazione continua del personale, nonché al fabbisogno e alla valorizzazione delle risorse umane;
- h) le linee guida e i relativi percorsi diagnostico-terapeutici allo scopo di favorire, all'interno di ciascuna struttura sanitaria, lo sviluppo di modalità sistematiche di revisione e valutazione della pratica clinica e assistenziale e di assicurare l'applicazione dei livelli essenziali di assistenza;
- i) i criteri e gli indicatori per la verifica dei livelli di assistenza assicurati in rapporto a quelli previsti.

11. I progetti obiettivo previsti dal Piano sanitario nazionale sono adottati dal Ministro della sanità con decreto di natura non

regolamentare, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e con gli altri Ministri competenti per materia, d'intesa con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281. 12. La Relazione sullo stato sanitario del Paese, predisposta annualmente dal Ministro della sanità:

- a) illustra le condizioni di salute della popolazione presente sul territorio nazionale;
 - b) descrive le risorse impiegate e le attività svolte dal Servizio sanitario nazionale; c) espone i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi fissati dal Piano sanitario nazionale;
 - d) riferisce sui risultati conseguiti dalle regioni in riferimento all'attuazione dei piani sanitari regionali;
 - e) fornisce indicazioni per l'elaborazione delle politiche sanitarie e la programmazione degli interventi.
13. Il piano sanitario regionale rappresenta il piano strategico degli interventi per gli obiettivi di salute e il funzionamento dei servizi per soddisfare le esigenze specifiche della popolazione regionale anche in riferimento agli obiettivi del Piano sanitario nazionale. Le regioni, entro centocinquanta giorni dalla data di entrata in vigore del Piano sanitario nazionale, adottano o adeguano i Piani sanitari regionali, prevedendo forme di partecipazione delle autonomie locali, ai sensi dell'articolo 2, comma 2-bis, nonché delle formazioni sociali private non aventi scopo di lucro impegnate nel campo dell'assistenza sociale e sanitaria, delle organizzazioni sindacali degli operatori sanitari pubblici e privati e delle strutture private accreditate dal Servizio sanitario nazionale. 14. Le regioni e le province autonome trasmettono al Ministro della sanità i relativi schemi o progetti di piani sanitari allo scopo di acquisire il parere dello stesso per quanto attiene alla coerenza dei medesimi con gli indirizzi del Piano sanitario nazionale. Il Ministro della sanità esprime il parere entro 30 giorni dalla data di trasmissione dell'atto, sentita l'Agenzia per i servizi sanitari regionali.
15. Il Ministro della sanità, avvalendosi dell'Agenzia per i servizi sanitari regionali, promuove forme di collaborazione e linee guida comuni in funzione dell'applicazione coordinata del Piano sanitario nazionale e della normativa di settore, salva l'autonomia determinativa regionale in ordine al loro recepimento.
16. La mancanza del Piano sanitario regionale non comporta l'inapplicabilità delle disposizioni del Piano sanitario nazionale.
17. Trascorso un anno dalla data di entrata in vigore del Piano sanitario nazionale senza che la regione abbia adottato il Piano sanitario regionale, alla regione non è consentito l'accreditamento di nuove strutture. Il Ministro della sanità, sentita la regione interessata, fissa un termine non inferiore a tre mesi per provvedervi. Decorso inutilmente tale termine, il Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro della sanità, sentita l'Agenzia per i servizi sanitari regionali, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome, adotta gli atti necessari per dare attuazione nella regione al Piano sanitario nazionale, anche mediante la nomina di commissari ad acta.
18. Le istituzioni e gli organismi a scopo non lucrativo concorrono, con le istituzioni pubbliche e quelle equiparate di cui all'articolo 4, comma 12, alla realizzazione dei doveri costituzionali di solidarietà, dando attuazione al pluralismo etico-culturale dei servizi alla persona. Esclusivamente ai fini del presente decreto sono da considerarsi a scopo non lucrativo le istituzioni che svolgono attività nel settore dell'assistenza sanitaria e socio-sanitaria, qualora ottemperino a quanto previsto dalle disposizioni di cui all'articolo 10, comma 1, lettere d), e), f), g), e h), e comma 6 del decreto legislativo 4 dicembre 1997, n. 460; resta fermo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, del medesimo decreto. L'attribuzione della predetta qualifica non comporta il godimento dei benefici fiscali previsti in favore delle organizzazioni non lucrative di utilità sociale dal decreto legislativo 4 dicembre 1997, n. 460.

2. Competenze regionali.

1. Spettano alle regioni e alle province autonome, nel rispetto dei principi stabiliti dalle leggi nazionali, le funzioni legislative ed amministrative in materia di assistenza sanitaria ed ospedaliera.
2. Spettano in particolare alle regioni la determinazione dei principi sull'organizzazione dei servizi e sull'attività destinata alla tutela della salute e dei criteri di finanziamento delle unità sanitarie locali e delle aziende ospedaliere, le attività di indirizzo tecnico, promozione e supporto nei confronti delle predette unità sanitarie locali ed aziende, anche in relazione al controllo di gestione e alla valutazione della qualità delle prestazioni sanitarie.
- 2-bis. La legge regionale istituisce e disciplina la Conferenza permanente per la programmazione sanitaria e socio-sanitaria regionale, assicurandone il raccordo o l'inserimento nell'organismo rappresentativo delle autonomie locali, ove istituito. Fanno, comunque, parte della Conferenza: il sindaco del comune nel caso in cui l'ambito territoriale dell'Azienda unità sanitaria locale coincida con quella del comune; il presidente della Conferenza dei sindaci, ovvero il sindaco o i presidenti di circoscrizione nei casi in cui l'ambito territoriale dell'unità sanitaria locale sia rispettivamente superiore o inferiore al territorio del Comune; rappresentanti delle associazioni regionali delle autonomie locali.
- 2-ter. Il progetto del Piano sanitario regionale è sottoposto alla Conferenza di cui al comma 2-bis, ed è approvato previo esame delle osservazioni eventualmente formulate dalla Conferenza. La Conferenza partecipa, altresì, nelle forme e con le modalità stabilite dalla legge regionale, alla verifica della realizzazione del Piano attuativo locale, da parte delle aziende ospedaliere di cui all'articolo 4, e dei piani attuativi metropolitani.
- 2-quater. Le regioni, nell'ambito della loro autonomia, definiscono i criteri e le modalità anche operative per il coordinamento delle strutture sanitarie operanti nelle aree metropolitane di cui all'articolo 17, comma 1, della legge 8 giugno 1990, n. 142, nonché l'eventuale costituzione di appositi organismi.
- 2-quinquies. La legge regionale disciplina il rapporto tra programmazione regionale e programmazione attuativa locale, definendo in particolare le procedure di proposta, adozione e approvazione del Piano attuativo locale e le modalità della partecipazione ad esse degli enti locali interessati. Nelle aree metropolitane il piano attuativo metropolitano è elaborato dall'organismo di cui al comma 2-quater, ove costituito.
- 2-sexies. La regione disciplina altresì:
 - a) l'articolazione del territorio regionale in unità sanitarie locali, le quali assicurano attraverso servizi direttamente gestiti l'assistenza sanitaria collettiva in ambiente di vita e di lavoro, l'assistenza distrettuale e l'assistenza ospedaliera, salvo quanto previsto dal presente decreto per quanto attiene alle aziende ospedaliere di rilievo nazionale e interregionale e alle altre strutture pubbliche e private accreditate;
 - b) i principi e criteri per l'adozione dell'atto aziendale di cui all'articolo 3, comma 1-bis;
 - c) la definizione dei criteri per l'articolazione delle unità sanitarie locali in distretti, da parte dell'atto di cui all'articolo 3, comma 1-bis, tenendo conto delle peculiarità delle zone montane e a bassa densità di popolazione; d) il finanziamento delle unità sanitarie locali, sulla base di una quota capitaria corretta in relazione alle caratteristiche della popolazione residente con criteri coerenti con quelli indicati all'articolo 1, comma 34, della legge 23 dicembre 1996, n. 662;
 - e) le modalità di vigilanza e di controllo, da parte della regione medesima, sulle unità sanitarie locali, nonché di valutazione dei risultati delle stesse, prevedendo in quest'ultimo caso forme e modalità di partecipazione della Conferenza dei sindaci;
 - f) l'organizzazione e il funzionamento delle attività di cui all'articolo 19-bis, comma 3, in raccordo e cooperazione con la Commissione nazionale di cui al medesimo articolo; g) fermo restando il generale divieto di indebitamento, la possibilità per le unità sanitarie locali di:
 - 1) anticipazione, da parte del tesoriere, nella misura massima di un dodicesimo dell'ammontare annuo del valore dei ricavi, inclusi i trasferimenti, iscritti nel bilancio preventivo annuale;
 - 2) contrazione di mutui e accensione di altre forme di credito, di durata non superiore a dieci anni, per il finanziamento di spese di investimento e previa autorizzazione regionale, fino a un ammontare complessivo delle relative rate, per capitale e interessi, non superiore al quindici per cento delle entrate proprie correnti, a esclusione della quota di fondo sanitario nazionale di parte corrente attribuita alla regione;
 - h) le modalità con cui le unità sanitarie locali e le aziende ospedaliere assicurano le prestazioni e i servizi contemplati dai livelli

aggiuntivi di assistenza finanziati dai comuni ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera l), della legge 30 novembre 1998, n. 419, 2-septies. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, che modifica il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, le regioni istituiscono l'elenco delle istituzioni e degli organismi a scopo non lucrativo di cui all'articolo 1, comma 18.

2-octies. Salvo quanto diversamente disposto, quando la regione non adotta i provvedimenti previsti dai commi 2-bis e 2-quinquies, il Ministro della sanità, sentite la regione interessata e l'Agenzia per i servizi sanitari regionali, fissa un congruo termine per provvedere; decorso tale termine, il Ministro della sanità, sentito il parere della medesima Agenzia e previa consultazione della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, propone al Consiglio dei Ministri l'intervento sostitutivo, anche sotto forma di nomina di un commissario ad acta. L'intervento adottato dal Governo non preclude l'esercizio delle funzioni regionali per le quali si è provveduto in via sostitutiva ed è efficace sino a quando i competenti organi regionali abbiano provveduto.

3. Organizzazione delle unità sanitarie locali.

1. Le regioni, attraverso le unità sanitarie locali, assicurano i livelli essenziali di assistenza di cui all'articolo 1, avvalendosi anche delle aziende di cui all'articolo 4.

1-bis. In funzione del perseguimento dei loro fini istituzionali, le unità sanitarie locali si costituiscono in aziende con personalità giuridica pubblica e autonomia imprenditoriale; la loro organizzazione e funzionamento sono disciplinati con atto aziendale di diritto privato, nel rispetto dei principi e criteri stabiliti con la legge regionale di cui all'articolo 2, comma 2-sexies. L'atto aziendale individua le strutture operative dotate di autonomia gestionale o tecnico-professionale, soggette a rendicontazione analitica.

1-ter. Le aziende di cui ai commi 1 e 1-bis informano la propria attività a criteri di efficacia, efficienza ed economicità e sono tenute al rispetto del vincolo di bilancio, attraverso l'equilibrio di costi e ricavi, compresi i trasferimenti di risorse finanziarie. Agiscono mediante atti di diritto privato. I contratti di fornitura di beni e servizi, il cui valore sia inferiore a quello stabilito dalla normativa comunitaria in materia, sono appaltati o contrattati direttamente secondo le norme di diritto privato indicate nell'atto aziendale di cui al comma 1-bis.

1-quater. Sono organi dell'azienda il direttore generale e il collegio sindacale. Il direttore generale adotta l'atto aziendale di cui al comma 1-bis; è responsabile della gestione complessiva e nomina i responsabili delle strutture operative dell'azienda. Il direttore generale è coadiuvato, nell'esercizio delle proprie funzioni, dal direttore amministrativo e dal direttore sanitario. Le regioni disciplinano forme e modalità per la direzione e il coordinamento delle attività socio-sanitarie a elevata integrazione sanitaria. Il direttore generale si avvale del Collegio di direzione di cui all'articolo 17 per le attività ivi indicate.

1-quinquies. Il direttore amministrativo e il direttore sanitario sono nominati dal direttore generale. Essi partecipano, unitamente al direttore generale, che ne ha la responsabilità, alla direzione dell'azienda, assumono diretta responsabilità delle funzioni attribuite alla loro competenza e concorrono, con la formulazione di proposte e di pareri, alla formazione delle decisioni della direzione generale.

2. (comma abrogato)

3. L'unità sanitaria locale può assumere la gestione di attività o servizi socio-assistenziali su delega dei singoli enti locali con oneri a totale carico degli stessi, ivi compresi quelli relativi al personale, e con specifica contabilizzazione. L'unità sanitaria locale procede alle erogazioni solo dopo l'effettiva acquisizione delle necessarie disponibilità finanziarie.

4. (comma abrogato)

5. Le regioni disciplinano, entro il 31 marzo 1994, nell'ambito della propria competenza le modalità organizzative e di funzionamento delle unità sanitarie locali prevedendo tra l'altro:

(lettere abrogate)

g) i criteri per la definizione delle dotazioni organiche e degli uffici dirigenziali delle unità sanitarie locali e delle aziende ospedaliere nonché i criteri per l'attuazione della mobilità del personale risultato in esubero, ai sensi delle disposizioni di cui al D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni.

6. Tutti i poteri di gestione, nonché la rappresentanza dell'unità sanitaria locale, sono riservati al direttore generale. Al direttore generale compete in particolare, anche attraverso l'istituzione dell'apposito servizio di controllo interno di cui all'art. 20, D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, verificare, mediante valutazioni comparative dei costi, dei rendimenti e dei risultati, la corretta ed economica gestione delle risorse attribuite ed introitate nonché l'imparzialità ed il buon andamento dell'azione amministrativa. I provvedimenti di nomina dei direttori generali delle aziende unità sanitarie locali e delle aziende ospedaliere sono adottati esclusivamente con riferimento ai requisiti di cui all'articolo 1 del D.L. 27 agosto 1994, n. 512, convertito dalla legge 17 ottobre 1994, n. 590, senza necessità di valutazioni comparative. L'autonomia di cui al comma 1 diviene effettiva con la prima immissione nelle funzioni del direttore generale. I contenuti di tale contratto, ivi compresi i criteri per la determinazione degli emolumenti, sono fissati entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta dei Ministri della sanità, del tesoro, del lavoro e della previdenza sociale e per gli affari regionali sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome. Il direttore generale è tenuto a motivare i provvedimenti assunti in difformità dal parere reso dal direttore sanitario, dal direttore amministrativo e dal consiglio dei sanitari. In caso di vacanza dell'ufficio o nei casi di assenza o di impedimento del direttore generale, le relative funzioni sono svolte dal direttore amministrativo o dal direttore sanitario su delega del direttore generale o, in mancanza di delega, dal direttore più anziano per età. Ove l'assenza o l'impedimento si protragga oltre sei mesi si procede alla sostituzione.

7. Il direttore sanitario è un medico che non abbia compiuto il sessantacinquesimo anno di età e che abbia svolto per almeno cinque anni qualificata attività di direzione tecnico-sanitaria in enti o strutture sanitarie, pubbliche o private, di media o grande dimensione. Il direttore sanitario dirige i servizi sanitari ai fini organizzativi ed igienico-sanitari e fornisce parere obbligatorio al direttore generale sugli atti relativi alle materie di competenza. Il direttore amministrativo è un laureato in discipline giuridiche o economiche che non abbia compiuto il sessantacinquesimo anno di età e che abbia svolto per almeno cinque anni una qualificata attività di direzione tecnica o amministrativa in enti o strutture sanitarie pubbliche o private di media o grande dimensione. Il direttore amministrativo dirige i servizi amministrativi dell'unità sanitaria locale. Sono soppresse le figure del coordinatore amministrativo, del coordinatore sanitario e del sovrintendente sanitario, nonché l'ufficio di direzione.

8. (comma abrogato)

9. Il direttore generale non è eleggibile a membro dei consigli comunali, dei consigli provinciali, dei consigli e assemblee delle regioni e del Parlamento, salvo che le funzioni esercitate non siano cessate almeno centottanta giorni prima della data di scadenza dei periodi di durata dei predetti organi. In caso di scioglimento anticipato dei medesimi, le cause di ineleggibilità non hanno effetto se le funzioni esercitate siano cessate entro i sette giorni successivi alla data del provvedimento di scioglimento. In ogni caso il direttore generale non è eleggibile nei collegi elettorali nei quali sia ricompreso, in tutto o in parte, il territorio dell'unità sanitaria locale presso la quale abbia esercitato le sue funzioni in un periodo compreso nei sei mesi antecedenti la data di accettazione della candidatura. Il direttore generale che sia stato candidato e non sia stato eletto non può esercitare per un periodo di cinque anni le sue funzioni in unità sanitarie locali comprese, in tutto o in parte, nel collegio elettorale nel cui ambito si sono svolte le elezioni. La carica di direttore generale è incompatibile con quella di membro del consiglio e delle assemblee delle regioni e delle province autonome, di consigliere provinciale, di sindaco, di assessore comunale, di presidente o di assessore di comunità montana, di membro del Parlamento, nonché con l'esistenza di rapporti anche in regime convenzionale con la unità sanitaria locale presso cui sono esercitate le funzioni o di rapporti economici o di consulenza con strutture che svolgono attività concorrenziali con la stessa. La predetta normativa si applica anche ai direttori amministrativi ed ai direttori sanitari. La carica di direttore generale è altresì

incompatibile con la sussistenza di un rapporto di lavoro dipendente, ancorché in regime di aspettativa senza assegni, con l'unità sanitaria locale presso cui sono esercitate le funzioni.

10. (comma abrogato)

11. Non possono essere nominati direttori generali, direttori amministrativi o direttori sanitari delle unità sanitarie locali:

- a) coloro che hanno riportato condanna, anche non definitiva, a pena detentiva non inferiore ad un anno per delitto non colposo ovvero a pena detentiva non inferiore a sei mesi per delitto non colposo commesso nella qualità di pubblico ufficiale o con abuso dei poteri o violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione, salvo quanto disposto dal secondo comma dell'articolo 166 del codice penale;
- b) coloro che sono sottoposti a procedimento penale per delitto per il quale è previsto l'arresto obbligatorio in flagranza;
- c) coloro che sono stati sottoposti, anche con provvedimento non definitivo ad una misura di prevenzione, salvi gli effetti della riabilitazione prevista dall'art. 15 della L. 3 agosto 1988, n. 327, e dall'art. 14, L. 19 marzo 1990, n. 55;
- d) coloro che sono sottoposti a misura di sicurezza detentiva o a libertà vigilata.

12. Il consiglio dei sanitari è organismo elettivo dell'unità sanitaria locale con funzioni di consulenza tecnico-sanitaria ed è presieduto dal direttore sanitario. Fanno parte del consiglio medici in maggioranza ed altri operatori sanitari laureati - con presenza maggioritaria della componente ospedaliera medica se nell'unità sanitaria locale è presente un presidio ospedaliero - nonché una rappresentanza del personale infermieristico e del personale tecnico sanitario. Nella componente medica è assicurata la presenza del medico veterinario. Il consiglio dei sanitari fornisce parere obbligatorio al direttore generale per le attività tecnico-sanitarie, anche sotto il profilo organizzativo, e per gli investimenti ad esse attinenti. Il consiglio dei sanitari si esprime altresì sulle attività di assistenza sanitaria. Tale parere è da intendersi favorevole ove non formulato entro il termine fissato dalla legge regionale. La regione provvede a definire il numero dei componenti nonché a disciplinare le modalità di elezione e la composizione ed il funzionamento del consiglio.

13. Il direttore generale dell'unità sanitaria locale nomina i revisori con specifico provvedimento e li convoca per la prima seduta. Il presidente del collegio viene eletto dai revisori all'atto della prima seduta. Ove a seguito di decadenza, dimissioni o decessi il collegio risultasse mancante di uno o più componenti, il direttore generale provvede ad acquisire le nuove designazioni dalle amministrazioni competenti. In caso di mancanza di più di due componenti dovrà procedersi alla ricostituzione dell'intero collegio. Qualora il direttore generale non proceda alla ricostituzione del collegio entro trenta giorni, la regione provvede a costituirlo in via straordinaria con un funzionario della regione e due designati dal Ministro del tesoro. Il collegio straordinario cessa le proprie funzioni all'atto dell'insediamento del collegio ordinario. L'indennità annua lorda spettante ai componenti del collegio dei revisori è fissata in misura pari al 10 per cento degli emolumenti del direttore generale dell'unità sanitaria locale. Al presidente del collegio compete una maggiorazione pari al 20 per cento dell'indennità fissata per gli altri componenti.

14. Nelle unità sanitarie locali il cui ambito territoriale coincide con quello del comune, il sindaco, al fine di corrispondere alle esigenze sanitarie della popolazione, provvede alla definizione, nell'ambito della programmazione regionale, delle linee di indirizzo per l'impostazione programmatica dell'attività, esamina il bilancio pluriennale di previsione ed il bilancio di esercizio e rimette alla regione le relative osservazioni, verifica l'andamento generale dell'attività e contribuisce alla definizione dei piani programmatici trasmettendo le proprie valutazioni e proposte al direttore generale ed alla regione. Nelle unità sanitarie locali il cui ambito territoriale non coincide con il territorio del comune, le funzioni del sindaco sono svolte dalla conferenza dei sindaci o dei presidenti delle circoscrizioni di riferimento territoriale tramite una rappresentanza costituita nel suo seno da non più di cinque componenti nominati dalla stessa conferenza con modalità di esercizio delle funzioni dettate con normativa regionale.

3-bis. Direttore generale, direttore amministrativo e direttore sanitario.

1. I provvedimenti di nomina dei direttori generali delle unità sanitarie locali e delle aziende ospedaliere sono adottati esclusivamente con riferimento ai requisiti di cui al comma 3. 2. La nomina del direttore generale deve essere effettuata nel termine perentorio di sessanta giorni dalla data di vacanza dell'ufficio. Scaduto tale termine, si applica l'articolo 2, comma 2-otties. 3. Gli aspiranti devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- a) diploma di laurea;
- b) esperienza almeno quinquennale di direzione tecnica o amministrativa in enti, aziende, strutture pubbliche o private, in posizione dirigenziale con autonomia gestionale e diretta responsabilità delle risorse umane, tecniche o finanziarie, svolta nei dieci anni precedenti la pubblicazione dell'avviso.

4. I direttori generali nominati devono produrre, entro diciotto mesi dalla nomina, il certificato di frequenza del corso di formazione in materia di sanità pubblica e di organizzazione e gestione sanitaria. I predetti corsi sono organizzati e attivati dalle regioni, anche in ambito interregionale e in collaborazione con le università o altri soggetti pubblici o privati accreditati ai sensi dell'articolo 16-ter, operanti nel campo della formazione manageriale, con periodicità almeno biennale. I contenuti, la metodologia delle attività didattiche, la durata dei corsi, non inferiore a centoventi ore programmate in un periodo non superiore a sei mesi, nonché le modalità di conseguimento della certificazione, sono stabiliti, entro centoventi giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, che modifica il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, con decreto del Ministro della sanità, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano. I direttori generali in carica alla data di entrata in vigore del presente decreto producono il certificato di cui al presente comma entro diciotto mesi da tale data.

5. Le regioni determinano preventivamente, in via generale, i criteri di valutazione dell'attività dei direttori generali, avendo riguardo al raggiungimento degli obiettivi definiti nel quadro della programmazione regionale, con particolare riferimento alla efficienza, efficacia e funzionalità dei servizi sanitari. All'atto della nomina di ciascun direttore generale, esse definiscono e assegnano, aggiornandoli periodicamente, gli obiettivi di salute e di funzionamento dei servizi, con riferimento alle relative risorse, ferma restando la piena autonomia gestionale dei direttori stessi.

6. Trascorsi diciotto mesi dalla nomina di ciascun direttore generale, la regione verifica i risultati aziendali conseguiti e il raggiungimento degli obiettivi di cui al comma 5 e, sentito il parere del sindaco o della conferenza dei sindaci di cui all'articolo 3, comma 14, ovvero, per le aziende ospedaliere, della Conferenza di cui all'articolo 2, comma 2-bis, procede o meno alla conferma entro i tre mesi successivi alla scadenza del termine. La disposizione si applica in ogni altro procedimento di valutazione dell'operato del direttore generale, salvo quanto disposto dal comma 7.

7. Quando ricorrano gravi motivi o la gestione presenti una situazione di grave disavanzo o in caso di violazione di leggi o del principio di buon andamento e di imparzialità della amministrazione, la regione risolve il contratto dichiarando la decadenza del direttore generale e provvede alla sua sostituzione; in tali casi la regione provvede previo parere della Conferenza di cui all'articolo 2, comma 2-bis, che si esprime nel termine di dieci giorni dalla richiesta, decorsi inutilmente i quali la risoluzione del contratto può avere comunque corso. Si prescinde dal parere nei casi di particolare gravità e urgenza. Il sindaco o la Conferenza dei sindaci di cui all'articolo 3, comma 14, ovvero, per le aziende ospedaliere, la Conferenza di cui all'articolo 2, comma 2-bis, nel caso di manifesta inattuazione nella realizzazione del Piano attuativo locale, possono chiedere alla regione di revocare il direttore generale, o di non disporre la conferma, ove il contratto sia già scaduto. Quando i procedimenti di valutazione e di revoca di cui al comma 6 e al presente comma riguardano i direttori generali delle aziende ospedaliere, la Conferenza di cui all'articolo 2, comma 2-bis è integrata con il Sindaco del comune capoluogo della provincia in cui è situata l'azienda.

8. Il rapporto di lavoro del direttore generale, del direttore amministrativo e del direttore sanitario è esclusivo ed è regolato da contratto di diritto privato, di durata non inferiore a tre e non superiore a cinque anni, rinnovabile, stipulato in osservanza delle norme del titolo terzo del libro quinto del codice civile. La regione disciplina le cause di risoluzione del rapporto con il direttore

amministrativo e il direttore sanitario. Il trattamento economico del direttore generale, del direttore sanitario e del direttore amministrativo è definito, in sede di revisione del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 19 luglio 1995, n. 502, anche con riferimento ai trattamenti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale per le posizioni apicali della dirigenza medica e amministrativa.

9. La regione può stabilire che il conferimento dell'incarico di direttore amministrativo sia subordinato, in analogia a quanto previsto per il direttore sanitario dall'articolo 1 del decreto del Presidente della Repubblica 10 dicembre 1997, n. 484, alla frequenza del corso di formazione programmato per il conferimento dell'incarico di direttore generale o del corso di formazione manageriale di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente della Repubblica 10 dicembre 1997, n. 484, o di altro corso di formazione manageriale appositamente programmato.

10. La carica di direttore generale è incompatibile con la sussistenza di altro rapporto di lavoro, dipendente o autonomo. 11. La nomina a direttore generale, amministrativo e sanitario determina per i lavoratori dipendenti il collocamento in aspettativa senza assegni e il diritto al mantenimento del posto. L'aspettativa è concessa entro sessanta giorni dalla richiesta. Il periodo di aspettativa è utile ai fini del trattamento di quiescenza e di previdenza. Le amministrazioni di appartenenza provvedono ad effettuare il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali comprensivi delle quote a carico del dipendente, calcolati sul trattamento economico corrisposto per l'incarico conferito nei limiti dei massimali di cui all'articolo 3, comma 7, del decreto legislativo 24 aprile 1997, n. 181, e a richiedere il rimborso di tutto l'onere da esse complessivamente sostenuto all'unità sanitaria locale o all'azienda ospedaliera interessata, la quale procede al recupero della quota a carico dell'interessato.

12. Per i direttori generali e per coloro che, fuori dei casi di cui al comma 11, siano iscritti all'assicurazione generale obbligatoria e alle forme sostitutive ed esclusive della medesima, la contribuzione dovuta sul trattamento economico corrisposto nei limiti dei massimali previsti dall'articolo 3, comma 7, del decreto legislativo 24 aprile 1997, n. 181, è versata dall'unità sanitaria locale o dall'azienda ospedaliera di appartenenza, con recupero della quota a carico dell'interessato.

13. In sede di revisione del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 19 luglio 1995, n. 502, si applica il comma 5 del presente articolo.

14. Il rapporto di lavoro del personale del Servizio sanitario nazionale è regolato dal decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni. Per la programmazione delle assunzioni si applica l'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni.

15. In sede di prima applicazione, le regioni possono disporre la proroga dei contratti con i direttori generali in carica all'atto dell'entrata in vigore del presente decreto per un periodo massimo di dodici mesi.

3-ter. Collegio sindacale.

1. Il collegio sindacale:

- a) verifica l'amministrazione dell'azienda sotto il profilo economico;
- b) vigila sull'osservanza della legge;
- c) accerta la regolare tenuta della contabilità e la conformità del bilancio alle risultanze dei libri e delle scritture contabili, ed effettua periodicamente verifiche di cassa;
- d) riferisce almeno trimestralmente alla regione, anche su richiesta di quest'ultima, sui risultati del riscontro eseguito, denunciando immediatamente i fatti se vi è fondato sospetto di gravi irregolarità; trasmette periodicamente, e comunque con cadenza almeno semestrale, una propria relazione sull'andamento dell'attività dell'unità sanitaria locale o dell'azienda ospedaliera rispettivamente alla Conferenza dei sindaci o al sindaco del comune capoluogo della provincia dove è situata l'azienda stessa.

2. I componenti del collegio sindacale possono procedere ad atti di ispezione e controllo, anche individualmente.

3. Il collegio sindacale dura in carica tre anni ed è composto da cinque membri, di cui due designati dalla regione, uno designato dal Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, uno dal Ministro della sanità e uno dalla Conferenza dei sindaci; per le aziende ospedaliere quest'ultimo componente è designato dall'organismo di rappresentanza dei comuni. I componenti del collegio sindacale sono scelti tra gli iscritti nel registro dei revisori contabili istituito presso il ministero di Grazia e giustizia, ovvero tra i funzionari del ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica che abbiano esercitato per almeno tre anni le funzioni di revisori dei conti o di componenti dei collegi sindacali.

4. I riferimenti contenuti nella normativa vigente al collegio dei revisori delle aziende unità sanitarie locali e delle aziende ospedaliere si intendono applicabili al collegio sindacale di cui al presente articolo.

3-quater. Il distretto.

1. La legge regionale disciplina l'articolazione in distretti dell'unità sanitaria locale. Il distretto è individuato, sulla base dei criteri di cui all'articolo 2, comma 2-sexies, lettera c), dall'atto aziendale di cui all'articolo 3, comma 1-bis, garantendo una popolazione minima di almeno sessantamila abitanti, salvo che la regione, in considerazione delle caratteristiche geomorfologiche del territorio o della bassa densità della popolazione residente, disponga diversamente. 2. Il distretto assicura i servizi di assistenza primaria relativi alle attività sanitarie e sociosanitarie di cui all'articolo 3-quinquies, nonché il coordinamento delle proprie attività con quella dei dipartimenti e dei servizi aziendali, inclusi i presidi ospedalieri, inserendole organicamente nel Programma delle attività territoriali. Al distretto sono attribuite risorse definite in rapporto agli obiettivi di salute della popolazione di riferimento. Nell'ambito delle risorse assegnate, il distretto è dotato di autonomia tecnico-gestionale ed economico-finanziaria, con contabilità separata all'interno del bilancio della unità sanitaria locale.

3. Il Programma delle attività territoriali, basato sul principio della intersettorialità degli interventi cui concorrono le diverse strutture operative:

- a) prevede la localizzazione dei servizi di cui all'articolo 3-quinquies;
- b) determina le risorse per l'integrazione socio-sanitaria di cui all'articolo 3-septies e le quote rispettivamente a carico dell'unità sanitaria locale e dei comuni, nonché la localizzazione dei presidi per il territorio di competenza;
- c) è proposto, sulla base delle risorse assegnate e previo parere del Comitato dei sindaci di distretto, dal direttore di distretto ed è approvato dal direttore generale, d'intesa, limitatamente alle attività sociosanitarie, con il Comitato medesimo e tenuto conto delle priorità stabilite a livello regionale.

4. Il Comitato dei sindaci di distretto, la cui organizzazione e il cui funzionamento sono disciplinati dalla regione, concorre alla verifica del raggiungimento dei risultati di salute definiti dal Programma delle attività territoriali. Nei comuni la cui ampiezza territoriale coincide con quella dell'unità sanitaria locale o la supera il Comitato dei sindaci di distretto è sostituito dal Comitato dei presidenti di circoscrizione.

3-quinquies. Funzioni e risorse del distretto.

1. Le regioni disciplinano l'organizzazione del distretto in modo da garantire: a) l'assistenza primaria, ivi compresa la continuità assistenziale, attraverso il necessario coordinamento e l'approccio multidisciplinare, in ambulatorio e a domicilio, tra medici di medicina generale, pediatri di libera scelta, servizi di guardia medica notturna e festiva e i presidi specialistici ambulatoriali;
- b) il coordinamento dei medici di medicina generale e dei pediatri di libera scelta con le strutture operative a gestione diretta, organizzate in base al modello dipartimentale, nonché con i servizi specialistici ambulatoriali e le strutture ospedaliere ed extraospedaliere accreditate;
- c) l'erogazione delle prestazioni sanitarie a rilevanza sociale, connotate da specifica ed elevata integrazione, nonché delle prestazioni sociali di rilevanza sanitaria se delegate dai comuni.

2. Il distretto garantisce:

- a) assistenza specialistica ambulatoriale;
- b) attività o servizi per la prevenzione e la cura delle tossicodipendenze;
- c) attività o servizi consultoriali per la tutela della salute dell'infanzia, della donna e della famiglia;
- d) attività o servizi rivolti a disabili e anziani;
- e) attività o servizi di assistenza domiciliare integrata;
- f) attività o servizi per le patologie da HIV e per le patologie in fase terminale.

3. Trovano inoltre collocazione funzionale nel distretto le articolazioni organizzative del dipartimento di salute mentale e del dipartimento di prevenzione, con particolare riferimento ai servizi alla persona.

3-sexies. Direttore di distretto.

1. Il direttore del distretto realizza le indicazioni della direzione aziendale, gestisce le risorse assegnate al distretto, in modo da garantire l'accesso della popolazione alle strutture e ai servizi, l'integrazione tra i servizi e la continuità assistenziale. Il direttore del distretto supporta la direzione generale nei rapporti con i sindaci del distretto. 2. Il direttore di distretto si avvale di un ufficio di coordinamento delle attività distrettuali, composto da rappresentanti delle figure professionali operanti nei servizi distrettuali. Sono membri di diritto di tale ufficio un rappresentante dei medici di medicina generale, uno dei pediatri di libera scelta e uno degli specialisti ambulatoriali convenzionati operanti nel distretto.

3. L'incarico di direttore di distretto è attribuito dal direttore generale a un dirigente dell'azienda, che abbia maturato una specifica esperienza nei servizi territoriali e un'adeguata formazione nella loro organizzazione, oppure a un medico convenzionato, ai sensi dell'articolo 8, comma 1, da almeno dieci anni, con contestuale congelamento di un corrispondente posto di organico della dirigenza sanitaria.

4. La legge regionale disciplina gli oggetti di cui agli articoli 3-quater, comma 3, e 3-quinquies, commi 2 e 3, nonché al comma 3 del presente articolo, nel rispetto dei principi fondamentali desumibili dalle medesime disposizioni; ove la regione non disponga, si applicano le predette disposizioni.

3-septies. Integrazione sociosanitaria.

1. Si definiscono prestazioni sociosanitarie tutte le attività atte a soddisfare, mediante percorsi assistenziali integrati, bisogni di salute della persona che richiedono unitariamente prestazioni sanitarie e azioni di protezione sociale in grado di garantire, anche nel lungo periodo, la continuità tra le azioni di cura e quelle di riabilitazione. 2. Le prestazioni sociosanitarie comprendono:

- a) prestazioni sanitarie a rilevanza sociale, cioè le attività finalizzate alla promozione della salute, alla prevenzione, individuazione, rimozione e contenimento di esiti degenerativi o invalidanti di patologie congenite e acquisite;
- b) prestazioni sociali a rilevanza sanitaria, cioè tutte le attività del sistema sociale che hanno l'obiettivo di supportare la persona in stato di bisogno, con problemi di disabilità o di emarginazione condizionanti lo stato di salute.

3. L'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'articolo 2, comma 1, lettera n), della legge 30 novembre 1998, n. 419, da emanarsi, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, su proposta del Ministro della sanità e del Ministro per la solidarietà sociale, individua, sulla base dei principi e criteri direttivi di cui al presente articolo, le prestazioni da ricondurre alle tipologie di cui al comma 2, lettere a) e b), precisando i criteri di finanziamento delle stesse per quanto compete alle unità sanitarie locali e ai comuni. Con il medesimo atto sono individuate le prestazioni sociosanitarie a elevata integrazione sanitaria di cui al comma 4 e alle quali si applica il comma 5, e definiti i livelli uniformi di assistenza per le prestazioni sociali a rilievo sanitario.

4. Le prestazioni sociosanitarie a elevata integrazione sanitaria sono caratterizzate da particolare rilevanza terapeutica e intensità della componente sanitaria e attengono prevalentemente alle aree materno-infantile, anziani, handicap, patologie psichiatriche e dipendenze da droga, alcool e farmaci, patologie per infezioni da HIV e patologie in fase terminale, inabilità o disabilità conseguenti a patologie cronico-degenerative.

5. Le prestazioni sociosanitarie a elevata integrazione sanitaria sono assicurate dalle aziende sanitarie e comprese nei livelli essenziali di assistenza sanitaria, secondo le modalità individuate dalla vigente normativa e dai piani nazionali e regionali, nonché dai progetti-obiettivo nazionali e regionali. 6. Le prestazioni sociali a rilevanza sanitaria sono di competenza dei Comuni che provvedono al loro finanziamento negli ambiti previsti dalla legge regionale ai sensi dell'articolo 3, comma 2, del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112. La regione determina, sulla base dei criteri posti dall'atto di indirizzo e coordinamento di cui al comma 3, il finanziamento per le prestazioni sanitarie a rilevanza sociale, sulla base di quote capitarie correlate ai livelli essenziali di assistenza.

7. Con decreto interministeriale, di concerto tra il Ministro della sanità, il Ministro per la solidarietà sociale e il Ministro per la funzione pubblica, è individuata all'interno della Carta dei servizi una sezione dedicata agli interventi e ai servizi sociosanitari.

8. Fermo restando quanto previsto dal comma 5 e dall'articolo 3-quinquies, comma 1, lettera c), le regioni disciplinano i criteri e le modalità mediante i quali comuni e aziende sanitarie garantiscono l'integrazione, su base distrettuale, delle prestazioni sociosanitarie di rispettiva competenza, individuando gli strumenti e gli atti per garantire la gestione integrata dei processi assistenziali sociosanitari.

3-octies. Area delle professioni sociosanitarie.

1. Con decreto del Ministro della sanità, di concerto con il Ministro per la solidarietà sociale e con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sentito il Consiglio superiore di sanità e la Conferenza permanente per i rapporti fra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto è disciplinata l'istituzione all'interno del Servizio sanitario nazionale, dell'area sociosanitaria a elevata integrazione sanitaria e sono individuate le relative discipline della dirigenza sanitaria.

2. Con decreto del Ministro della sanità, di concerto con il Ministro per la solidarietà sociale, sentito il Ministro per l'università e la ricerca scientifica e tecnologica e acquisito il parere del Consiglio superiore di sanità, sono integrate le tabelle dei servizi e delle specializzazioni equipollenti previste per l'accesso alla dirigenza sanitaria del Servizio sanitario nazionale, in relazione all'istituzione dell'area sociosanitaria a elevata integrazione sanitaria. 3. Con decreto del Ministro della sanità, di concerto con il Ministro per la solidarietà sociale, sono individuati, sulla base di parametri e criteri generali definiti dalla Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, i profili professionali dell'area sociosanitaria a elevata integrazione sanitaria. 4. Le figure professionali di livello non dirigenziale operanti nell'area sociosanitaria a elevata integrazione sanitaria, da formare con corsi di diploma universitario, sono individuate con regolamento del Ministro della sanità, di concerto con i Ministri dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica e per la solidarietà sociale, ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400; i relativi ordinamenti didattici sono definiti dagli atenei, ai sensi dell'articolo 17, comma 95, della legge 15 maggio 1997, n. 127 sulla base di criteri generali determinati con decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, emanato di concerto con gli altri Ministri interessati, tenendo conto dell'esigenza di una formazione interdisciplinare, adeguata alle competenze delineate nei profili professionali e attuata con la collaborazione di più facoltà universitarie.

5. Le figure professionali operanti nell'area sociosanitaria a elevata integrazione sanitaria, da formare in corsi a cura delle regioni, sono individuate con regolamento del Ministro della sanità di concerto con il Ministro per la solidarietà sociale, sentita la Conferenza permanente per i rapporti fra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400; con lo stesso decreto sono definiti i relativi ordinamenti didattici.

4. Aziende ospedaliere e presidi ospedalieri.

1. Per specifiche esigenze assistenziali, di ricerca scientifica, nonché di didattica del Servizio sanitario nazionale, nel rispetto dei criteri e delle modalità di cui ai commi 1-bis e seguenti, possono essere costituiti o confermati in aziende, disciplinate dall'articolo 3, gli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico di diritto pubblico, con le particolarità procedurali e organizzative previste dalle disposizioni attuative dell'articolo 11, comma 1, lettera b) della legge 15 marzo 1997, n. 59; le aziende di cui all'articolo 6 della legge 30 novembre 1998, n. 419, secondo le specifiche disposizioni definite in sede di attuazione della delega ivi prevista; le aziende ospedaliere di rilievo nazionale o interregionale, alle quali si applicano, salvo che sia diversamente previsto, le disposizioni del presente decreto relative alle unità sanitarie locali. Sino all'emanazione delle disposizioni attuative sugli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico, a essi si applicano le disposizioni del presente decreto relative alla dirigenza sanitaria, ai dipartimenti, alla direzione sanitaria e amministrativa aziendale e al collegio di direzione. Le disposizioni del presente decreto, salvo quanto in esso diversamente disposto, non si applicano ai policlinici universitari e alle aziende ove insistono le facoltà di medicina e chirurgia prima della data indicata dalle disposizioni attuative della delega prevista dall'articolo 6 della legge 30 novembre 1998, n. 419; ove tale data non sia prevista, dette disposizioni si applicano a partire dal 1° aprile 2000.

1-bis. Nell'ambito della riorganizzazione della rete dei servizi conseguente al riordino del sistema delle aziende previsto dal presente decreto, le regioni possono proporre la costituzione o la conferma in aziende ospedaliere dei presidi ospedalieri in possesso di tutti i seguenti requisiti:

- a) organizzazione dipartimentale di tutte le unità operative presenti nella struttura, disciplinata dall'atto di cui all'articolo 3, comma 1-bis, in coerenza con l'articolo 17-bis;
- b) disponibilità di un sistema di contabilità economico patrimoniale e di una contabilità per centri di costo;
- c) presenza di almeno tre unità operative di alta specialità secondo le specificazioni di cui al decreto del Ministro della sanità 29 gennaio 1992, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 26 del 1° febbraio 1992, e successive modificazioni;
- d) dipartimento di emergenza di secondo livello, ai sensi dell'atto di indirizzo e coordinamento approvato con decreto del Presidente della Repubblica 27 marzo 1992, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 76 del 31 marzo 1992 e successive modificazioni, secondo le specificazioni contenute nell'Atto di intesa tra Stato e regioni di approvazione delle linee guida sul sistema di emergenza sanitaria pubblicate nella Gazzetta Ufficiale n. 114 del 17 maggio 1996;
- e) ruolo di ospedale di riferimento in programmi integrati di assistenza su base regionale e interregionale, così come previsto dal Piano sanitario regionale e in considerazione della mobilità infraregionale e della frequenza dei trasferimenti da presidi ospedalieri regionali di minore complessità;
- f) attività di ricovero in degenza ordinaria, nel corso dell'ultimo triennio, per pazienti residenti in regioni diverse, superiore di almeno il dieci per cento rispetto al valore medio regionale, salvo che per le aziende ubicate in Sicilia e in Sardegna;
- g) indice di complessità della casistica dei pazienti trattati in ricovero ordinario, nel corso dell'ultimo triennio, superiore ad almeno il venti per cento rispetto al valore medio regionale;
- h) disponibilità di un proprio patrimonio immobiliare adeguato e sufficiente per consentire lo svolgimento delle attività istituzionali di tutela della salute e di erogazione di prestazioni sanitarie.

1-ter. I requisiti di cui alle lettere c) e d) del comma 1-bis non si applicano agli ospedali specializzati di cui al decreto ministeriale 31 gennaio 1995, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 127 del 2 giugno 1995. In ogni caso, non si procede alla costituzione o alla conferma in azienda ospedaliera qualora questa costituisca il solo presidio ospedaliero pubblico presente nella azienda unità sanitaria locale.

1-quater. Le regioni, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, trasmettono al Ministro della sanità le proprie indicazioni ai fini della individuazione degli ospedali di rilievo nazionale o interregionale da costituire in azienda ospedaliera avuto riguardo a quanto previsto dai commi 1-bis e 1-ter. Entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, che modifica il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni il Ministro della sanità attendendosi alle indicazioni pervenute dalle regioni previa verifica dei requisiti e, in mancanza, sulla base di proprie valutazioni, formula le proprie proposte al Consiglio dei Ministri, il quale individua gli ospedali da costituire in azienda ospedaliera. Entro sessanta giorni dalla data della deliberazione del Consiglio dei Ministri, le regioni costituiscono in azienda, ai sensi del comma 1, i predetti ospedali.

1-quinquies. Nel predisporre il Piano sanitario regionale, e comunque dopo tre anni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, la regione procede a verificare la permanenza dei requisiti di cui al comma 1-bis e a valutare l'equilibrio economico delle aziende ospedaliere costituite nel suo ambito territoriale. In caso di grave disavanzo nel triennio considerato, oppure di perdita dei requisiti di cui al comma 1-bis, la costituzione in azienda viene revocata, secondo le procedure previste per la costituzione medesima, e la regione individua l'unità sanitaria locale subentrante nei relativi rapporti attivi e passivi.

1-sexies. I presidi attualmente costituiti in aziende ospedaliere, con esclusione dei presidi di cui al comma 6, per i quali viene richiesta la conferma e che non soddisfano i requisiti di cui al comma 1-bis, possono essere confermati per un periodo massimo di tre anni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, che modifica il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni, sulla base di un progetto di adeguamento presentato dalla regione, con la procedura di cui al comma 1-ter. Alla scadenza del termine previsto nel provvedimento di conferma, ove permanga la carenza dei requisiti, le regioni e il ministero della sanità attivano la procedura di cui all'ultimo periodo del comma 1-quinquies; ove i requisiti sussistano, si procede ai sensi del comma 1-quater.

1-septies. Le regioni definiscono le modalità dell'integrazione dell'attività assistenziale delle aziende di cui al comma 1 nella programmazione regionale e le forme della collaborazione con le unità sanitarie locali in rapporto alle esigenze assistenziali dell'ambito territoriale in cui operano, anche ai sensi dell'articolo 3-septies.

1-octies. Ai progetti elaborati dalle regioni e finanziati ai sensi dell'articolo 1, comma 34-bis, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, e successive modificazioni, hanno titolo a partecipare anche gli enti e gli istituti di cui al comma 12.

2. Possono essere individuati come ospedali di rilievo nazionale e di alta specializzazione quelli che dispongono di tutte le seguenti caratteristiche:

- a) Il Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro della sanità, sentito il Consiglio superiore di sanità e la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome, provvede, sulla base dell'evoluzione scientifica e tecnologica, ad aggiornare periodicamente l'elenco delle attività di alta specialità e dei requisiti necessari per l'esercizio delle attività medesime;
- b) (lettera abrogata)

3. Sono ospedali a rilievo nazionale e di alta specializzazione i policlinici universitari, che devono essere inseriti nel sistema di emergenza sanitaria di cui al D.P.R. 27 marzo 1992.

4. (comma abrogato)

5. I policlinici universitari sono aziende dell'università dotate di autonomia organizzativa, gestionale, patrimoniale e contabile. Lo statuto dell'università determina, su proposta della facoltà di medicina, le modalità organizzative e quelle gestionali, nel rispetto dei fini istituzionali, in analogia ai principi del presente decreto fissati per l'azienda ospedaliera. La gestione dei policlinici universitari è informata al principio dell'autonomia economico-finanziaria e dei preventivi e consuntivi per centri di costo, basati sulle prestazioni effettuate.

6. I presidi ospedalieri in cui insiste la prevalenza del corso formativo del triennio clinico della facoltà di medicina, costituiti in aziende ospedaliere, si dotano del modello gestionale secondo quanto previsto dal presente decreto per le aziende ospedaliere; il direttore generale è nominato d'intesa con il rettore dell'università. La gestione dell'azienda deve essere informata anche all'esigenza di garantire le funzioni istituzionali delle strutture universitarie che vi operano. L'università e l'azienda stabiliscono i casi per i quali è necessaria l'acquisizione del parere della facoltà di medicina per le decisioni che si riflettono sulle strutture universitarie. Nella

composizione del consiglio dei sanitari deve essere assicurata la presenza delle componenti universitarie in rapporto alla consistenza numerica delle stesse.

7. (comma abrogato)

7-bis. (comma abrogato)

7-ter. (comma abrogato)

8. Le aziende ospedaliere, incluse quelle di cui al comma 5, devono chiudere il proprio bilancio in pareggio. L'eventuale avanzo di amministrazione è utilizzato per gli investimenti in conto capitale, per oneri di parte corrente e per eventuali forme di incentivazione al personale da definire in sede di contrattazione. Il verificarsi di ingiustificati disavanzi di gestione o la perdita delle caratteristiche strutturali e di attività prescritte, fatta salva l'autonomia dell'università, comportano rispettivamente il commissariamento da parte della regione e la revoca dell'autonomia aziendale.

9. Gli ospedali che non siano costituiti in azienda ospedaliera conservano la natura di presidi dell'unità sanitaria locale. Nelle unità sanitarie locali nelle quali sono presenti più ospedali, questi possono essere accorpati ai fini funzionali. Nei presidi ospedalieri dell'unità sanitaria locale è previsto un dirigente medico in possesso dell'idoneità di cui all'art. 17, come responsabile delle funzioni igienico-organizzative, ed un dirigente amministrativo per l'esercizio delle funzioni di coordinamento amministrativo. Il dirigente medico ed il dirigente amministrativo concorrono, secondo le rispettive competenze, al conseguimento degli obiettivi fissati dal direttore generale. A tutti i presidi di cui al presente comma è attribuita autonomia economico-finanziaria con contabilità separata all'interno del bilancio dell'unità sanitaria locale, con l'introduzione delle disposizioni previste per le aziende ospedaliere, in quanto applicabili.

10. Fermo restando quanto previsto dall'art. 3, comma 5, lettera g) in materia di personale in esubero, le regioni provvedono alla riorganizzazione di tutti i presidi ospedalieri sulla base delle disposizioni di cui all'art. 4, comma 3, della legge 30 dicembre 1991, n. 412, correlando gli standard ivi previsti con gli indici di degenza media, l'intervallo di turn-over e la rotazione degli assistiti, ed organizzando gli stessi presidi in dipartimenti. All'interno dei presidi ospedalieri e delle aziende di cui al presente articolo sono riservati spazi adeguati, da reperire entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo 7 dicembre 1993, n. 517, per l'esercizio della libera professione intramuraria ed una quota non inferiore al 5% e non superiore al 10% dei posti-letto per la istituzione di camere a pagamento. I direttori generali delle nuove unità sanitarie locali e delle aziende ospedaliere e, fino al loro insediamento, gli amministratori straordinari pro-tempore, nonché le autorità responsabili delle aziende di cui al comma 5, sono direttamente responsabili dell'attuazione di dette disposizioni. In caso di inosservanza la regione adotta i conseguenti provvedimenti sostitutivi. In caso di documentata impossibilità di assicurare gli spazi necessari alla libera professione all'interno delle proprie strutture, gli spazi stessi sono reperiti, previa autorizzazione della regione, anche mediante appositi contratti tra le unità sanitarie locali e case di cura o altre strutture sanitarie, pubbliche o private. Per l'attività libero-professionale presso le suddette strutture sanitarie i medici sono tenuti ad utilizzare i modulari delle strutture sanitarie pubbliche da cui dipendono. I contratti sono limitati al tempo strettamente necessario per l'approntamento degli spazi per la libera professione all'interno delle strutture pubbliche e comunque non possono avere durata superiore ad un anno e non possono essere rinnovati. Il ricovero in camere a pagamento comporta l'esborso da parte del ricoverato di una retta giornaliera stabilita in relazione al livello di qualità alberghiera delle stesse, nonché, se trattati di ricovero richiesto in regime libero-professionale, di una somma forfettaria comprensiva di tutti gli interventi medici e chirurgici, delle prestazioni di diagnostica strumentale e di laboratorio strettamente connesse ai singoli interventi, differenziata in relazione al tipo di interventi stessi. In ciascuna regione, a decorrere dalla data di entrata in vigore della disciplina di riorganizzazione ospedaliera di cui al presente articolo, e comunque entro un triennio dall'entrata in vigore del decreto legislativo 7 dicembre 1993, n. 517, cessano di avere efficacia le disposizioni di cui alla legge 12 febbraio 1968, n. 132, e al D.P.R. 27 marzo 1969, n. 128, nonché le disposizioni del D.P.R. 27 marzo 1969, n. 129.

11. I posti letto da riservare, ai sensi del comma 10 per la istituzione di camere a pagamento nonché quelli ascritti agli spazi riservati all'esercizio della libera professione intramuraria, non concorrono ai fini dello standard dei posti letto per mille abitanti previsto dall'articolo 4, comma 3, della legge 30 dicembre 1991, n. 412.

11-bis. Al fine di consentire in condizione di compatibilità e di coerenza con le esigenze e le finalità assistenziali delle unità sanitarie locali e delle aziende ospedaliere, l'esercizio delle attività libero professionali in regime ambulatoriale all'interno delle strutture e dei servizi, le disposizioni di cui all'art. 35, comma 2, lettera d), del D.P.R. 20 dicembre 1979, n. 761, si applicano anche al restante personale della dirigenza del ruolo sanitario di cui all'art. 15 del presente decreto. Per le prestazioni di consulenza e per la ripartizione dei proventi derivanti dalle predette attività si applicano le vigenti disposizioni contrattuali.

12. Nulla è innovato alla vigente disciplina per quanto concerne l'ospedale Galliera di Genova, l'Ordine Mauriziano e gli istituti ed enti che esercitano l'assistenza ospedaliera di cui agli articoli 40, 41 e 43, secondo comma, della L. 23 dicembre 1978, n. 833, fermo restando che l'apporto dell'attività dei suddetti presidi ospedalieri al Servizio sanitario nazionale è regolamentato con le modalità previste dal presente articolo. Entro un anno dalla data di entrata in vigore del D.Lgs. 7 dicembre 1993, n. 517, i requisiti tecnico-organizzativi ed i regolamenti sulla dotazione organica e sull'organizzazione dei predetti presidi sono adeguati, per la parte compatibile, ai principi del presente decreto e a quelli di cui all'art. 4, comma 7, della L. 30 dicembre 1991, n. 412, e sono approvati con decreto del Ministro della sanità.

13. I rapporti tra l'ospedale Bambino Gesù, appartenente alla Santa Sede, le strutture del Sovrano Militare Ordine di Malta ed il Servizio sanitario nazionale, relativamente all'attività assistenziale, sono disciplinati da appositi accordi da stipularsi rispettivamente tra la Santa Sede, il Sovrano Militare Ordine di Malta ed il Governo italiano.

5. Patrimonio e contabilità.

1. Nel rispetto della normativa regionale vigente, il patrimonio delle unità sanitarie locali e delle aziende ospedaliere è costituito da tutti i beni mobili e immobili ad esse appartenenti, ivi compresi quelli da trasferire o trasferiti loro dallo Stato o da altri enti pubblici, in virtù di leggi o di provvedimenti amministrativi, nonché da tutti i beni comunque acquisiti nell'esercizio della propria attività o a seguito di atti di liberalità.

2. Le unità sanitarie locali e le aziende ospedaliere hanno disponibilità del patrimonio secondo il regime della proprietà privata, ferme restando le disposizioni di cui all'articolo 830, secondo comma, del codice civile. Gli atti di trasferimento a terzi di diritti reali su immobili sono assoggettati a previa autorizzazione della regione. I beni mobili e immobili che le unità sanitarie locali, le aziende ospedaliere e gli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico utilizzano per il perseguimento dei loro fini istituzionali costituiscono patrimonio indisponibile degli stessi, soggetti alla disciplina dell'articolo 828, secondo comma, del codice civile.

3. Le leggi e i provvedimenti di cui al comma 1 costituiscono titolo per la trascrizione, la quale è esente da ogni onere relativo a imposte e tasse.

4. Gli atti di donazione a favore delle unità sanitarie locali e delle aziende ospedaliere che abbiano a oggetto beni immobili con specifica destinazione a finalità rientranti nell'ambito del Servizio sanitario nazionale, sono esenti dal pagamento delle imposte di donazione, ipotecarie e catastali.

5. Qualora non vi abbiano già provveduto, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, che modifica il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, le regioni emanano norme per la gestione economico finanziaria e patrimoniale delle unità sanitarie locali e delle aziende ospedaliere, informate ai principi di cui al codice civile, così come integrato e modificato con D.Lgs. 9 aprile 1991, n. 127, e prevedendo:

a) la tenuta del libro delle deliberazioni del direttore generale;

b) l'adozione del bilancio economico pluriennale di previsione nonché del bilancio preventivo economico annuale relativo all'esercizio successivo;

- c) la destinazione dell'eventuale avanzo e le modalità di copertura degli eventuali disavanzi di esercizio;
 - d) la tenuta di una contabilità analitica per centri di costo e responsabilità che consenta analisi comparative dei costi, dei rendimenti e dei risultati;
 - e) l'obbligo delle unità sanitarie locali e delle aziende ospedaliere di rendere pubblici, annualmente, i risultati delle proprie analisi dei costi, dei rendimenti e dei risultati per centri di costo e responsabilità;
 - f) il piano di valorizzazione del patrimonio immobiliare anche attraverso eventuali dismissioni e conferimenti.
6. Per conferire struttura uniforme alle voci dei bilanci pluriennali e annuali e dei conti consuntivi annuali, nonché omogeneità ai valori inseriti in tali voci e per consentire all'Agenzia per i servizi sanitari regionali rilevazioni comparative dei costi, dei rendimenti e dei risultati, è predisposto apposito schema, con decreto interministeriale emanato di concerto fra i Ministri del tesoro e della sanità, previa intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome.
7. Le unità sanitarie locali e le aziende ospedaliere sono tenute agli adempimenti di cui all'articolo 30 della legge 5 agosto 1978, n. 468 e all'articolo 64 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29. La disciplina contabile di cui al presente articolo decorre dal 1° gennaio 1995 e la contabilità finanziaria è soppressa.

5-bis. Ristrutturazione edilizia e ammodernamento tecnologico.

1. Nell'ambito dei programmi regionali per la realizzazione degli interventi previsti dall'articolo 20 della legge 11 marzo 1988, n. 67, il Ministero della sanità può stipulare, di concerto con il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano e nei limiti delle disponibilità finanziarie, iscritte nel bilancio dello Stato, accordi di programma con le regioni e con altri soggetti pubblici interessati aventi a oggetto la relativa copertura finanziaria nell'arco pluriennale degli interventi, l'accelerazione delle procedure e la realizzazione di opere, con particolare riguardo alla qualificazione e messa a norma delle strutture sanitarie.
2. Gli accordi di programma previsti dal comma 1 disciplinano altresì le funzioni di monitoraggio e di vigilanza demandate al ministero della sanità, i rapporti finanziari fra i soggetti partecipanti all'accordo, le modalità di erogazione dei finanziamenti statali, le modalità di partecipazione finanziaria delle regioni e degli altri soggetti pubblici interessati, nonché gli eventuali apporti degli enti pubblici preposti all'attuazione.
3. In caso di mancata attivazione del programma oggetto dell'accordo entro i termini previsti dal medesimo programma, la copertura finanziaria assicurata dal ministero della sanità viene riprogrammata e riassegnata, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome, in favore di altre regioni o enti pubblici interessati al programma di investimenti, tenuto conto della capacità di spesa e di immediato utilizzo delle risorse da parte dei medesimi.

6. Rapporti tra Servizio sanitario nazionale ed Università.

1. Le regioni, nell'ambito della programmazione regionale, stipulano specifici protocolli d'intesa con le università per regolamentare l'apporto alle attività assistenziali del servizio sanitario delle facoltà di medicina, nel rispetto delle loro finalità istituzionali didattiche e scientifiche. Le università concordano con le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, nell'ambito dei protocolli d'intesa di cui al presente comma, ogni eventuale utilizzazione di strutture assistenziali private, purché accreditate e qualora non siano disponibili strutture nell'azienda di riferimento e, in via subordinata, in altre strutture pubbliche. Le università contribuiscono, per quanto di competenza, all'elaborazione dei piani sanitari regionali. La programmazione sanitaria, ai fini dell'individuazione della dislocazione delle strutture sanitarie, deve tener conto della presenza programmata delle strutture universitarie. Le università e le regioni possono, d'intesa, costituire policlinici universitari, mediante scorporo e trasferimento da singoli stabilimenti ospedalieri di strutture universitarie od ospedaliere, accorpandole in stabilimenti omogenei tenendo conto delle esigenze della programmazione regionale. I rapporti in attuazione delle predette intese sono regolati, ove necessario, con appositi accordi tra le università, le aziende ospedaliere e le unità sanitarie locali interessate.
2. Per soddisfare le specifiche esigenze del Servizio sanitario nazionale, connesse alla formazione degli specializzandi e all'accesso ai ruoli dirigenziali del Servizio sanitario nazionale, le università e le regioni stipulano specifici protocolli di intesa per disciplinare le modalità della reciproca collaborazione. I rapporti in attuazione delle predette intese sono regolati con appositi accordi tra le università, le aziende ospedaliere, le unità sanitarie locali, gli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico e gli istituti zooprofilattici sperimentali. Ferma restando la disciplina di cui al decreto legislativo 8 agosto 1991, n. 257, sulla formazione specialistica, nelle scuole di specializzazione attivate presso le predette strutture sanitarie in possesso dei requisiti di idoneità di cui all'art. 7 del citato decreto legislativo n. 257/1991, la titolarità dei corsi di insegnamento previsti dall'ordinamento didattico universitario è affidata ai dirigenti delle strutture presso le quali si svolge la formazione stessa, in conformità ai protocolli d'intesa di cui al comma 1. Ai fini della programmazione del numero degli specialisti da formare, si applicano le disposizioni di cui all'art. 2 del decreto legislativo 8 agosto 1991, n. 257, tenendo anche conto delle esigenze conseguenti alle disposizioni sull'accesso alla dirigenza di cui all'art. 15 del presente decreto. Il diploma di specializzazione conseguito presso le predette scuole è rilasciato a firma del direttore della scuola e del rettore dell'università competente. Sulla base delle esigenze di formazione e di prestazioni rilevate dalla programmazione regionale, analoghe modalità per l'istituzione dei corsi di specializzazione possono essere previste per i presidi ospedalieri delle unità sanitarie locali, le cui strutture siano in possesso dei requisiti di idoneità previsti dall'art. 7 del D.Lgs. 8 agosto 1991, n. 257.
3. A norma dell'art. 1, lettera o), della legge 23 ottobre 1992, n. 421, la formazione del personale sanitario infermieristico, tecnico e della riabilitazione avviene in sede ospedaliera ovvero presso altre strutture del Servizio sanitario nazionale e istituzioni private accreditate. I requisiti di idoneità e l'accreditamento delle strutture sono disciplinati con decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica d'intesa con il Ministro della sanità. Il Ministro della sanità individua con proprio decreto le figure professionali da formare ed i relativi profili. Il relativo ordinamento didattico è definito, ai sensi dell'art. 9 della legge 19 novembre 1990, n. 341, con decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica emanato di concerto con il Ministro della sanità. Per tali finalità le regioni e le università attivano appositi protocolli di intesa per l'espletamento dei corsi di cui all'art. 2 della legge 19 novembre 1990, n. 341. La titolarità dei corsi di insegnamento previsti dall'ordinamento didattico universitario è affidata di norma a personale del ruolo sanitario dipendente dalle strutture presso le quali si svolge la formazione stessa, in possesso dei requisiti previsti. I rapporti in attuazione delle predette intese sono regolati con appositi accordi tra le università, le aziende ospedaliere, le unità sanitarie locali, le istituzioni pubbliche e private accreditate e gli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico. I diplomi conseguiti sono rilasciati a firma del responsabile del corso e del rettore dell'università competente. L'esame finale, che consiste in una prova scritta ed in una prova pratica, abilita all'esercizio professionale. Nelle commissioni di esame è assicurata la presenza di rappresentanti dei colleghi professionali, ove costituiti. I corsi di studio relativi alle figure professionali individuate ai sensi del presente articolo e previsti dal precedente ordinamento che non siano stati riordinati ai sensi del citato art. 9 della legge 19 novembre 1990, n. 341, sono soppressi entro due anni a decorrere dal 1° gennaio 1994, garantendo, comunque, il completamento degli studi agli studenti che si iscrivono entro il predetto termine al primo anno di corso. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, per l'accesso alle scuole ed ai corsi disciplinati dal precedente ordinamento è in ogni caso richiesto il possesso di un diploma di scuola secondaria superiore di secondo grado di durata quinquennale. Alle scuole ed ai corsi disciplinati dal precedente ordinamento e per il predetto periodo temporale possono accedere gli aspiranti che abbiano superato il primo biennio di scuola secondaria superiore per i posti che non dovessero essere coperti dai soggetti in possesso del diploma di scuola secondaria superiore di secondo grado.
4. In caso di mancata stipula dei protocolli di intesa di cui al presente articolo, entro centoventi giorni dalla costituzione delle nuove unità sanitarie locali e delle aziende ospedaliere, previa diffida, gli accordi sono approvati dal Presidente del Consiglio dei Ministri

su proposta dei Ministri della sanità e dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica.

5. Nelle strutture delle facoltà di medicina e chirurgia il personale laureato medico ed odontoiatra di ruolo, in servizio alla data del 31 ottobre 1992, dell'area tecnico-scientifica e socio-sanitaria, svolge anche le funzioni assistenziali. In tal senso è modificato il contenuto delle attribuzioni dei profili del collaboratore e del funzionario tecnico socio-sanitario in possesso del diploma di laurea in medicina e chirurgia ed in odontoiatria. È fatto divieto alle università di assumere nei profili indicati i laureati in medicina e chirurgia ed in odontoiatria.

6-bis. Protocolli d'intesa tra le regioni, le Università e le strutture del Servizio sanitario nazionale.

1. Con decreto del Ministro della sanità, di concerto con il Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, sentita la Conferenza permanente per i rapporti fra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sono elaborate ogni tre anni linee guida per la stipulazione di protocolli d'intesa tra le regioni, le Università e le strutture del Servizio sanitario nazionale, determinando i parametri al fine di individuare le strutture universitarie per lo svolgimento delle attività assistenziali e le strutture per la formazione specialistica e i diplomi universitari.

2. Fino all'emanazione del decreto di cui al comma 1 si applicano le linee guida di cui al decreto 31 luglio 1997 dei Ministri della sanità e dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 181 del 5 agosto 1997.

3. Fino all'emanazione del decreto di cui al comma 1 le strutture sono individuate, per quanto concerne la formazione specialistica, in conformità al decreto 17 dicembre 1997 del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 17 del 21 gennaio 1997 e, per quanto concerne i diplomi universitari, in conformità al decreto 24 settembre 1997 del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 234 del 7 ottobre 1997.

6-ter. Fabbisogno di personale sanitario.

1. Entro il 30 aprile di ciascun anno il Ministro della sanità, sentiti la Conferenza permanente per i rapporti fra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano e la Federazione nazionale degli Ordini dei medici chirurghi e odontoiatri e degli altri Ordini e Collegi professionali interessati, determina con uno o più decreti il fabbisogno per il Servizio sanitario nazionale, anche suddiviso per regioni, in ordine ai medici chirurghi, veterinari, odontoiatri, farmacisti, biologi, chimici, fisici, psicologi, nonché al personale sanitario infermieristico, tecnico e della riabilitazione ai soli fini della programmazione da parte del ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica degli accessi ai corsi di diploma di laurea, alle scuole di formazione specialistica e ai corsi di diploma

universitario. Con la stessa procedura è determinato, altresì, il fabbisogno degli ottici, degli odontotecnici e del restante personale sanitario e socio-sanitario che opera nei servizi e nelle strutture del Servizio sanitario nazionale.

2. A tali fini i decreti di cui al comma 1 tengono conto di:

- a) obiettivi e livelli essenziali di assistenza indicati dal Piano sanitario nazionale e da quelli regionali;
 - b) modelli organizzativi dei servizi;
 - c) offerta di lavoro;
 - d) domanda di lavoro, considerando il personale in corso di formazione e il personale già formato, non ancora immesso nell'attività lavorativa.
3. Gli enti pubblici e privati e gli ordini e collegi professionali sono tenuti a fornire al ministero della sanità i dati e gli elementi di valutazione necessari per la determinazione dei fabbisogni riferiti alle diverse categorie professionali; in caso di inadempimento entro il termine prescritto il Ministero provvede all'acquisizione dei dati attraverso commissari ad acta ponendo a carico degli enti inadempienti gli oneri a tal fine sostenuti.

7. Dipartimenti di prevenzione.

1. (comma abrogato)

2. Le attività di indirizzo e coordinamento necessarie per assicurare la uniforme attuazione delle normative comunitarie e degli organismi internazionali sono assicurate dal Ministero della sanità che si avvale, per gli aspetti di competenza, dell'Istituto superiore di sanità, dell'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro, degli istituti zooprofilattici sperimentali, dell'Agenzia per i servizi sanitari regionali, dell'Agenzia nazionale per la protezione dell'ambiente e degli istituti di ricerca del CNR e dell'ENEA.

3. I dipartimenti di prevenzione, tramite la regione, acquisiscono dall'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro e dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro ogni informazione utile ai fini della conoscenza dei rischi per la tutela della salute e per la sicurezza degli ambienti di lavoro. L'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro garantisce la trasmissione delle anzidette informazioni anche attraverso strumenti telematici.

7-bis. Dipartimento di prevenzione.

1. Le regioni disciplinano l'istituzione e l'organizzazione del dipartimento della prevenzione secondo i principi contenuti nelle disposizioni del presente articolo e degli articoli 7-ter e 7-quater. Il dipartimento di prevenzione è struttura operativa dell'unità sanitaria locale che garantisce la tutela della salute collettiva, perseguendo obiettivi di promozione della salute, prevenzione delle malattie e delle disabilità, miglioramento della qualità della vita.

2. A tal fine il dipartimento di prevenzione promuove azioni volte a individuare e rimuovere le cause di nocività e malattia di origine ambientale, umana e animale, mediante iniziative coordinate con i distretti, con i dipartimenti dell'azienda sanitaria locale e delle aziende ospedaliere, prevedendo il coinvolgimento di operatori di diverse discipline. Partecipa alla formulazione del programma di attività della unità sanitaria locale, formulando proposte d'intervento nelle materie di competenza e indicazioni in ordine alla loro copertura finanziaria(58).

7-ter. Funzioni del dipartimento di prevenzione.

1. In base alla definizione dei livelli essenziali di assistenza, il dipartimento di prevenzione garantisce le seguenti funzioni di prevenzione collettiva e sanità pubblica anche a supporto dell'autorità sanitaria locale:

- a) profilassi delle malattie infettive e parassitarie;
- b) tutela della collettività dai rischi sanitari degli ambienti di vita anche con riferimento agli effetti sanitari degli inquinanti ambientali;
- c) tutela della collettività e dei singoli dai rischi infortunistici e sanitari connessi agli ambienti di lavoro;
- d) sanità pubblica veterinaria, che comprende sorveglianza epidemiologica delle popolazioni animali e profilassi delle malattie infettive e parassitarie; farmacovigilanza veterinaria; igiene delle produzioni zootecniche; tutela igienico-sanitaria degli alimenti di origine animale;
- e) tutela igienico-sanitaria degli alimenti;
- f) sorveglianza e prevenzione nutrizionale.

2. Il dipartimento di prevenzione contribuisce inoltre alle attività di promozione della salute e di prevenzione delle malattie cronico-degenerative in collaborazione con gli altri servizi e dipartimenti aziendali.

7-quater. Organizzazione del dipartimento di prevenzione.

1. Il dipartimento di prevenzione opera nell'ambito del Piano attuativo locale, ha autonomia organizzativa e contabile ed è organizzato in centri di costo e di responsabilità. Il direttore del dipartimento è scelto dal direttore generale tra i dirigenti con almeno

cinque anni di anzianità di funzione e risponde alla direzione aziendale del perseguimento degli obiettivi aziendali, dell'assetto organizzativo e della gestione, in relazione alle risorse assegnate.

2. Le regioni disciplinano l'articolazione delle aree dipartimentali di sanità pubblica, della tutela della salute negli ambienti di lavoro e della sanità pubblica veterinaria, prevedendo strutture organizzative specificamente dedicate a:

- a) igiene e sanità pubblica;
- b) igiene degli alimenti e della nutrizione;
- c) prevenzione e sicurezza degli ambienti di lavoro;
- d) sanità animale;
- e) igiene della produzione, trasformazione, commercializzazione, conservazione e trasporto degli alimenti di origine animale e loro derivati;
- f) igiene degli allevamenti e delle produzioni zootecniche.

3. Le strutture organizzative si distinguono in servizi o in unità operative, in rapporto all'omogeneità della disciplina di riferimento e alle funzioni attribuite, nonché alle caratteristiche e alle dimensioni del bacino di utenza. 4. I servizi veterinari operano quale centro di responsabilità, dotati di autonomia tecnico-funzionale e organizzativa nell'ambito della struttura dipartimentale, e rispondono del perseguimento degli obiettivi del servizio, nonché della gestione delle risorse economiche attribuite.

5. Nella regolamentazione del dipartimento di prevenzione, le regioni possono prevedere, secondo le articolazioni organizzative adottate, la disciplina delle funzioni di medicina legale e necroscopica.

7-quinquies. Coordinamento con le Agenzie regionali per l'ambiente.

1. Il Ministro della sanità e il Ministro dell'ambiente, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, stipulano, nell'ambito delle rispettive competenze, un accordo quadro per il coordinamento e la integrazione degli interventi per la tutela della salute e dell'ambiente che individua i settori di azione congiunta e i relativi programmi operativi.

2. Le regioni individuano le modalità e i livelli di integrazione fra politiche sanitarie e politiche ambientali, prevedendo la stipulazione di accordi di programma e convenzioni tra le unità sanitarie locali e le aziende ospedaliere e le agenzie regionali per la protezione dell'ambiente per la tutela della popolazione dal rischio ambientale, con particolare riguardo alle attività di sorveglianza epidemiologica e di comunicazione del rischio. Tali accordi devono comunque garantire l'erogazione delle prestazioni richieste dalle unità sanitarie locali per lo svolgimento di funzioni e di compiti istituzionali senza oneri aggiuntivi per il Servizio sanitario nazionale.

3. Le regioni e le unità sanitarie locali, per le attività di laboratorio già svolte dai presidi multizonali di prevenzione come compito di istituto, in base a norme vigenti, nei confronti delle unità sanitarie locali, si avvalgono delle agenzie regionali per la protezione dell'ambiente.

7-sexies. Istituti zooprofilattici sperimentali e Uffici veterinari del ministero della sanità.

1. I servizi veterinari si avvalgono delle prestazioni e della collaborazione tecnico-scientifica degli Istituti zooprofilattici sperimentali. La programmazione regionale individua le modalità di raccordo funzionale tra i servizi veterinari delle unità sanitarie locali e gli Istituti zooprofilattici sperimentali per il coordinamento delle attività di sanità pubblica veterinaria, nonché le modalità integrative rispetto all'attività dei Posti di ispezione frontaliere veterinaria e degli Uffici veterinari di confine, porto e aeroporto e quelli per gli adempimenti degli obblighi comunitari.

7-septies. Funzioni di profilassi internazionale.

1. Nell'ambito di quanto previsto dal decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112 relativamente alle funzioni di profilassi internazionale, le attribuzioni di igiene pubblica, ambientale e del lavoro di cui al decreto ministeriale 22 febbraio 1984 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 77 del 17 marzo 1984 e al decreto ministeriale 2 maggio 1985 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 142 del 118 giugno 1985 a esclusione delle suddette funzioni di profilassi internazionali su merci, persone e flussi migratori svolte dagli Uffici di sanità marittima e aerea del ministero della sanità, sono svolte dai dipartimenti di prevenzione delle unità sanitarie locali territorialmente competenti.

7-octies. Coordinamento delle attività di prevenzione nei luoghi di lavoro.

1. Con atto di indirizzo e coordinamento, emanato ai sensi dell'articolo 8 della legge 15 marzo 1997, n. 59, sono definiti, sulla base dei principi e criteri di cui agli articoli 7-bis e 7-ter, gli indirizzi per un programma di azione nazionale per la prevenzione degli infortuni e la tutela della salute nei luoghi di lavoro, con particolare attenzione al coordinamento fra le competenze ispettive delle unità sanitarie locali, cui spetta la vigilanza sull'ambiente di lavoro, e quelle degli ispettorati del lavoro e dell'INAIL, nonché delle altre strutture di vigilanza, fermo restando quanto previsto in materia dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e in particolare gli articoli 25 e 27.

2. Il dipartimento di prevenzione assicura, nella programmazione della propria attività destinata alla tutela della salute e della sicurezza negli ambienti di lavoro, il raccordo con gli organismi paritetici previsti dall'articolo 20 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, o, qualora non ancora costituiti, con le parti sociali.

TITOLO II Prestazioni

8. Disciplina dei rapporti per l'erogazione delle prestazioni assistenziali.

1. Il rapporto tra il Servizio sanitario nazionale, i medici di medicina generale e i pediatri di libera scelta è disciplinato da apposite convenzioni di durata triennale conformi agli accordi collettivi nazionali stipulati, ai sensi dell'articolo 4, comma 9, della legge 30 dicembre 1991, n. 412, con le organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative in campo nazionale. Detti accordi devono tenere conto dei seguenti principi:

- a) prevedere che la scelta del medico è liberamente effettuata dall'assistito, nel rispetto di un limite massimo di assistiti per medico, ha validità annuale ed è tacitamente rinnovata;
- b) regolamentare la possibilità di revoca della scelta da parte dell'assistito nel corso dell'anno nonché la riacquiescenza della scelta da parte del medico, qualora ricorrano eccezionali e accertati motivi di incompatibilità;
- c) disciplinare gli ambiti e le modalità di esercizio della libera professione prevedendo che: il tempo complessivamente dedicato alle attività in libera professione non rechi pregiudizio al corretto e puntuale svolgimento degli obblighi del medico, nello studio medico e al domicilio del paziente; le prestazioni offerte in attività libero-professionale siano definite nell'ambito della convenzione, anche al fine di escludere la coincidenza tra queste e le prestazioni incentivanti di cui alla lettera d); il medico sia tenuto a comunicare all'azienda unità sanitaria locale l'avvio dell'attività in libera professione, indicandone sede ed orario di svolgimento, al fine di consentire gli opportuni controlli; sia prevista una preferenza nell'accesso a tutte le attività incentivate previste dagli accordi integrativi in favore dei medici che non esercitano attività libero-professionale strutturata nei confronti dei propri assistiti. Fino alla stipula della nuova convenzione sono fatti salvi i rapporti professionali in atto con le aziende termali. In ogni caso, il non dovuto pagamento, anche parziale, di prestazioni da parte dell'assistito o l'esercizio di attività libero-professionale al di fuori delle modalità e dei limiti previsti dalla convenzione comportano l'immediata cessazione del rapporto convenzionale con il Servizio sanitario nazionale;

- d) ridefinire la struttura del compenso spettante al medico, prevedendo una quota fissa per ciascun soggetto iscritto alla sua lista, corrisposta su base annuale in rapporto alle funzioni definite in convenzione; una quota variabile in considerazione del raggiungimento degli obiettivi previsti dai programmi di attività e del rispetto dei conseguenti livelli di spesa programmati di cui alla lettera f); una quota variabile in considerazione dei compensi per le prestazioni e le attività previste negli accordi nazionali e regionali, in quanto funzionali allo sviluppo dei programmi di cui alla lettera f);
- e) garantire l'attività assistenziale per l'intero arco della giornata e per tutti i giorni della settimana attraverso il coordinamento operativo e l'integrazione professionale, nel rispetto degli obblighi individuali derivanti dalle specifiche convenzioni, fra l'attività dei medici di medicina generale, dei pediatri di libera scelta, della guardia medica e della medicina dei servizi, attraverso lo sviluppo di forme di associazionismo professionale e la organizzazione distrettuale del servizio;
- f) prevedere le modalità attraverso le quali le unità sanitarie locali, sulla base della programmazione regionale e nell'ambito degli indirizzi nazionali, individuano gli obiettivi, concordano i programmi di attività e definiscono i conseguenti livelli di spesa programmati dei medici singoli o associati, in coerenza con gli obiettivi e i programmi di attività del distretto;
- g) disciplinare le modalità di partecipazione dei medici alla definizione degli obiettivi e dei programmi di attività del distretto e alla verifica del loro raggiungimento;
- h) disciplinare l'accesso alle funzioni di medico di medicina generale del Servizio sanitario nazionale secondo parametri definiti nell'ambito degli accordi regionali, in modo che l'accesso medesimo sia consentito ai medici forniti dell'attestato di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 8 agosto 1991, n. 256, o titolo equipollente ai sensi dell'articolo 6 del predetto decreto, prevedendo altresì che la graduatoria annuale evidenzii i medici forniti dell'attestato, al fine di riservare loro una percentuale predeterminata di posti in sede di copertura delle zone carenti;
- i) regolare la partecipazione di tali medici a società, anche cooperative, al fine di prevenire l'emergere di conflitti di interesse con le funzioni attribuite agli stessi medici dai rapporti convenzionali in atto;
- l) prevedere la possibilità di stabilire specifici accordi con i medici già titolari di convenzione operanti in forma associata, secondo modalità e in funzione di specifici obiettivi definiti in ambito convenzionale;
- m) prevedere le modalità con cui la convenzione possa essere sospesa, qualora nell'ambito della integrazione dei medici di medicina generale e dei pediatri di libera scelta nella organizzazione distrettuale, le unità sanitarie locali attribuiscono a tali medici l'incarico di direttore di distretto o altri incarichi temporanei ritenuti inconciliabili con il mantenimento della convenzione.
- 1-bis. Le aziende unità sanitarie locali e le aziende ospedaliere, in deroga a quanto previsto dal comma 1, utilizzano, a esaurimento, nell'ambito del numero delle ore di incarico svolte alla data di entrata in vigore del decreto legislativo 7 dicembre 1993, n. 517, i medici addetti alla stessa data alle attività di guardia medica e di medicina dei servizi. Per costoro valgono le convenzioni stipulate ai sensi dell'art. 48 della legge 23 dicembre 1978, n. 833. Entro un anno dalla data di entrata in vigore del presente decreto, che modifica il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, le regioni possono individuare aree di attività della emergenza territoriale e della medicina dei servizi, che, al fine del miglioramento dei servizi, richiedono l'instaurarsi di un rapporto d'impiego. A questi fini, i medici in servizio alla data di entrata in vigore del presente decreto, che modifica il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, addetti a tali attività, i quali al 31 dicembre 1998 risultavano titolari di un incarico a tempo indeterminato da almeno cinque anni, o comunque al compimento del quinto anno di incarico a tempo indeterminato, sono inquadrati a domanda nel ruolo sanitario, nei limiti dei posti delle dotazioni organiche definite e approvate nel rispetto dei principi di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni e previo giudizio di idoneità secondo le procedure di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 12 dicembre 1997, n. 502. Nelle more del passaggio alla dipendenza, le regioni possono prevedere adeguate forme di integrazione dei medici convenzionati addetti alla emergenza sanitaria territoriale con l'attività dei servizi del sistema di emergenza-urgenza secondo criteri di flessibilità operativa, incluse forme di mobilità interaziendale.
2. Il rapporto con le farmacie pubbliche e private è disciplinato da convenzioni di durata triennale conformi agli accordi collettivi nazionali stipulati a norma dell'art. 4, comma 9, della legge 30 dicembre 1991, n. 412, con le organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative in campo nazionale. Detti accordi devono tener conto dei seguenti principi:
- a) le farmacie pubbliche e private erogano l'assistenza farmaceutica per conto delle unità sanitarie locali del territorio regionale dispensando, su presentazione della ricetta del medico, specialità medicinali, preparati galenici, prodotti dietetici, presidi medico-chirurgici e altri prodotti sanitari erogabili dal Servizio sanitario nazionale nei limiti previsti dai livelli di assistenza;
- b) per il servizio di cui alla lettera a) l'unità sanitaria locale corrisponde alla farmacia il prezzo del prodotto erogato, al netto della eventuale quota di partecipazione alla spesa dovuta dall'assistito. Ai fini della liquidazione la farmacia è tenuta alla presentazione della ricetta corredata del bollino o di altra documentazione comprovante l'avvenuta consegna all'assistito. Per il pagamento del dovuto oltre il termine fissato dagli accordi regionali di cui alla successiva lettera c) non possono essere riconosciuti interessi superiore a quelli legali;
- c) demandare ad accordi di livello regionale la disciplina delle modalità di presentazione delle ricette e i tempi dei pagamenti dei corrispettivi nonché l'individuazione di modalità differenziate di erogazione delle prestazioni finalizzate al miglioramento dell'assistenza definendo le relative condizioni economiche anche in deroga a quanto previsto alla precedente lettera b), e le modalità di collaborazione delle farmacie in programmi particolari nell'ambito delle attività di emergenza, di farmacovigilanza, di informazione e di educazione sanitaria (66/a).
3. Gli Ordini ed i Collegi professionali sono tenuti a valutare sotto il profilo deontologico i comportamenti degli iscritti agli Albi ed ai Collegi professionali che si siano resi inadempienti agli obblighi convenzionali. I ricorsi avverso le sanzioni comminate dagli Ordini o dai Collegi sono decisi dalla Commissione centrale per gli esercenti le professioni sanitarie.
4. Ferma restando la competenza delle regioni in materia di autorizzazione e vigilanza sulle istituzioni sanitarie private, a norma dell'art. 43 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, con atto di indirizzo e coordinamento, emanato d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome, sentito il Consiglio superiore di sanità, sono definiti i requisiti strutturali, tecnologici e organizzativi minimi richiesti per l'esercizio delle attività sanitarie da parte delle strutture pubbliche e private e la periodicità dei controlli sulla permanenza dei requisiti stessi. L'atto di indirizzo e coordinamento è emanato entro il 31 dicembre 1993 nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:
- a) garantire il perseguimento degli obiettivi fondamentali di prevenzione, cura e riabilitazione definiti dal Piano sanitario nazionale;
- b) garantire il perseguimento degli obiettivi che ciascuna delle fondamentali funzioni assistenziali del Servizio sanitario nazionale deve conseguire, giusta quanto disposto dal decreto del Presidente della Repubblica 24 dicembre 1992, concernente la "Definizione dei livelli uniformi di assistenza sanitaria" ovvero dal Piano sanitario nazionale, ai sensi del precedente art. 1, comma 4, lettera b);
- c) assicurare l'adeguamento delle strutture e delle attrezzature al progresso scientifico e tecnologico;
- d) assicurare l'applicazione delle disposizioni comunitarie in materia;
- e) garantire l'osservanza delle norme nazionali in materia di: protezione antisismica, protezione antincendio, protezione acustica, sicurezza elettrica, continuità elettrica, sicurezza antinfortunistica, igiene dei luoghi di lavoro, protezione dalle radiazioni ionizzanti, eliminazione delle barriere architettoniche, smaltimento dei rifiuti, condizioni microclimatiche, impianti di distribuzione dei gas, materiali esplosivi, anche al fine di assicurare condizioni di sicurezza agli operatori e agli utenti del servizio;
- f) prevedere l'articolazione delle strutture sanitarie in classi differenziate in relazione alla tipologia delle prestazioni erogabili;
- g) prevedere l'obbligo di controllo della qualità delle prestazioni erogate;
- h) definire i termini per l'adeguamento delle strutture e dei presidi già autorizzati e per l'aggiornamento dei requisiti minimi, al fine di garantire un adeguato livello di qualità delle prestazioni compatibilmente con le risorse a disposizione.
5. (comma abrogato)

6. (comma abrogato)

7. (comma abrogato)

8. Le unità sanitarie locali, in deroga a quanto previsto dai precedenti commi 5 e 7, utilizzano il personale sanitario in servizio alla data di entrata in vigore del decreto legislativo 7 dicembre 1993, n. 517, ai sensi dei decreti del Presidente della Repubblica 28 settembre 1990, n. 316, 13 marzo 1992, n. 261, 13 marzo 1992, n. 262, e 18 giugno 1988, n. 255. Esclusivamente per il suddetto personale valgono le convenzioni stipulate ai sensi dell'art. 48 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, e dell'art. 4, comma 9, della legge 30 dicembre 1991, n. 412. Entro il triennio indicato al comma 7 le regioni possono inoltre individuare aree di attività specialistica che, ai fini del miglioramento del servizio richiedano l'instaurarsi di un rapporto d'impiego. A questi fini i medici specialistici ambulatoriali di cui al decreto del Presidente della Repubblica 28 settembre 1990, n. 316, che alla data del 31 dicembre 1992 svolgevano esclusivamente attività ambulatoriale da almeno cinque anni con incarico orario non inferiore a ventinove ore settimanali e che alla medesima data non avevano altro tipo di rapporto convenzionale con il Servizio sanitario nazionale o con altre istituzioni pubbliche o private, sono inquadrati, a domanda, previo giudizio di idoneità, nel primo livello dirigenziale del ruolo medico in soprannumero. Con regolamento da adottarsi entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del D.Lgs. 7 dicembre 1993, n. 517, ai sensi dell'art. 17, L. 23 agosto 1988, n. 400, dal Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro della sanità di concerto con i Ministri del tesoro e della funzione pubblica sono determinati i tempi, le procedure e le modalità per lo svolgimento dei giudizi di idoneità. In sede di revisione dei rapporti convenzionali in atto, l'accordo collettivo nazionale disciplina l'adeguamento dei rapporti medesimi alle esigenze di flessibilità operativa, incluse la riorganizzazione degli orari e le forme di mobilità interaziendale, nonché i criteri di integrazione dello specialista ambulatoriale nella assistenza distrettuale. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 34 della legge 27 dicembre 1997, n. 449.

9. (comma abrogato)

8-bis. Autorizzazione, accreditamento e accordi contrattuali.

1. Le regioni assicurano i livelli essenziali e uniformi di assistenza di cui all'articolo 1 avvalendosi dei presidi direttamente gestiti dalle aziende unità sanitarie locali, delle aziende ospedaliere, delle aziende universitarie e degli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico, nonché di soggetti accreditati ai sensi dell'articolo 8-quater, nel rispetto degli accordi contrattuali di cui all'articolo 8-quinquies.

2. I cittadini esercitano la libera scelta del luogo di cura e dei professionisti nell'ambito dei soggetti accreditati con cui siano stati definiti appositi accordi contrattuali. L'accesso ai servizi è subordinato all'apposita prescrizione, proposta o richiesta compilata sul modulario del Servizio sanitario nazionale.

3. La realizzazione di strutture sanitarie e l'esercizio di attività sanitarie, l'esercizio di attività sanitarie per conto del Servizio sanitario nazionale e l'esercizio di attività sanitarie a carico del Servizio sanitario nazionale sono subordinate, rispettivamente, al rilascio delle autorizzazioni di cui all'articolo 8-ter, dell'accreditamento istituzionale di cui all'articolo 8-quater, nonché alla stipulazione degli accordi contrattuali di cui all'articolo 8-quinquies. La presente disposizione vale anche per le strutture e le attività sociosanitarie.

8-ter. Autorizzazioni alla realizzazione di strutture e all'esercizio di attività sanitarie e sociosanitarie.

1. La realizzazione di strutture e l'esercizio di attività sanitarie e sociosanitarie sono subordinate ad autorizzazione. Tali autorizzazioni si applicano alla costruzione di nuove strutture, all'adattamento di strutture già esistenti e alla loro diversa utilizzazione, all'ampliamento o alla trasformazione nonché al trasferimento in altra sede di strutture già autorizzate, con riferimento alle seguenti tipologie:

a) strutture che erogano prestazioni in regime di ricovero ospedaliero a ciclo continuativo o diurno per acuti;

b) strutture che erogano prestazioni di assistenza specialistica in regime ambulatoriale, ivi comprese quelle riabilitative, di diagnostica strumentale e di laboratorio;

c) strutture sanitarie e sociosanitarie che erogano prestazioni in regime residenziale, a ciclo continuativo o diurno.

2. L'autorizzazione all'esercizio di attività sanitarie è, altresì, richiesta per gli studi odontoiatrici, medici e di altre professioni sanitarie, ove attrezzati per erogare prestazioni di chirurgia ambulatoriale, ovvero procedure diagnostiche e terapeutiche di particolare complessità o che comportino un rischio per la sicurezza del paziente, individuati ai sensi del comma 4, nonché per le strutture esclusivamente dedicate ad attività diagnostiche, svolte anche a favore di soggetti terzi.

3. Per la realizzazione di strutture sanitarie e sociosanitarie il comune acquisisce, nell'esercizio delle proprie competenze in materia di autorizzazioni e concessioni di cui all'art. 4 del decreto-legge 5 ottobre 1993, n. 398, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 dicembre 1993, n. 493 e successive modificazioni, la verifica di compatibilità del progetto da parte della regione. Tale verifica è effettuata in rapporto al fabbisogno complessivo e alla localizzazione territoriale delle strutture presenti in ambito regionale, anche al fine di meglio garantire l'accessibilità ai servizi e valorizzare le aree di insediamento prioritario di nuove strutture.

4. L'esercizio delle attività sanitarie e sociosanitarie da parte di strutture pubbliche e private presuppone il possesso dei requisiti minimi, strutturali, tecnologici e organizzativi stabiliti con atto di indirizzo e coordinamento ai sensi dell'articolo 8 della legge 15 marzo 1997, n. 59, sulla base dei principi e criteri direttivi previsti dall'articolo 8, comma 4, del presente decreto. In sede di modificazione del medesimo atto di indirizzo e coordinamento si individuano gli studi odontoiatrici, medici e di altre professioni sanitarie di cui al comma 2, nonché i relativi requisiti minimi.

5. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, che modifica il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, le regioni determinano:

a) le modalità e i termini per la richiesta e l'eventuale rilascio della autorizzazione alla realizzazione di strutture e della autorizzazione all'esercizio di attività sanitaria e sociosanitaria, prevedendo la possibilità del riesame dell'istanza, in caso di esito negativo o di prescrizioni contestate dal soggetto richiedente;

b) gli ambiti territoriali in cui si riscontrano carenze di strutture o di capacità produttiva, definendo idonee procedure per selezionare i nuovi soggetti eventualmente interessati.

8-quater. Accreditamento istituzionale.

1. L'accreditamento istituzionale è rilasciato dalla regione alle strutture autorizzate, pubbliche o private e ai professionisti che ne facciano richiesta, subordinatamente alla loro rispondenza ai requisiti ulteriori di qualificazione, alla loro funzionalità rispetto agli indirizzi di programmazione regionale e alla verifica positiva dell'attività svolta e dei risultati raggiunti. Al fine di individuare i criteri per la verifica della funzionalità rispetto alla programmazione nazionale e regionale, la regione definisce il fabbisogno di assistenza secondo le funzioni sanitarie individuate dal Piano sanitario regionale per garantire i livelli essenziali e uniformi di assistenza, nonché gli eventuali livelli integrativi locali e le esigenze connesse all'assistenza integrativa di cui all'articolo 9. La regione provvede al rilascio dell'accreditamento ai professionisti, nonché a tutte le strutture pubbliche ed equiparate che soddisfano le condizioni di cui al primo periodo del presente comma, alle strutture private non lucrative di cui all'articolo 1, comma 18, e alle strutture private lucrative.

2. La qualità di soggetto accreditato non costituisce vincolo per le aziende e gli enti del servizio sanitario nazionale a corrispondere la remunerazione delle prestazioni erogate, al di fuori degli accordi contrattuali di cui all'articolo 8-quinquies. I requisiti ulteriori costituiscono presupposto per l'accreditamento e vincolo per la definizione delle prestazioni previste nei programmi di attività delle strutture accreditate, così come definiti dall'articolo 8-quinquies.

3. Con atto di indirizzo e coordinamento emanato, ai sensi dell'articolo 8 della legge 15 marzo 1997, n. 59, entro centottanta giorni

dalla data di entrata in vigore del presente decreto, che modifica il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, sentiti l'Agenzia per i servizi sanitari regionali, il Consiglio superiore di sanità, e, limitatamente all'accreditamento dei professionisti, la Federazione nazionale dell'ordine dei medici chirurghi e degli odontoiatri, sono definiti i criteri generali uniformi per:

- a) la definizione dei requisiti ulteriori per l'esercizio delle attività sanitarie per conto del Servizio sanitario nazionale da parte delle strutture sanitarie e dei professionisti, nonché la verifica periodica di tali attività;
 - b) la valutazione della rispondenza delle strutture al fabbisogno e alla funzionalità della programmazione regionale, inclusa la determinazione dei limiti entro i quali sia possibile accreditare quantità di prestazioni in eccesso rispetto al fabbisogno programmato, in modo da assicurare un'efficace competizione tra le strutture accreditate;
 - c) le procedure e i termini per l'accreditamento delle strutture che ne facciano richiesta, ivi compresa la possibilità di un riesame dell'istanza, in caso di esito negativo e di prescrizioni contestate dal soggetto richiedente nonché la verifica periodica dei requisiti ulteriori e le procedure da adottarsi in caso di verifica negativa.
4. L'atto di indirizzo e coordinamento è emanato nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:
- a) garantire l'eguaglianza fra tutte le strutture relativamente ai requisiti ulteriori richiesti per il rilascio dell'accreditamento e per la sua verifica periodica;
 - b) garantire il rispetto delle condizioni di incompatibilità previste dalla vigente normativa nel rapporto di lavoro con il personale comunque impegnato in tutte le strutture;
 - c) assicurare che tutte le strutture accreditate garantiscano dotazioni strumentali e tecnologiche appropriate per quantità, qualità e funzionalità in relazione alla tipologia delle prestazioni erogabili e alle necessità assistenziali degli utilizzatori dei servizi;
 - d) garantire che tutte le strutture accreditate assicurino adeguate condizioni di organizzazione interna, con specifico riferimento alla dotazione quantitativa e alla qualificazione professionale del personale effettivamente impiegato; e) prevedere la partecipazione della struttura a programmi di accreditamento professionale tra pari;
 - f) prevedere la partecipazione degli operatori a programmi di valutazione sistematica e continuativa dell'appropriatezza delle prestazioni erogate e della loro qualità, interni alla struttura e interaziendali;
 - g) prevedere l'accettazione del sistema di controlli esterni sulla appropriatezza e sulla qualità delle prestazioni erogate, definito dalla regione ai sensi dell'articolo 8-octies;
 - h) prevedere forme di partecipazione dei cittadini e degli utilizzatori dei servizi alla verifica dell'attività svolta e alla formulazione di proposte rispetto all'accessibilità dei servizi offerti, nonché l'adozione e l'utilizzazione sistematica della carta dei servizi per la comunicazione con i cittadini, inclusa la diffusione degli esiti dei programmi di valutazione di cui alle lettere e) ed f);
 - i) disciplinare l'esternalizzazione dei servizi sanitari direttamente connessi all'assistenza al paziente, prevedendola esclusivamente verso soggetti accreditati in applicazione dei medesimi criteri o di criteri comunque equivalenti a quelli adottati per i servizi interni alla struttura, secondo quanto previsto dal medesimo atto di indirizzo e coordinamento;
 - l) indicare i requisiti specifici per l'accreditamento di funzioni di particolare rilevanza, in relazione alla complessità organizzativa e funzionale della struttura, alla competenza e alla esperienza del personale richieste, alle dotazioni tecnologiche necessarie o in relazione all'attuazione degli obiettivi prioritari definiti dalla programmazione nazionale;
 - m) definire criteri per la selezione degli indicatori relativi all'attività svolta e ai suoi risultati finali dalle strutture e dalle funzioni accreditate, in base alle evidenze scientifiche disponibili;
 - n) definire i termini per l'adozione dei provvedimenti attuativi regionali e per l'adeguamento organizzativo delle strutture già autorizzate;
 - o) indicare i requisiti per l'accreditamento istituzionale dei professionisti, anche in relazione alla specifica esperienza professionale maturata e ai crediti formativi acquisiti nell'ambito del programma di formazione continua di cui all'articolo 16-ter;
 - p) individuare l'organizzazione dipartimentale minima e le unità operative e le altre strutture complesse delle aziende di cui agli articoli 3 e 4, in base alla consistenza delle risorse umane, tecnologiche e finanziarie, al grado di autonomia finanziaria e alla complessità dell'organizzazione interna;
 - q) prevedere l'estensione delle norme di cui al presente comma alle attività e alle strutture sociosanitarie, ove compatibili.
5. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore dell'atto di indirizzo e coordinamento di cui al comma 3, le regioni definiscono, in conformità ai criteri generali uniformi ivi previsti, i requisiti per l'accreditamento, nonché il procedimento per la loro verifica, prevedendo, per quanto riguarda l'accreditamento dei professionisti, adeguate forme di partecipazione degli Ordini e dei Collegi professionali interessati.
6. Entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore dell'atto di indirizzo e coordinamento di cui al comma 3, le regioni avviano il processo di accreditamento delle strutture temporaneamente accreditate ai sensi dell'articolo 6, comma 6, della legge 23 dicembre 1994, n. 724, e delle altre già operanti.
7. Nel caso di richiesta di accreditamento da parte di nuove strutture o per l'avvio di nuove attività in strutture preesistenti, l'accreditamento può essere concesso, in via provvisoria, per il tempo necessario alla verifica del volume di attività svolto e della qualità dei suoi risultati. L'eventuale verifica negativa comporta la sospensione automatica dell'accreditamento temporaneamente concesso.
8. In presenza di una capacità produttiva superiore al fabbisogno determinato in base ai criteri di cui al comma 3, lettera b), le regioni e le unità sanitarie locali attraverso gli accordi contrattuali di cui all'articolo 8-quinquies, sono tenute a porre a carico del Servizio sanitario nazionale un volume di attività comunque non superiore a quello previsto dagli indirizzi della programmazione nazionale. In caso di superamento di tale limite, e in assenza di uno specifico e adeguato intervento integrativo ai sensi dell'articolo 13, si procede, con le modalità di cui all'articolo 28, commi 9 e seguenti della legge 23 dicembre 1998, n. 448, alla revoca dell'accreditamento della capacità produttiva in eccesso, in misura proporzionale al concorso a tale superamento apportato dalle strutture pubbliche ed equiparate, dalle strutture private non lucrative e dalle strutture private lucrative.

8-quinquies. Accordi contrattuali.

1. Le regioni, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, che modifica il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, definiscono l'ambito di applicazione degli accordi contrattuali e individuano i soggetti interessati, con specifico riferimento ai seguenti aspetti:
 - a) individuazione delle responsabilità riservate alla regione e di quelle attribuite alle unità sanitarie locali nella definizione degli accordi contrattuali e nella verifica del loro rispetto;
 - b) indirizzi per la formulazione dei programmi di attività delle strutture interessate, con l'indicazione delle funzioni e delle attività da potenziare e da depotenziare, secondo le linee della programmazione regionale e nel rispetto delle priorità indicate dal Piano sanitario nazionale;
 - c) determinazione del piano delle attività relative alle alte specialità e alla rete dei servizi di emergenza;
 - d) criteri per la determinazione della remunerazione delle strutture ove queste abbiano erogato volumi di prestazioni eccedenti il programma preventivo concordato, tenuto conto del volume complessivo di attività e del concorso allo stesso da parte di ciascuna struttura.
2. In attuazione di quanto previsto dal comma 1, la regione e le unità sanitarie locali, anche attraverso valutazioni comparative della qualità e dei costi, definiscono accordi con le strutture pubbliche ed equiparate, e stipulano contratti con quelle private e con i professionisti accreditati, anche mediante intese con le loro organizzazioni rappresentative a livello regionale, che indicano: a) gli obiettivi di salute e i programmi di integrazione dei servizi;

- b) il volume massimo di prestazioni che le strutture presenti nell'ambito territoriale della medesima unità sanitaria locale, si impegnano ad assicurare, distinto per tipologia e per modalità di assistenza;
- c) i requisiti del servizio da rendere, con particolare riguardo ad accessibilità, appropriatezza clinica e organizzativa, tempi di attesa e continuità assistenziale;
- d) il corrispettivo preventivato a fronte delle attività concordate, globalmente risultante dalla applicazione dei valori tariffari e della remunerazione extra-tariffaria delle funzioni incluse nell'accordo, da verificare a consuntivo sulla base dei risultati raggiunti e delle attività effettivamente svolte secondo le indicazioni regionali di cui al comma 1, lettera d); e) il debito informativo delle strutture erogatrici per il monitoraggio degli accordi pattuiti e le procedure che dovranno essere seguite per il controllo esterno della appropriatezza e della qualità della assistenza prestata e delle prestazioni rese, secondo quanto previsto dall'articolo 8-octies.

8-sexies. Remunerazione.

1. Le strutture che erogano assistenza ospedaliera e ambulatoriale a carico del Servizio sanitario nazionale sono finanziate secondo un ammontare globale predefinito indicato negli accordi contrattuali di cui all'articolo 8-quinquies e determinato in base alle funzioni assistenziali e alle attività svolte nell'ambito e per conto della rete dei servizi di riferimento. Ai fini della determinazione del finanziamento globale delle singole strutture, le funzioni assistenziali di cui al comma 2 sono remunerate in base al costo standard di produzione del programma di assistenza, mentre le attività di cui al comma 4 sono remunerate in base a tariffe predefinite per prestazione.
2. Le regioni definiscono le funzioni assistenziali nell'ambito delle attività che rispondono alle seguenti caratteristiche generali:
 - a) programmi a forte integrazione fra assistenza ospedaliera e territoriale, sanitaria e sociale, con particolare riferimento alla assistenza per patologie croniche di lunga durata o recidivanti;
 - b) programmi di assistenza a elevato grado di personalizzazione della prestazione o del servizio reso alla persona;
 - c) attività svolte nell'ambito della partecipazione a programmi di prevenzione;
 - d) programmi di assistenza a malattie rare;
 - e) attività con rilevanti costi di attesa, ivi compreso il sistema di allarme sanitario e di trasporto in emergenza, nonché il funzionamento della centrale operativa, di cui all'atto di indirizzo e coordinamento approvato con decreto del Presidente della Repubblica 27 marzo 1992, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 76 del 21 marzo 1992;
 - f) programmi sperimentali di assistenza;
 - g) programmi di trapianto di organo, di midollo osseo e di tessuto, ivi compresi il mantenimento e monitoraggio del donatore, l'espianto degli organi da cadavere, le attività di trasporto, il coordinamento e l'organizzazione della rete di prelievi e di trapianti, gli accertamenti preventivi sui donatori.
3. I criteri generali per la definizione delle funzioni assistenziali e per la determinazione della loro remunerazione massima sono stabiliti con apposito decreto del Ministro della sanità, sentita l'Agenzia per i servizi sanitari regionali, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome, sulla base di standard organizzativi e di costi unitari predefiniti dei fattori produttivi, tenendo conto, quando appropriato, del volume dell'attività svolta.
4. La remunerazione delle attività assistenziali diverse da quelle di cui al comma 2 è determinata in base a tariffe predefinite, limitatamente agli episodi di assistenza ospedaliera per acuti erogata in regime di degenza ordinaria e di day hospital, e alle prestazioni di assistenza specialistica ambulatoriale, fatta eccezione per le attività rientranti nelle funzioni di cui al comma 3.
5. Il Ministro della sanità, sentita l'Agenzia per i servizi sanitari regionali, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, ai sensi dell'articolo 120, comma 1, lettera g), del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112, con apposito decreto individua i sistemi di classificazione che definiscono l'unità di prestazione o di servizio da remunerare e determina le tariffe massime da corrispondere alle strutture accreditate, in base ai costi standard di produzione e di quote standard di costi generali, calcolati su un campione rappresentativo di strutture accreditate, preventivamente selezionate secondo criteri di efficienza, appropriatezza e qualità della assistenza. Lo stesso decreto stabilisce i criteri generali in base ai quali le regioni, adottano il proprio sistema tariffario, articolando tali tariffe per classi di strutture secondo le loro caratteristiche organizzative e di attività, verificati in sede di accreditamento delle strutture stesse.
6. Con la procedura di cui al comma 5, sono effettuati periodicamente la revisione del sistema di classificazione delle prestazioni e l'aggiornamento delle relative tariffe, tenendo conto della definizione dei livelli essenziali e uniformi di assistenza e delle relative previsioni di spesa, dell'innovazione tecnologica e organizzativa, nonché dell'andamento del costo dei principali fattori produttivi.
7. Il Ministro della sanità, con proprio decreto, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, disciplina le modalità di erogazione e di remunerazione dell'assistenza protesica, compresa nei livelli essenziali di assistenza di cui all'articolo 1, anche prevedendo il ricorso all'assistenza in forma indiretta.
8. Il Ministro della sanità, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sentita l'Agenzia per i servizi sanitari regionali, con apposito decreto, definisce i criteri generali per la compensazione dell'assistenza prestata a cittadini in regioni diverse da quelle di residenza. Nell'ambito di tali criteri, le regioni possono stabilire specifiche intese e concordare politiche tariffarie, anche al fine di favorire il pieno utilizzo delle strutture e l'autosufficienza di ciascuna regione, nonché l'impiego efficiente delle strutture che esercitano funzioni a valenza interregionale e nazionale.

8-septies. Prestazioni erogate in forma indiretta.

1. I rimborsi relativi alle prestazioni erogate in forma indiretta sono definiti dalle regioni e dalle province autonome in misura non superiore al cinquanta per cento delle corrispondenti tariffe regionali determinate ai sensi dell'articolo 8-sexies. Entro diciotto mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, che modifica il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, è abolita l'assistenza in forma indiretta per le prestazioni di assistenza specialistica ambulatoriale e in regime di degenza. Resta ferma la normativa vigente in materia di assistenza sanitaria all'estero.

8-octies. Controlli.

1. La regione e le aziende unità sanitarie locali attivano un sistema di monitoraggio e controllo sulla definizione e sul rispetto degli accordi contrattuali da parte di tutti i soggetti interessati nonché sulla qualità della assistenza e sulla appropriatezza delle prestazioni rese.
2. Per quanto riguarda le strutture pubbliche del Servizio sanitario nazionale, la definizione degli accordi entro i termini stabiliti dalla regione e il rispetto dei programmi di attività previsti per ciascuna struttura rappresenta elemento di verifica per la conferma degli incarichi al direttore generale, ai direttori di dipartimento e del contratto previsto per i dirigenti responsabili di struttura complessa, nonché per la corresponsione degli incentivi di risultato al personale con funzioni dirigenziali dipendente dalle aziende interessate.
3. Con atto di indirizzo e coordinamento, emanato entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, che modifica il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, sentita l'Agenzia per i servizi sanitari regionali, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sono stabiliti, sulla base dei criteri di cui all'articolo 8-quinquies, i principi in base ai quali la regione assicura la funzione di controllo esterno sulla appropriatezza e sulla qualità della assistenza prestata dalle strutture interessate. Le regioni, in attuazione dell'atto di indirizzo e coordinamento, entro sessanta giorni determinano:
 - a) le regole per l'esercizio della funzione di controllo esterno e per la risoluzione delle eventuali contestazioni, stabilendo le relative

penalizzazioni; b) il debito informativo delle strutture accreditate interessate agli accordi e le modalità per la verifica della adeguatezza del loro sistema informativo; c) l'organizzazione per la verifica del comportamento delle singole strutture; d) i programmi per promuovere la formazione e l'aggiornamento degli operatori addetti alla gestione della documentazione clinica e alle attività di controllo.

4. L'atto di indirizzo e coordinamento di cui al comma 3 individua altresì i criteri per la verifica di:

- a) validità della documentazione amministrativa attestante l'avvenuta erogazione delle prestazioni e la sua rispondenza alle attività effettivamente svolte;
- b) necessità clinica e appropriatezza delle prestazioni e dei ricoveri effettuati, con particolare riguardo ai ricoveri di pazienti indirizzati o trasferiti ad altre strutture;
- c) appropriatezza delle forme e delle modalità di erogazione della assistenza; d) risultati finali della assistenza, incluso il gradimento degli utilizzatori dei servizi.

9. Fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale.

1. Al fine di favorire l'erogazione di forme di assistenza sanitaria integrative rispetto a quelle assicurate dal Servizio sanitario nazionale e, con queste comunque direttamente integrate, possono essere istituiti fondi integrativi finalizzati a potenziare l'erogazione di trattamenti e prestazioni non comprese nei livelli uniformi ed essenziali di assistenza di cui all'articolo 1, definiti dal Piano sanitario nazionale e dai relativi provvedimenti attuativi.
2. La denominazione dei fondi di cui al presente articolo deve contenere l'indicazione "fondo integrativo del Servizio sanitario nazionale". Tale denominazione non può essere utilizzata con riferimento a fondi istituiti per finalità diverse.
3. Tutti i soggetti pubblici e privati che istituiscono fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale sono tenuti ad adottare politiche di non selezione dei rischi. Le fonti istitutive dei fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale sono le seguenti:
 - a) contratti e accordi collettivi, anche aziendali;
 - b) accordi tra lavoratori autonomi o fra liberi professionisti, promossi dai loro sindacati o da associazioni di rilievo almeno provinciale;
 - c) regolamenti di regioni, enti territoriali ed enti locali;
 - d) deliberazioni assunte, nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti, da organizzazioni non lucrative di cui all'articolo 1, comma 16 operanti nei settori dell'assistenza socio-sanitaria o dell'assistenza sanitaria;
 - e) deliberazioni assunte, nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti, da società di mutuo soccorso riconosciute;
 - f) atti assunti da altri soggetti pubblici e privati, a condizione che contengano l'esplicita assunzione dell'obbligo di non adottare strategie e comportamenti di selezione dei rischi o di discriminazione nei confronti di particolari gruppi di soggetti.
4. L'ambito di applicazione dei fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale è rappresentato da:
 - a) prestazioni aggiuntive, non comprese nei livelli essenziali e uniformi di assistenza e con questi comunque integrate, erogate da professionisti e da strutture accreditate;
 - b) prestazioni erogate dal Servizio sanitario nazionale comprese nei livelli uniformi ed essenziali di assistenza, per la sola quota posta a carico dell'assistito, inclusi gli oneri per l'accesso alle prestazioni erogate in regime di libera professione intramuraria e per la fruizione dei servizi alberghieri su richiesta dell'assistito di cui all'articolo 1, comma 15, della legge 23 dicembre 1996, n. 662;
 - c) prestazioni sociosanitarie erogate in strutture accreditate residenziali e semiresidenziali o in forma domiciliare, per la quota posta a carico dell'assistito.
5. Fra le prestazioni di cui al comma 4, lettera a), sono comprese:
 - a) le prestazioni di medicina non convenzionale, ancorché erogate da strutture non accreditate;
 - b) le cure termali, limitatamente alle prestazioni non a carico del Servizio sanitario nazionale;
 - c) l'assistenza odontoiatrica, limitatamente alle prestazioni non a carico del Servizio sanitario nazionale e comunque con l'esclusione dei programmi di tutela della salute odontoiatrica nell'età evolutiva e dell'assistenza odontoiatrica e protesica a determinate categorie di soggetti in condizioni di particolare vulnerabilità.
6. Con decreto del Ministro della sanità, previo parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della disciplina del trattamento fiscale ai sensi del comma 10, sono individuate le prestazioni relative alle lettere a), b) e c) del comma 5, nonché quelle ricomprese nella lettera c) del comma 4, le quali, in via di prima applicazione, possono essere poste a carico dei fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale.
7. I fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale sono autogestiti. Essi possono essere affidati in gestione mediante convenzione, da stipulare con istituzioni pubbliche e private che operano nel settore sanitario o sociosanitario da almeno cinque anni, secondo le modalità stabilite con decreto del Ministro della sanità, da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. Le regioni, le province autonome e gli enti locali, in forma singola o associata, possono partecipare alla gestione dei fondi di cui al presente articolo.
8. Entro centoventi giorni dall'entrata in vigore della disciplina del trattamento fiscale ai sensi del comma 10, è emanato, su proposta del Ministro della sanità, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, il regolamento contenente le disposizioni relative all'ordinamento dei fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale. Detto regolamento disciplina: a) le modalità di costituzione e di scioglimento; b) la composizione degli organi di amministrazione e di controllo; c) le forme e le modalità di contribuzione; d) i soggetti destinatari dell'assistenza;
- e) il trattamento e le garanzie riservate al singolo sottoscrittore e al suo nucleo familiare; f) le cause di decadenza della qualificazione di fondo integrativo del Servizio sanitario nazionale.
9. La vigilanza sull'attività dei fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale è disciplinata dall'articolo 122 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112. Presso il Ministero della sanità, senza oneri a carico dello Stato, sono istituiti: l'anagrafe dei fondi integrativi del servizio sanitario nazionale, alla quale debbono iscriversi sia i fondi vigilati dallo Stato che quelli sottoposti a vigilanza regionale; l'osservatorio dei fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale, il cui funzionamento è disciplinato con il regolamento di cui al comma 8.
10. Le disposizioni del presente articolo acquistano efficacia al momento dell'entrata in vigore della disciplina del trattamento fiscale dei fondi ivi previsti, ai sensi dell'articolo 10, comma 1, della legge 13 maggio 1999, n. 133.

9-bis. Sperimentazioni gestionali.

1. La Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, autorizza programmi di sperimentazione aventi a oggetto nuovi modelli gestionali che prevedano forme di collaborazione tra strutture del Servizio sanitario nazionale e soggetti privati, anche attraverso la costituzione di società miste a capitale pubblico e privato.
2. Il programma di sperimentazione è proposto dalla regione interessata, motivando le ragioni di convenienza economica del progetto gestionale, di miglioramento della qualità dell'assistenza e di coerenza con le previsioni del Piano sanitario regionale ed evidenziando altresì gli elementi di garanzia, con particolare riguardo ai seguenti criteri:
 - a) privilegiare nell'area del settore privato il coinvolgimento delle organizzazioni non lucrative di utilità sociale individuate dall'articolo 10 del decreto legislativo 4 dicembre 1997, n. 460;
 - b) fissare limiti percentuali alla partecipazione di organismi privati in misura non superiore al quarantanove per cento;
 - c) prevedere forme idonee di limitazione alla facoltà di cessione della propria quota sociale nei confronti dei soggetti privati che partecipano alle sperimentazioni;
 - d) disciplinare le forme di risoluzione del rapporto contrattuale con privati che partecipano alla sperimentazione in caso di gravi inadempimenti agli obblighi contrattuali o di accertate esposizioni debitorie nei confronti di terzi;

- e) definire partitamente i compiti, le funzioni e i rispettivi obblighi di tutti i soggetti pubblici e privati che partecipano alla sperimentazione gestionale, avendo cura di escludere in particolare il ricorso a forme contrattuali, di appalto o subappalto, nei confronti di terzi estranei alla convenzione di sperimentazione, per la fornitura di opere e servizi direttamente connessi all'assistenza alla persona;
- f) individuare forme e modalità di pronta attuazione per la risoluzione della convenzione di sperimentazione e scioglimento degli organi societari in caso di mancato raggiungimento del risultato della avviata sperimentazione.
3. La Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, avvalendosi dell'Agenzia per i servizi sanitari regionali, verifica annualmente i risultati conseguiti sia sul piano economico sia su quello della qualità dei servizi, ivi comprese le forme di collaborazione in atto con soggetti privati per la gestione di compiti diretti di tutela della salute. Al termine del primo triennio di sperimentazione, sulla base dei risultati conseguiti, il Governo e le regioni adottano i provvedimenti conseguenti.
4. Al di fuori dei programmi di sperimentazione di cui al presente articolo, è fatto divieto alle aziende del Servizio sanitario nazionale di costituire società di capitali aventi per oggetto sociale lo svolgimento di compiti diretti di tutela della salute.

10. Controllo di qualità.

1. Allo scopo di garantire la qualità dell'assistenza nei confronti della generalità dei cittadini, è adottato in via ordinaria il metodo della verifica e revisione della qualità e della quantità delle prestazioni, nonché del loro costo, al cui sviluppo devono risultare funzionali i modelli organizzativi ed i flussi informativi dei soggetti erogatori e gli istituti normativi regolanti il rapporto di lavoro del personale dipendente, nonché i rapporti tra soggetti erogatori, pubblici e privati, ed il Servizio sanitario nazionale.
2. Le regioni, nell'esercizio dei poteri di vigilanza di cui all'art. 8, comma 4, e avvalendosi dei propri servizi ispettivi, verificano il rispetto delle disposizioni in materia di requisiti minimi e classificazione delle strutture erogatrici, con particolare riguardo alla introduzione ed utilizzazione di sistemi di sorveglianza e di strumenti e metodologie per la verifica di qualità dei servizi e delle prestazioni. Il Ministro della sanità interviene nell'esercizio del potere di alta vigilanza.
3. Con decreto del Ministro della sanità, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome e sentite la Federazione nazionale degli ordini dei medici e degli odontoiatri e degli altri Ordini e Collegi competenti, sono stabiliti i contenuti e le modalità di utilizzo degli indicatori di efficienza e di qualità. Il Ministro della sanità, in sede di presentazione della Relazione sullo stato sanitario del Paese, riferisce in merito alle verifiche dei risultati conseguiti, avvalendosi del predetto sistema di indicatori.
4. Il Ministro della sanità accerta lo stato di attuazione presso le regioni del sistema di controllo delle prescrizioni mediche e delle commissioni professionali di verifica. La rilevazione dei dati contenuti nelle prescrizioni mediche è attuata dalle regioni e dalle province autonome con gli strumenti ritenuti più idonei. Il Ministro della sanità acquisisce il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano in ordine alla eventuale attivazione dei poteri sostitutivi. Ove tale parere non sia espresso entro trenta giorni, il Ministro provvede direttamente.

TITOLO III Finanziamento

11. Versamento contributi assistenziali.

1. I datori di lavoro tenuti, in base alla normativa vigente alla data di entrata in vigore del presente decreto, a versare all'I.N.P.S. i contributi per le prestazioni del Servizio sanitario nazionale, provvedono, alle scadenze già previste, al versamento con separata documentazione degli stessi distintamente dagli altri contributi ed al netto dei soli importi spettanti a titolo di fiscalizzazione del contributo per le predette prestazioni.
2. In sede di prima applicazione, nei primi cinque mesi del 1993, i soggetti di cui al comma precedente continuano a versare i contributi per le prestazioni del Servizio sanitario nazionale con le modalità vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto.
3. I datori di lavoro agricoli versano allo SCAU, con separata documentazione, i contributi per le prestazioni del Servizio sanitario nazionale, distintamente dagli altri contributi alle scadenze previste dalla normativa vigente alla data di entrata in vigore del presente decreto. Lo SCAU riversa all'I.N.P.S. i predetti contributi entro quindici giorni dalla riscossione. Per i lavoratori marittimi, fermo restando il disposto dell'ultimo comma dell'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, nella legge 29 febbraio 1980, n. 33, i rispettivi datori di lavoro versano, con separata documentazione, alle scadenze previste per i soggetti di cui al comma 1, i contributi per le prestazioni del Servizio sanitario nazionale, distintamente dagli altri contributi, alle Casse marittime che provvedono a riversarli all'I.N.P.S. entro quindici giorni dalla riscossione.
4. Le amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, provvedono a versare i contributi per le prestazioni del Servizio sanitario nazionale entro il bimestre successivo a quello della loro riscossione.
5. I contributi per le prestazioni del Servizio sanitario nazionale dovuti sui redditi diversi da lavoro dipendente sono versati con le modalità previste dal decreto di attuazione dell'articolo 14 della legge 30 dicembre 1991, n. 413.
6. I contributi per le prestazioni del Servizio sanitario nazionale sui redditi da pensione e da rendita vitalizia corrisposti da amministrazioni, enti, istituti, casse, gestioni o fondi di previdenza, per effetto di legge, regolamento e contratto o accordo collettivo di lavoro, sono versati, a cura dei predetti soggetti, entro la fine del bimestre successivo a quello di erogazione delle rate di pensione.
7. Nella documentazione relativa al versamento dei contributi di cui ai commi 1 e 3, i datori di lavoro sono tenuti anche ad indicare, distinti per regione in base al domicilio fiscale posseduto dal lavoratore dipendente, al 1° gennaio di ciascun anno, il numero dei soggetti, le basi imponibili contributive e l'ammontare dei contributi. In sede di prima applicazione le predette indicazioni relative ai primi cinque mesi del 1993 possono essere fornite con la documentazione relativa al versamento dei contributi effettuato nel mese di giugno 1993.
8. Per il 1993 i soggetti di cui al comma 6 provvedono agli adempimenti di cui al precedente comma con riferimento al luogo di pagamento della pensione.
9. I contributi per le prestazioni del Servizio sanitario nazionale e le altre somme ad essi connesse, sono attribuiti alle regioni in relazione al domicilio fiscale posseduto al 1° gennaio di ciascun anno dall'iscritto al Servizio sanitario nazionale.
10. Le amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, e gli enti di cui al comma 6, provvedono a versare i contributi per le prestazioni del Servizio sanitario nazionale su appositi conti infruttiferi aperti presso la tesoreria centrale dello Stato, intestati alle regioni. I contributi di cui al comma 5 sono fatti affluire sui predetti conti. I contributi di cui ai commi 1 e 3 sono accreditati dall'I.N.P.S. ai predetti conti. In sede di prima applicazione il versamento o l'accreditamento dei predetti contributi sui conti correnti infruttiferi delle regioni è effettuato con riferimento agli interi primi cinque mesi del 1993. In relazione al disposto di cui al comma 2, l'I.N.P.S. provvede, entro il 30 agosto 1993, alla ripartizione fra le regioni dei contributi riscossi nei primi cinque mesi del 1993. Ai predetti conti affluiscono altresì le quote del Fondo sanitario nazionale. Con decreto del Ministro del tesoro sono stabilite le modalità di attuazione delle disposizioni di cui al presente comma.
11. I soggetti di cui al precedente comma inviano trimestralmente alle regioni interessate il rendiconto dei contributi sanitari riscossi o trattenuti e versati sui c/c di tesoreria alle stesse intestati; in sede di prima applicazione è inviato alle regioni il rendiconto del primo semestre 1993; entro trenta giorni dalla data di approvazione dei propri bilanci consuntivi, ovvero per le amministrazioni centrali dello Stato entro trenta giorni dalla data di presentazione al Parlamento del rendiconto generale, i soggetti di cui al precedente comma inviano alle regioni il rendiconto annuale delle riscossioni o trattenute e dei versamenti corredato dalle informazioni relative al numero dei soggetti e alle correlate basi imponibili contributive.

12. Al fine del versamento dei contributi per le prestazioni del Servizio sanitario nazionale non si applicano il comma 2 dell'articolo 63 del regio decreto 18 novembre 1923, n. 2440, e l'articolo 17 del regio decreto 24 settembre 1940, n. 1949, e l'articolo 2 del regio decreto 24 settembre 1940, n. 1954.

13. Le disposizioni di cui ai precedenti commi si applicano a decorrere dal 1° gennaio 1993.

14. Per l'anno 1993 il Ministro del tesoro è autorizzato a provvedere con propri decreti alla contestuale riduzione delle somme iscritte sul capitolo 3342 dello stato di previsione dell'entrata e sul capitolo 5941 dello stato di previsione della spesa del Ministero del tesoro per importi pari ai contributi accreditati alle regioni dai soggetti di cui al precedente comma 9.

15. (comma abrogato)

16. In deroga a quanto previsto dall'art. 5, comma 3, del decreto-legge 25 novembre 1989, n. 382, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 gennaio 1990, n. 8, le anticipazioni mensili che possono essere corrisposte alle unità sanitarie locali per i primi nove mesi dell'anno 1993 sono riferite ad un terzo della quota relativa all'ultimo trimestre dell'anno 1992.

17. (comma abrogato)

18. È abrogato l'art. 5, comma 3, del decreto-legge 25 novembre 1989, n. 382, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 gennaio 1990, n. 8.

19. (comma abrogato).

20. La partecipazione alla spesa sanitaria dei cittadini italiani, compresi i familiari, i quali risiedono in Italia e sono, in esecuzione di trattati bilaterali o multilaterali stipulati dall'Italia, esentati da imposte dirette o contributi sociali di malattia sui salari, emolumenti ed indennità percetti per il servizio prestato in Italia presso missioni diplomatiche o uffici consolari, sedi o rappresentanze di organismi o di uffici internazionali, o Stati esteri, è regolata mediante convenzioni tra il Ministero della sanità, il Ministero del tesoro, e gli organi competenti delle predette missioni, sedi o rappresentanze e Stati.

12. Fondo sanitario nazionale.

1. Il Fondo sanitario nazionale di parte corrente e in conto capitale è alimentato interamente da stanziamenti a carico del bilancio dello Stato ed il suo importo è annualmente determinato dalla legge finanziaria tenendo conto, limitatamente alla parte corrente, dell'importo complessivo presunto dei contributi di malattia attribuiti direttamente alle regioni.

2. Una quota pari all'1% del Fondo sanitario nazionale complessivo di cui al comma precedente, prelevata dalla quota iscritta nel bilancio del Ministero del tesoro e del Ministero del bilancio per le parti di rispettiva competenza, è trasferita nei capitoli da istituire nello stato di previsione del Ministero della sanità ed utilizzata per il finanziamento di:

a) attività di ricerca corrente e finalizzata svolta da:

1) Istituto superiore di sanità per le tematiche di sua competenza;

2) Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro per le tematiche di sua competenza;

3) istituti di ricovero e cura di diritto pubblico e privato il cui carattere scientifico sia riconosciuto a norma delle leggi vigenti;

4) istituti zooprofilattici sperimentali per le problematiche relative all'igiene e sanità pubblica veterinaria;

b) iniziative previste da leggi nazionali o dal Piano sanitario nazionale riguardanti programmi speciali di interesse e rilievo interregionale o nazionale per ricerche o sperimentazioni attinenti gli aspetti gestionali, la valutazione dei servizi, le tematiche della comunicazione e dei rapporti con i cittadini, le tecnologie e biotecnologie sanitarie;

c) rimborsi alle unità sanitarie locali ed alle aziende ospedaliere, tramite le regioni, delle spese per prestazioni sanitarie erogate a cittadini stranieri che si trasferiscono per cure in Italia previa autorizzazione del Ministro della sanità d'intesa con il Ministro degli affari esteri.

A decorrere dal 1° gennaio 1995, la quota di cui al presente comma è rideterminata ai sensi dell'art. 11, comma 3, lettera d), della L. 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni.

3. Il Fondo sanitario nazionale, al netto della quota individuata ai sensi del comma precedente, è ripartito con riferimento al triennio successivo entro il 15 ottobre di ciascun anno, in coerenza con le previsioni del disegno di legge finanziaria per l'anno successivo, dal CIPE, su proposta del Ministro della sanità, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome; la quota capitaria di finanziamento da assicurare alle regioni viene determinata sulla base di un sistema di coefficienti parametrici, in relazione ai livelli uniformi di prestazioni sanitarie in tutto il territorio nazionale, determinati ai sensi dell'art. 1, con riferimento ai seguenti elementi:

a) popolazione residente;

b) mobilità sanitaria per tipologia di prestazioni, da compensare, in sede di riparto, sulla base di contabilità analitiche per singolo caso fornite dalle unità sanitarie locali e dalle aziende ospedaliere attraverso le regioni e le province autonome;

c) consistenza e stato di conservazione delle strutture immobiliari, degli impianti tecnologici e delle dotazioni strumentali.

4. Il Fondo sanitario nazionale in conto capitale assicura quote di finanziamento destinate al riequilibrio a favore delle regioni particolarmente svantaggiate sulla base di indicatori qualitativi e quantitativi di assistenza sanitaria, con particolare riguardo alla capacità di soddisfare la domanda mediante strutture pubbliche.

5. Il Fondo sanitario nazionale di parte corrente assicura altresì, nel corso del primo triennio di applicazione del presente decreto, quote di finanziamento destinate alle regioni che presentano servizi e prestazioni eccedenti quelli da garantire comunque a tutti i cittadini rapportati agli standard di riferimento.

6. Le quote del Fondo sanitario nazionale di parte corrente, assegnate alle regioni a statuto ordinario, confluiscono in sede regionale nel Fondo comune di cui all'art. 8, L. 16 maggio 1970, n. 281, come parte indistinta, ma non concorrono ai fini della determinazione del tetto massimo di indebitamento. Tali quote sono utilizzate esclusivamente per finanziare attività sanitarie. Per le regioni a statuto speciale e le province autonome le rispettive quote confluiscono in un apposito capitolo di bilancio.

12-bis. Ricerca sanitaria.

1. La ricerca sanitaria risponde al fabbisogno conoscitivo e operativo del Servizio sanitario nazionale e ai suoi obiettivi di salute, individuato con un apposito programma di ricerca previsto dal Piano sanitario nazionale.

2. Il Piano sanitario nazionale definisce, con riferimento alle esigenze del Servizio sanitario nazionale e tenendo conto degli obiettivi definiti nel Programma nazionale per la ricerca di cui al decreto legislativo 5 giugno 1998, n. 204, gli obiettivi e i settori principali della ricerca del Servizio sanitario nazionale, alla cui coerente realizzazione contribuisce la comunità scientifica nazionale.

3. Il Ministero della sanità, sentita la Commissione nazionale per la ricerca sanitaria, di cui all'articolo 2, comma 7, del decreto legislativo 30 giugno 1993, n. 266, elabora il programma di ricerca sanitaria e propone iniziative da inserire nella programmazione della ricerca scientifica nazionale, di cui al decreto legislativo 5 giugno 1998, n. 204, e nei programmi di ricerca internazionali e comunitari. Il programma è adottato dal Ministro della sanità, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del Piano sanitario nazionale, ha validità triennale ed è finanziato dalla quota di cui all'articolo 12, comma 2.

4. Il programma di ricerca sanitaria:

a) individua gli obiettivi prioritari per il miglioramento dello stato di salute della popolazione;

b) favorisce la sperimentazione di modalità di funzionamento, gestione e organizzazione dei servizi sanitari nonché di pratiche cliniche e assistenziali e individua gli strumenti di verifica del loro impatto sullo stato di salute della popolazione e degli utilizzatori dei servizi;

c) individua gli strumenti di valutazione dell'efficacia, dell'appropriatezza e della congruità economica delle procedure e degli interventi, anche in considerazione di analoghe sperimentazioni avviate da agenzie internazionali e con particolare riferimento agli

interventi e alle procedure prive di una adeguata valutazione di efficacia;

d) favorisce la ricerca e la sperimentazione volte a migliorare la integrazione multiprofessionale e la continuità assistenziale, con particolare riferimento alle prestazioni sociosanitarie a elevata integrazione sanitaria;

e) favorisce la ricerca e la sperimentazione volta a migliorare la comunicazione con i cittadini e con gli utilizzatori dei servizi sanitari, a promuovere l'informazione corretta e sistematica degli utenti e la loro partecipazione al miglioramento dei servizi;

f) favorisce la ricerca e la sperimentazione degli interventi appropriati per la implementazione delle linee guida e dei relativi percorsi diagnostico-terapeutici, per l'autovalutazione della attività degli operatori, la verifica e il monitoraggio e il monitoraggio dei risultati conseguiti.

5. Il programma di ricerca sanitaria si articola nelle attività di ricerca corrente e di ricerca finalizzata. La ricerca corrente è attuata tramite i progetti istituzionali degli organismi di ricerca di cui al comma seguente nell'ambito degli indirizzi del programma nazionale, approvati dal Ministro della sanità. La ricerca finalizzata attua gli obiettivi prioritari, biomedici e sanitari, del Piano sanitario nazionale. I progetti di ricerca biomedica finalizzata sono approvati dal Ministro della sanità di concerto con il Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, allo scopo di favorire il loro coordinamento.

6. Le attività di ricerca corrente e finalizzata sono svolte dalle regioni, dall'Istituto superiore di sanità, dall'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza sul lavoro, dall'Agenzia per i servizi sanitari regionali, dagli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico pubblici e privati nonché dagli Istituti zooprofilattici sperimentali. Alla realizzazione dei progetti possono concorrere, sulla base di specifici accordi, contratti o convenzioni, le Università, il Consiglio nazionale delle ricerche e gli altri enti di ricerca pubblici e privati, nonché imprese pubbliche e private.

7. Per l'attuazione del programma il ministero della sanità, anche su iniziativa degli organismi di ricerca nazionali, propone al Ministero per l'università e la ricerca scientifica e tecnologica e agli altri ministeri interessati le aree di ricerca biomedica e sanitaria di interesse comune, concordandone l'oggetto, le modalità di finanziamento e i criteri di valutazione dei risultati delle ricerche.

8. Il Ministero della sanità, nell'esercizio della funzione di vigilanza sull'attuazione del programma nazionale, si avvale della collaborazione tecnico-scientifica della Commissione nazionale per la ricerca sanitaria di cui all'articolo 2, comma 7, del decreto legislativo 30 giugno 1993, n. 266, degli organismi tecnico-scientifici del Servizio sanitario nazionale e delle regioni, sulla base di metodologie di accreditamento qualitativo, anche al fine di garantire la qualità e la indipendenza del processo di valutazione e di selezione dei progetti di ricerca.

9. Anche ai fini di cui al comma 1 del presente articolo, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano disciplinano l'organizzazione e il funzionamento dei Comitati etici istituiti presso ciascuna azienda sanitaria ai sensi del decreto ministeriale 15 luglio 1997, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 18 agosto 1997, n. 191, e del decreto ministeriale 18 marzo 1998, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 28 maggio 1998, n. 122, tenendo conto delle indicazioni e dei requisiti minimi di cui ai predetti decreti e istituendo un registro dei Comitati etici operanti nei propri ambiti territoriali.

10. Presso il ministero della sanità è istituito il Comitato etico nazionale per la ricerca e per le sperimentazioni cliniche. Il Comitato:

a) segnala, su richiesta della Commissione per la ricerca sanitaria ovvero di altri organi o strutture del ministero della sanità o di altre pubbliche amministrazioni, le conseguenze sotto il profilo etico dei progetti di ricerca biomedica e sanitaria;

b) comunica a organi o strutture del ministero della sanità le priorità di interesse dei progetti di ricerca biomedica e sanitaria;

c) coordina le valutazioni etico-scientifiche di sperimentazioni cliniche multicentriche di rilevante interesse nazionale, relative a medicinali o a dispositivi medici, su specifica richiesta del Ministro della sanità;

d) esprime parere su ogni questione tecnico-scientifica ed etica concernente la materia della ricerca di cui al comma 1 e della sperimentazione clinica dei medicinali e dei dispositivi medici che gli venga sottoposta dal Ministro della sanità.

11. Le regioni formulano proposte per la predisposizione del programma di ricerca sanitaria di cui al presente articolo, possono assumere la responsabilità della realizzazione di singoli progetti finalizzati, e assicurano il monitoraggio sulla applicazione dei conseguenti risultati nell'ambito del Servizio sanitario regionale.

13. Autofinanziamento regionale.

1. Le regioni fanno fronte con risorse proprie agli effetti finanziari conseguenti all'erogazione di livelli di assistenza sanitaria superiori a quelli uniformi di cui all'articolo 1, all'adozione di modelli organizzativi diversi da quelli assunti come base per la determinazione del parametro capitaro di finanziamento di cui al medesimo articolo 1, nonché agli eventuali disavanzi di gestione delle unità sanitarie locali e delle aziende ospedaliere con conseguente esonero di interventi finanziari da parte dello Stato (92/a).

2. Per provvedere agli oneri di cui al comma precedente le regioni hanno facoltà, ad integrazione delle misure già previste dall'articolo 29 della legge 28 febbraio 1986, n. 41, di prevedere la riduzione dei limiti massimi di spesa per gli esenti previsti dai livelli di assistenza, l'aumento della quota fissa sulle singole prescrizioni farmaceutiche e sulle ricette relative a prestazioni sanitarie, fatto salvo l'esonero totale per i farmaci salva-vita, nonché variazioni in aumento dei contributi e dei tributi regionali secondo le disposizioni di cui all'art. 1, comma 1, lettera i) della legge 23 ottobre 1992, n. 421.

3. Le regioni, nell'ambito della propria disciplina organizzativa dei servizi e della valutazione parametrica dell'evoluzione della domanda delle specifiche prestazioni, possono prevedere forme di partecipazione alla spesa per eventuali altre prestazioni da porre a carico dei cittadini, con esclusione dei soggetti a qualsiasi titolo esenti, nel rispetto dei principi del presente decreto.

TITOLO IV

Partecipazione e tutela dei diritti dei cittadini

14. Diritti dei cittadini.

1. Al fine di garantire il costante adeguamento delle strutture e delle prestazioni sanitarie alle esigenze dei cittadini utenti del Servizio sanitario nazionale il Ministro della sanità definisce con proprio decreto, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome i contenuti e le modalità di utilizzo degli indicatori di qualità dei servizi e delle prestazioni sanitarie relativamente alla personalizzazione ed umanizzazione dell'assistenza, al diritto all'informazione, alle prestazioni alberghiere, nonché dell'andamento delle attività di prevenzione delle malattie. A tal fine il Ministro della sanità, d'intesa con il Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica e con il Ministro degli affari sociali, può avvalersi anche della collaborazione delle università, del Consiglio nazionale delle ricerche, delle organizzazioni rappresentative degli utenti e degli operatori del Servizio sanitario nazionale nonché delle organizzazioni di volontariato e di tutela dei diritti.

2. Le regioni utilizzano il suddetto sistema di indicatori per la verifica, anche sotto il profilo sociologico, dello stato di attuazione dei diritti dei cittadini, per la programmazione regionale, per la definizione degli investimenti di risorse umane, tecniche e finanziarie.

Le regioni promuovono inoltre consultazioni con i cittadini e le loro organizzazioni anche sindacali ed in particolare con gli organismi di volontariato e di tutela dei diritti al fine di fornire e raccogliere informazioni sull'organizzazione dei servizi. Tali soggetti dovranno comunque essere sentiti nelle fasi dell'impostazione della programmazione e verifica dei risultati conseguiti e ogniquale volta siano in discussione provvedimenti su tali materie. Per le finalità del presente articolo, le regioni prevedono forme di partecipazione delle organizzazioni dei cittadini e del volontariato impegnato nella tutela del diritto alla salute nelle attività relative alla programmazione, al controllo e alla valutazione dei servizi sanitari a livello regionale, aziendale e distrettuale. Le regioni determinano altresì le modalità della presenza nelle strutture degli organismi di volontariato e di tutela dei diritti, anche attraverso la previsione di organismi di consultazione degli stessi presso le unità sanitarie locali e le aziende ospedaliere.

3. Il Ministro della sanità, in sede di presentazione della relazione sullo stato sanitario del Paese, riferisce in merito alla tutela dei diritti dei cittadini con riferimento all'attuazione degli indicatori di qualità.

4. Al fine di favorire l'orientamento dei cittadini nel Servizio sanitario nazionale, le unità sanitarie locali e le aziende ospedaliere

provvedono ad attivare un efficace sistema di informazione sulle prestazioni erogate, sulle tariffe, sulle modalità di accesso ai servizi. Le aziende individuano inoltre modalità di raccolta ed analisi dei segnali di disservizio, in collaborazione con le organizzazioni rappresentative dei cittadini, con le organizzazioni di volontariato e di tutela dei diritti.

Il direttore generale dell'unità sanitaria locale ed il direttore generale dell'azienda ospedaliera convocano, almeno una volta l'anno, apposita conferenza dei servizi quale strumento per verificare l'andamento dei servizi anche in relazione all'attuazione degli indicatori di qualità di cui al primo comma, e per individuare ulteriori interventi tesi al miglioramento delle prestazioni. Qualora il direttore generale non provveda, la conferenza viene convocata dalla regione.

5. Il direttore sanitario e il dirigente sanitario del servizio, a richiesta degli assistiti, adottano le misure necessarie per rimuovere i disservizi che incidono sulla qualità dell'assistenza. Al fine di garantire la tutela del cittadino avverso gli atti o comportamenti con i quali si nega o si limita la fruibilità delle prestazioni di assistenza sanitaria, sono ammesse osservazioni, opposizioni, denunce o reclami in via amministrativa, redatti in carta semplice, da presentarsi entro quindici giorni, dal momento in cui l'interessato abbia avuto conoscenza dell'atto o comportamento contro cui intende osservare od opporsi, da parte dell'interessato, dei suoi parenti o affini, degli organismi di volontariato o di tutela dei diritti accreditati presso la regione competente, al direttore generale dell'unità sanitaria locale o dell'azienda che decide in via definitiva o comunque provvede entro quindici giorni, sentito il direttore sanitario. La presentazione delle anzidette osservazioni ed opposizioni non impedisce né preclude la proposizione di impugnativa in via giurisdizionale.

6. Al fine di favorire l'esercizio del diritto di libera scelta del medico e del presidio di cura, il Ministero della sanità cura la pubblicazione dell'elenco di tutte le istituzioni pubbliche e private che erogano prestazioni di alta specialità, con l'indicazione delle apparecchiature di alta tecnologia in dotazione nonché delle tariffe praticate per le prestazioni più rilevanti. La prima pubblicazione è effettuata entro il 31 dicembre 1993.

7. È favorita la presenza e l'attività, all'interno delle strutture sanitarie, degli organismi di volontariato e di tutela dei diritti. A tal fine le unità sanitarie locali e le aziende ospedaliere stipulano con tali organismi, senza oneri a carico del Fondo sanitario regionale, accordi o protocolli che stabiliscano gli ambiti e le modalità della collaborazione, fermo restando il diritto alla riservatezza comunque garantito al cittadino e la non interferenza nelle scelte professionali degli operatori sanitari; le aziende e gli organismi di volontariato e di tutela dei diritti concordano programmi comuni per favorire l'adeguamento delle strutture e delle prestazioni sanitarie alle esigenze dei cittadini. I rapporti tra aziende ed organismi di volontariato che esplicano funzioni di servizio o di assistenza gratuita all'interno delle strutture sono regolati sulla base di quanto previsto dalla legge n. 266/91 e dalle leggi regionali attuative.

8. Le regioni, le unità sanitarie locali e le aziende ospedaliere promuovono iniziative di formazione e di aggiornamento del personale adibito al contatto con il pubblico sui temi inerenti la tutela dei diritti dei cittadini, da realizzare anche con il concorso e la collaborazione delle rappresentanze professionali e sindacali.

TITOLO V Personale

15. Disciplina della dirigenza medica e delle professioni sanitarie.

1. Fermo restando il principio dell'invarianza della spesa, la dirigenza sanitaria è collocata in un unico ruolo, distinto per profili professionali, e in un unico livello, articolato in relazione alle diverse responsabilità professionali e gestionali. In sede di contrattazione collettiva nazionale sono previste, in conformità ai principi e alle disposizioni del presente decreto, criteri generali per la graduazione delle funzioni dirigenziali nonché per l'assegnazione, valutazione e verifica degli incarichi dirigenziali e per l'attribuzione del relativo trattamento economico accessorio correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità del risultato.

2. La dirigenza sanitaria è disciplinata dal decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, salvo quanto previsto dal presente decreto.

3. L'attività dei dirigenti sanitari è caratterizzata, nello svolgimento delle proprie mansioni e funzioni, dall'autonomia tecnico-professionale i cui ambiti di esercizio, attraverso obiettivi momenti di valutazione e verifica, sono progressivamente ampliati. L'autonomia tecnico-professionale, con le connesse responsabilità, si esercita nel rispetto della collaborazione multiprofessionale, nell'ambito di indirizzi operativi e programmi di attività promossi, valutati e verificati a livello dipartimentale e aziendale, finalizzati all'efficace utilizzo delle risorse e all'erogazione di prestazioni appropriate e di qualità. Il dirigente, in relazione all'attività svolta, ai programmi concordati da realizzare e alle specifiche funzioni allo stesso attribuite, è responsabile del risultato anche se richiedente un impegno orario superiore a quello contrattualmente definito.

4. All'atto della prima assunzione, al dirigente sanitario sono affidati compiti professionali con precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del dirigente responsabile della struttura e sono attribuite funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività. A tali fini il dirigente responsabile della struttura predispone e assegna al dirigente un programma di attività finalizzato al raggiungimento degli obiettivi prefissati e al perfezionamento delle competenze tecnico professionali e gestionali riferite alla struttura di appartenenza. In relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare, alle attitudini e capacità professionali del singolo dirigente, accertate con le procedure valutative di verifica di cui al comma 5, al dirigente, con cinque anni di attività con valutazione positiva possono essere attribuite funzioni di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca, ispettive, di verifica e di controllo, nonché incarichi di direzione di strutture semplici. 5. Il dirigente è sottoposto a verifica triennale; quello con incarico di struttura, semplice o complessa, è sottoposto a verifica anche al termine dell'incarico. Le verifiche concernono le attività professionali svolte e i risultati raggiunti e sono effettuate da un collegio tecnico, nominato dal direttore generale e presieduto dal direttore del dipartimento. L'esito positivo delle verifiche costituisce condizione per il conferimento o la conferma degli incarichi di maggior rilievo, professionali o gestionali.

6. Ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa sono attribuite, oltre a quelle derivanti dalle specifiche competenze professionali, funzioni di direzione e organizzazione della struttura, da attuarsi, nell'ambito degli indirizzi operativi e gestionali del dipartimento di appartenenza, anche mediante direttive a tutto il personale operante nella stessa, e l'adozione delle relative decisioni necessarie per il corretto espletamento del servizio e per realizzare l'appropriatezza degli interventi con finalità preventive, diagnostiche, terapeutiche e riabilitative, attuati nella struttura loro affidata. Il dirigente è responsabile dell'efficace ed efficiente gestione delle risorse attribuite. I risultati della gestione sono sottoposti a verifica annuale tramite il nucleo di valutazione.

7. Alla dirigenza sanitaria si accede mediante concorso pubblico per titoli ed esami, disciplinato ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 10 dicembre 1997, n. 483. Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono attribuiti a coloro che siano in possesso dei requisiti di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 dicembre 1997, n. 484, e secondo le modalità dallo stesso stabilite, salvo quanto previsto dall'articolo 15-ter, comma 2. Si applica quanto previsto dall'articolo 28, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, come sostituito dall'articolo 10 del decreto legislativo 29 ottobre 1998, n. 387.

8. L'attestato di formazione manageriale di cui all'articolo 5, comma 1, lettera d) del decreto del Presidente della Repubblica 10 dicembre 1997, n. 484, come modificato dall'articolo 16-quinquies, deve essere conseguito dai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa entro un anno dall'inizio dell'incarico; il mancato superamento del primo corso, attivato dalla regione successivamente al conferimento dell'incarico, determina la decadenza dall'incarico stesso. I dirigenti sanitari con incarico quinquennale alla data di entrata in vigore del presente decreto, che modifica il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, sono tenuti a partecipare al primo corso di formazione manageriale programmato dalla regione; i dirigenti già confermati nell'incarico sono esonerati dal possesso dell'attestato di formazione manageriale.

9. I contratti collettivi nazionali di lavoro disciplinano le modalità di salvaguardia del trattamento economico fisso dei dirigenti in godimento alla data di entrata in vigore del presente decreto, che modifica il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni.

15-bis. Funzioni dei dirigenti responsabili di struttura.

1. L'atto aziendale di cui all'articolo 3, comma 1-bis, disciplina l'attribuzione al direttore amministrativo, al direttore sanitario, nonché ai direttori di presidio, di distretto, di dipartimento e ai dirigenti responsabili di struttura, dei compiti, comprese, per i dirigenti di strutture complesse, le decisioni che impegnano l'azienda verso l'esterno, per l'attuazione degli obiettivi definiti nel piano programmatico e finanziario aziendale.

2. La direzione delle strutture e degli uffici è affidata ai dirigenti secondo i criteri e le modalità stabiliti nell'atto di cui al comma 1, nel rispetto, per la dirigenza sanitaria, delle disposizioni di cui all'articolo 15-ter. Il rapporto dei dirigenti è esclusivo, fatto salvo quanto previsto in via transitoria per la dirigenza sanitaria dall'articolo 15-sexies.

3. Sono soppressi i rapporti di lavoro a tempo definito per la dirigenza sanitaria. In conseguenza della maggiore disponibilità di ore di servizio sono resi indisponibili in organico un numero di posti della dirigenza per il corrispondente monte ore. I contratti collettivi nazionali di lavoro disciplinano le modalità di regolarizzazione dei rapporti soppressi.

15-ter. Incarichi di natura professionale e di direzione di struttura.

1. Gli incarichi di cui all'articolo 15, comma 4, sono attribuiti, a tempo determinato, dal direttore generale, secondo le modalità definite nella contrattazione collettiva nazionale, compatibilmente con le risorse finanziarie a tal fine disponibili e nei limiti del numero degli incarichi e delle strutture stabiliti nell'atto aziendale di cui all'articolo 3, comma 1-bis, tenendo conto delle valutazioni triennali del collegio tecnico di cui all'articolo 15, comma 5. Gli incarichi hanno durata non inferiore a tre anni e non superiore a sette, con facoltà di rinnovo. Ai predetti incarichi si applica l'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo n. 29 del 1993 e successive modificazioni.

2. L'attribuzione dell'incarico di direzione di struttura complessa è effettuata dal direttore generale, previo avviso da pubblicare nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana, sulla base di una rosa di candidati idonei selezionata da una apposita commissione. Gli incarichi hanno durata da cinque a sette anni, con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve. La commissione, nominata dal direttore generale, è composta dal direttore sanitario, che la presiede, e da due dirigenti dei ruoli del personale del Servizio sanitario nazionale, preposti a una struttura complessa della disciplina oggetto dell'incarico, di cui uno individuato dal direttore generale e uno dal Collegio di direzione. Fino alla costituzione del collegio alla individuazione provvede il Consiglio dei sanitari.

3. Gli incarichi di cui ai commi 1 e 2 sono revocati, secondo le procedure previste dalle disposizioni vigenti e dai contratti collettivi nazionali di lavoro, in caso di: inosservanza delle direttive impartite dalla direzione generale o dalla direzione del dipartimento; mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati; responsabilità grave e reiterata; in tutti gli altri casi previsti dai contratti di lavoro. Nei casi di maggiore gravità, il direttore generale può recedere dal rapporto di lavoro, secondo le disposizioni del codice civile e dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

4. I dirigenti ai quali non sia stata affidata la direzione di strutture svolgono funzioni di natura professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca nonché funzioni ispettive, di verifica e di controllo.

5. Il dirigente preposto a una struttura complessa è sostituito, in caso di sua assenza o impedimento, da altro dirigente della struttura o del dipartimento individuato dal responsabile della struttura stessa; alle predette mansioni superiori non si applica l'articolo 2103, comma primo, del codice civile.

15-quater. Esclusività del rapporto di lavoro dei dirigenti del ruolo sanitario.

1. I dirigenti sanitari, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, con i quali sia stato stipulato il contratto di lavoro o un nuovo contratto di lavoro in data successiva al 31 dicembre 1998, nonché quelli che, alla data di entrata in vigore del presente decreto, che modifica il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, abbiano optato per l'esercizio dell'attività libero professionale intramuraria, sono assoggettati al rapporto di lavoro esclusivo.

2. Salvo quanto previsto al comma 1, i dirigenti in servizio alla data del 31 dicembre 1998, che hanno optato per l'esercizio dell'attività libero professionale extramuraria, passano, a domanda, al rapporto di lavoro esclusivo.

3. Entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, che modifica il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, tutti i dirigenti in servizio alla data del 31 dicembre 1998 sono tenuti a comunicare al direttore generale l'opzione in ordine al rapporto esclusivo. In assenza di comunicazione si presume che il dipendente abbia optato per il rapporto esclusivo.

4. Il dirigente sanitario con rapporto di lavoro esclusivo non può chiedere il passaggio al rapporto di lavoro non esclusivo.

5. I contratti collettivi di lavoro stabiliscono il trattamento economico aggiuntivo da attribuire ai dirigenti sanitari con rapporto di lavoro esclusivo ai sensi dell'articolo 1, comma 12, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, nei limiti delle risorse destinate alla contrattazione collettiva.

15-quinquies. Caratteristiche del rapporto di lavoro esclusivo dei dirigenti sanitari.

1. Il rapporto di lavoro esclusivo dei dirigenti sanitari comporta la totale disponibilità nello svolgimento delle funzioni dirigenziali attribuite dall'azienda, nell'ambito della posizione ricoperta e della competenza professionale posseduta e della disciplina di appartenenza, con impegno orario contrattualmente definito.

2. Il rapporto di lavoro esclusivo comporta l'esercizio dell'attività professionale nelle seguenti tipologie:

- a) il diritto all'esercizio di attività libero professionale individuale, al di fuori dell'impegno di servizio, nell'ambito delle strutture aziendali individuate dal direttore generale d'intesa con il collegio di direzione; salvo quanto disposto dal comma 11 dell'articolo 72 della legge 23 dicembre 1998, n. 448;
- b) la possibilità di partecipazione ai proventi di attività a pagamento svolta in équipe, al di fuori dell'impegno di servizio, all'interno delle strutture aziendali;
- c) la possibilità di partecipazione ai proventi di attività, richiesta a pagamento da singoli utenti e svolta individualmente o in équipe, al di fuori dell'impegno di servizio, in strutture di altra azienda del Servizio sanitario nazionale o di altra struttura sanitaria non accreditata, previa convenzione dell'azienda con le predette aziende e strutture;
- d) la possibilità di partecipazione ai proventi di attività professionali, richieste a pagamento da terzi all'azienda, quando le predette attività siano svolte al di fuori dell'impegno di servizio e consentano la riduzione dei tempi di attesa, secondo programmi predisposti dall'azienda stessa, sentite le équipe dei servizi interessati. Le modalità di svolgimento delle attività di cui al presente comma e i criteri per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti sanitari interessati nonché al personale che presta la propria collaborazione sono stabiliti dal direttore generale in conformità alle previsioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro (99/a).

3. Per assicurare un corretto ed equilibrato rapporto tra attività istituzionale e corrispondente attività libero professionale e al fine anche di concorrere alla riduzione progressiva delle liste di attesa, l'attività libero professionale non può comportare, per ciascun dipendente, un volume di prestazioni superiore a quella assicurato per i compiti istituzionali. La disciplina contrattuale nazionale definisce il corretto equilibrio fra attività istituzionale e attività libero professionale nel rispetto dei seguenti principi: l'attività istituzionale è prevalente rispetto a quella libero professionale, che viene esercitata nella salvaguardia delle esigenze del servizio e della prevalenza dei volumi orari di attività necessari per i compiti istituzionali; devono essere comunque rispettati i piani di attività

previsti dalla programmazione regionale e aziendale e conseguentemente assicurati i relativi volumi prestazionali e i tempi di attesa concordati con le équipe; l'attività libero professionale è soggetta a verifica da parte di appositi organismi e sono individuate penalizzazioni, consistenti anche nella sospensione del diritto all'attività stessa, in caso di violazione delle disposizioni di cui al presente comma o di quelle contrattuali.

4. Nello svolgimento dell'attività di cui al comma 2 non è consentito l'uso del ricettario del Servizio sanitario nazionale.

5. Gli incarichi di direzione di struttura, semplice o complessa, implicano il rapporto di lavoro esclusivo. Per struttura ai fini del presente decreto, si intende l'articolazione organizzativa per la quale è prevista, dall'atto aziendale di cui all'articolo 3, comma 1-bis, responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie.

6. Ai fini del presente decreto, si considerano strutture complesse i dipartimenti e le unità operative individuate secondo i criteri di cui all'atto di indirizzo e coordinamento previsto dall'articolo 8-quater, comma 3. Fino all'emanazione del predetto atto si considerano strutture complesse tutte le strutture già riservate dalla pregressa normativa ai dirigenti di secondo livello dirigenziale.

7. I dirigenti sanitari appartenenti a posizioni funzionali apicali alla data del 31 dicembre 1998, che non abbiano optato per il rapporto quinquennale ai sensi della pregressa normativa, conservano l'incarico di direzione di struttura complessa alla quale sono preposti. Essi sono sottoposti a verifica entro il 31 dicembre 1999, conservando fino a tale data il trattamento tabellare già previsto per il secondo livello dirigenziale. In caso di verifica positiva, il dirigente è confermato nell'incarico, con rapporto esclusivo, per ulteriori sette anni. In caso di verifica non positiva o di non accettazione dell'incarico con rapporto esclusivo, al dirigente è conferito un incarico professionale non comportante direzione di struttura in conformità con le previsioni del contratto collettivo nazionale di lavoro; contestualmente viene reso indisponibile un posto di organico di dirigente.

8. Il rapporto di lavoro esclusivo costituisce titolo di preferenza per gli incarichi didattici e di ricerca e per i comandi e i corsi di aggiornamento tecnico-scientifico e professionale.

9. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche al personale di cui all'articolo 102 del decreto del Presidente della Repubblica 17 luglio 1980, n. 382, con le specificazioni e gli adattamenti che saranno previsti in relazione ai modelli gestionali e funzionali di cui all'articolo 6 della legge 30 novembre 1998, n. 419, dalle disposizioni di attuazione della delega stessa.

10. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 72 della legge 23 dicembre 1998, n. 448.

15-sexies. Caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti sanitari che svolgono attività libero-professionale extramuraria.

1. Il rapporto di lavoro dei dirigenti sanitari in servizio al 31 dicembre 1998 i quali, ai sensi dell'articolo 1, comma 10, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, abbiano comunicato al direttore generale l'opzione per l'esercizio della libera professione extramuraria e che non intendano revocare detta opzione, comporta la totale disponibilità nell'ambito dell'impegno di servizio, per la realizzazione dei risultati programmati e lo svolgimento delle attività professionali di competenza. Le aziende stabiliscono i volumi e le tipologie delle attività e delle prestazioni che i singoli dirigenti sono tenuti ad assicurare, nonché le sedi operative in cui le stesse devono essere effettuate.

15-septies. Contratti a tempo determinato.

1. I direttori generali possono conferire incarichi per l'espletamento di funzioni di particolare rilevanza e di interesse strategico mediante la stipula di contratti a tempo determinato e con rapporto di lavoro esclusivo, entro il limite del due per cento della dotazione organica della dirigenza, a laureati di particolare e comprovata qualificazione professionale che abbiano svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati o aziende pubbliche o private con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali apicali o che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e post-universitaria, da pubblicazioni scientifiche o da concrete esperienze di lavoro e che non godano del trattamento di quiescenza. I contratti hanno durata non inferiore a due anni e non superiore a cinque anni, con facoltà di rinnovo.

2. Le aziende unità sanitarie e le aziende ospedaliere possono stipulare, oltre a quelli previsti dal comma precedente, contratti a tempo determinato, in numero non superiore al cinque per cento della dotazione organica della dirigenza sanitaria, a esclusione della dirigenza medica, nonché della dirigenza professionale, tecnica e amministrativa, per l'attribuzione di incarichi di natura dirigenziale, relativi a profili diversi da quello medico, ed esperti di provata competenza che non godano del trattamento di quiescenza e che siano in possesso del diploma di laurea e di specifici requisiti coerenti con le esigenze che determinano il conferimento dell'incarico.

3. Il trattamento economico è determinato sulla base dei criteri stabiliti nei contratti collettivi della dirigenza del Servizio sanitario nazionale. 4. Per il periodo di durata del contratto di cui al comma 1 i dipendenti di pubbliche amministrazioni sono collocati in aspettativa senza assegni con riconoscimento dell'anzianità di servizio.

5. Gli incarichi di cui al presente articolo, conferiti sulla base di direttive regionali, comportano l'obbligo per l'azienda di rendere contestualmente indisponibili posti di organico della dirigenza per i corrispondenti oneri finanziari.

15-octies. Contratti per l'attuazione di progetti finalizzati.

1. Per l'attuazione di progetti finalizzati, non sostitutivi dell'attività ordinaria, le aziende unità sanitarie locali e le aziende ospedaliere possono, nei limiti delle risorse di cui all'articolo 1, comma 34-bis della legge 23 dicembre 1996, n. 662, a tal fine disponibili, assumere con contratti di diritto privato a tempo determinato soggetti in possesso di diploma di laurea ovvero di diploma universitario, di diploma di scuola secondaria di secondo grado o di titolo di abilitazione professionale nonché di abilitazione all'esercizio della professione, ove prevista.

15-nonies. Limite massimo di età per il personale della dirigenza medica e per la cessazione dei rapporti convenzionali.

1. Il limite massimo di età per il collocamento a riposo dei dirigenti medici del Servizio sanitario nazionale, ivi compresi i responsabili di struttura complessa, è stabilito al compimento del sessantacinquesimo anno di età, fatta salva l'applicazione dell'articolo 16 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503. È abrogata la legge 19 febbraio 1991, n. 50, fatto salvo il diritto a rimanere in servizio per coloro i quali hanno già ottenuto il beneficio.

2. Il personale medico universitario di cui all'articolo 102 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382, cessa dallo svolgimento delle ordinarie attività assistenziali di cui all'articolo 6, comma 1, nonché dalla direzione delle strutture assistenziali, al raggiungimento del limite massimo di età di sessantasette anni. Il personale già in servizio cessa dalle predette attività e direzione al compimento dell'età di settanta anni se alla data del 31 dicembre 1999 avrà compiuto sessantasei anni e all'età di sessantotto anni se alla predetta data avrà compiuto sessanta anni. I protocolli d'intesa tra le regioni e le Università e gli accordi attuativi dei medesimi, stipulati tra le Università e le aziende sanitarie ai sensi dell'articolo 6, comma 1, disciplinano le modalità e i limiti per l'utilizzazione del suddetto personale universitario per specifiche attività assistenziali strettamente correlate all'attività didattica e di ricerca.

3. Le disposizioni di cui al precedente comma 1 si applicano anche nei confronti del personale a rapporto convenzionale di cui all'articolo 8. In sede di rinnovo delle relative convenzioni nazionali sono stabiliti tempi e modalità di attuazione.

4. Restano confermati gli obblighi contributivi dovuti per l'attività svolta, in qualsiasi forma, dai medici e dagli altri professionisti di cui all'articolo 8.

15-decies. Obbligo di appropriatezza.

1. I medici ospedalieri e delle altre strutture di ricovero e cura del Servizio sanitario nazionale, pubbliche o accreditate, quando

prescrivono o consigliano medicinali o accertamenti diagnostici a pazienti all'atto della dimissione o in occasione di visite ambulatoriali, sono tenuti a specificare i farmaci e le prestazioni erogabili con onere a carico del Servizio sanitario nazionale. Il predetto obbligo si estende anche ai medici specialisti che abbiano comunque titolo per prescrivere medicinali e accertamenti diagnostici a carico del Servizio sanitario nazionale.

2. In ogni caso, si applicano anche ai sanitari di cui al comma 1 il divieto di impiego del ricettario del Servizio sanitario nazionale per la prescrizione di medicinali non rimborsabili dal Servizio, nonché le disposizioni che vietano al medico di prescrivere, a carico del Servizio medesimo, medicinali senza osservare le condizioni e le limitazioni previste dai provvedimenti della Commissione unica del farmaco e prevedono conseguenze in caso di infrazione.

3. Le attività delle aziende unità sanitarie locali previste dall'articolo 32, comma 9, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, sono svolte anche nei confronti dei sanitari di cui al comma 1.

15-undecies. Applicabilità al personale di altri enti.

1. Gli enti e istituti di cui all'articolo 4, comma 12, nonché gli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico di diritto privato adeguano i propri ordinamenti del personale alle disposizioni del presente decreto. A seguito di tale adeguamento, al personale dei predetti enti e istituti si applicano le disposizioni di cui all'articolo 25 del decreto del Presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761, anche per quanto attiene ai trasferimenti da e verso le strutture pubbliche.

16. Formazione.

1. La formazione medica di cui all'articolo 6, comma 2, implica la partecipazione guidata o diretta alla totalità delle attività mediche, ivi comprese la medicina preventiva, le guardie, l'attività di pronto soccorso, l'attività ambulatoriale e l'attività operatoria per le discipline chirurgiche, nonché la graduale assunzione di compiti assistenziali e l'esecuzione di interventi con autonomia vincolata alle direttive ricevute dal medico responsabile della formazione. La formazione comporta l'assunzione delle responsabilità connesse all'attività svolta. Durante il periodo di formazione è obbligatoria la partecipazione attiva a riunioni periodiche, seminari e corsi teorico-pratici nella disciplina.

16-bis. Formazione continua.

1. Ai sensi del presente decreto, la formazione continua comprende l'aggiornamento professionale e la formazione permanente. L'aggiornamento professionale è l'attività successiva al corso di diploma, laurea, specializzazione, formazione complementare, formazione specifica in medicina generale, diretta ad adeguare per tutto l'arco della vita professionale le conoscenze professionali. La formazione permanente comprende le attività finalizzate a migliorare le competenze e le abilità cliniche, tecniche e manageriali e i comportamenti degli operatori sanitari al progresso scientifico e tecnologico con l'obiettivo di garantire efficacia, appropriatezza, sicurezza ed efficienza alla assistenza prestata dal Servizio sanitario nazionale.

2. La formazione continua consiste in attività di qualificazione specifica per i diversi profili professionali, attraverso la partecipazione a corsi, convegni, seminari, organizzati da istituzioni pubbliche o private accreditate ai sensi del presente decreto, nonché soggiorni di studio e la partecipazione a studi clinici controllati e ad attività di ricerca, di sperimentazione e di sviluppo. La formazione continua di cui al comma 1 è sviluppata sia secondo percorsi formativi autogestiti sia, in misura prevalente, in programmi finalizzati agli obiettivi prioritari del Piano sanitario nazionale e del Piano sanitario regionale nelle forme e secondo le modalità indicate dalla Commissione di cui all'art. 16-ter.

16-ter. Commissione nazionale per la formazione continua.

1. Con decreto del Ministro della sanità, da emanarsi entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, che modifica il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, è nominata una Commissione nazionale per la formazione continua, da rinnovarsi ogni cinque anni. La commissione è presieduta dal Ministro della sanità ed è composta da due vicepresidenti, di cui uno nominato dal Ministro della sanità e l'altro rappresentato dal Presidente della Federazione nazionale degli Ordini dei medici chirurghi e degli odontoiatri, nonché da dieci membri, di cui due designati dal Ministro della sanità, due dal Ministro dell'Università e della ricerca scientifica e tecnologica, uno dal Ministro per la Funzione pubblica, uno dal Ministro per le Pari opportunità, due dalla Conferenza permanente per i rapporti fra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano e due dalla Federazione nazionale degli Ordini dei medici chirurghi e degli odontoiatri. Con il medesimo decreto sono disciplinate le modalità di consultazione delle categorie professionali interessate in ordine alle materie di competenza della Commissione.

2. La Commissione di cui al comma 1 definisce, con programmazione pluriennale, sentita la Conferenza per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano nonché gli Ordini e i Collegi professionali interessati, gli obiettivi formativi di interesse nazionale, con particolare riferimento alla elaborazione, diffusione e adozione delle linee guida e dei relativi percorsi diagnostico-terapeutici. La Commissione definisce i crediti formativi che devono essere complessivamente maturati dagli operatori in un determinato arco di tempo, gli indirizzi per la organizzazione dei programmi di formazione predisposti a livello regionale nonché i criteri e gli strumenti per il riconoscimento e la valutazione delle esperienze formative. La Commissione definisce altresì i requisiti per l'accreditamento delle società scientifiche nonché dei soggetti pubblici e privati che svolgono attività formative e procede alla verifica della sussistenza dei requisiti stessi.

3. Le regioni, prevedendo appropriate forme di partecipazione degli ordini e dei collegi professionali, provvedono alla programmazione e alla organizzazione dei programmi regionali per la formazione continua, concorrono alla individuazione degli obiettivi formativi di interesse nazionale di cui al comma 2, elaborano gli obiettivi formativi di specifico interesse regionale, accreditano i progetti di formazione di rilievo regionale secondo i criteri di cui al comma 2. Le regioni predispongono una relazione annuale sulle attività formative svolte, trasmessa alla Commissione nazionale, anche al fine di garantire il monitoraggio dello stato di attuazione dei programmi regionali di formazione continua.

16-quater. Incentivazione della formazione continua.

1. La partecipazione alle attività di formazione continua costituisce requisito indispensabile per svolgere attività professionale, in qualità di dipendente o libero professionista, per conto delle aziende ospedaliere, delle università, delle unità sanitarie locali e delle strutture sanitarie private.

2. I contratti collettivi nazionali di lavoro del personale dipendente e convenzionato individuano specifici elementi di penalizzazione, anche di natura economica, per il personale che nel triennio non ha conseguito il minimo di crediti formativi stabilito dalla Commissione nazionale.

3. Per le strutture sanitarie private l'adempimento, da parte del personale sanitario dipendente o convenzionato che opera nella struttura, dell'obbligo di partecipazione alla formazione continua e il conseguimento dei crediti nel triennio costituiscono requisito essenziale per ottenere e mantenere l'accreditamento da parte del Servizio sanitario nazionale.

16-quinquies. Formazione manageriale.

1. La formazione di cui al presente articolo è requisito necessario per lo svolgimento degli incarichi relativi alle funzioni di direzione sanitaria aziendale e per l'esercizio delle funzioni dirigenziali di secondo livello per le categorie dei medici, odontoiatri, veterinari, farmacisti, biologi, chimici, fisici e psicologi. In sede di prima applicazione, tale formazione si consegue, dopo

l'assunzione dell'incarico, con la frequenza e il superamento dei corsi di cui al comma 2. 2. Le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, previo accordo con il ministero della sanità ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, organizzano e attivano, a livello regionale o interregionale, avvalendosi anche, ove necessario, di soggetti pubblici e privati accreditati dalla Commissione di cui all'articolo 16-ter, i corsi per la formazione di cui al comma 1, tenendo anche conto delle discipline di appartenenza. Lo stesso accordo definisce i criteri in base ai quali l'Istituto superiore di sanità attiva e organizza i corsi per i direttori sanitari e i dirigenti responsabili di struttura complessa dell'area di sanità pubblica che vengono attivati a livello nazionale.

3. Con decreto del Ministro della sanità, su proposta della commissione di cui all'articolo 16-ter, sono definiti i criteri per l'attivazione dei corsi di cui al comma 2, con particolare riferimento all'organizzazione e gestione dei servizi sanitari, ai criteri di finanziamento e ai bilanci, alla gestione delle risorse umane e all'organizzazione del lavoro, agli indicatori di qualità dei servizi e delle prestazioni, alla metodologia delle attività didattiche, alla durata dei corsi stessi, nonché alle modalità con cui valutare i risultati ottenuti dai partecipanti.

4. Gli oneri connessi ai corsi sono a carico del personale interessato.

5. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano al personale dirigente del ruolo sanitario delle unità sanitarie locali, delle aziende ospedaliere, degli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico, degli istituti ed enti di cui all'articolo 4, degli istituti zooprofilattici sperimentali. Le disposizioni si applicano, altresì, al personale degli enti e strutture pubbliche indicate all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 10 dicembre 1997, n. 484, al quale sia stata estesa la disciplina sugli incarichi dirigenziali di struttura complessa di cui al presente decreto.

16-sexies. Strutture del Servizio sanitario nazionale per la formazione.

1. Il Ministro della sanità, su proposta della regione o provincia autonoma interessata, individua i presidi ospedalieri, le strutture distrettuali e i dipartimenti in possesso dei requisiti di idoneità stabiliti dalla Commissione di cui all'articolo 16-ter, ai quali riconoscere funzioni di insegnamento ai fini della formazione e dell'aggiornamento del personale sanitario.

2. La regione assegna, in via prevalente o esclusiva, a detti ospedali, distretti e dipartimenti le attività formative di competenza regionale e attribuisce agli stessi la funzione di coordinamento delle attività delle strutture del Servizio sanitario nazionale che collaborano con l'università al fine della formazione degli specializzandi e del personale sanitario infermieristico, tecnico e della riabilitazione.

17. Collegio di direzione.

1. In ogni azienda è costituito il Collegio di direzione, di cui il direttore generale si avvale per il governo delle attività cliniche, la programmazione e valutazione delle attività tecnico-sanitarie e di quelle ad alta integrazione sanitaria. Il Collegio di direzione concorre alla formulazione dei programmi di formazione, delle soluzioni organizzative per l'attuazione della attività libero-professionale intramuraria e alla valutazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi clinici. Il direttore generale si avvale del Collegio di direzione per la elaborazione del programma di attività dell'azienda, nonché per l'organizzazione e lo sviluppo dei servizi, anche in attuazione del modello dipartimentale e per l'utilizzazione delle risorse umane.

2. La regione disciplina l'attività e la composizione del Collegio di direzione, prevedendo la partecipazione del direttore sanitario e amministrativo, di direttori di distretto, di dipartimento e di presidio.

17-bis. Dipartimenti.

1. L'organizzazione dipartimentale è il modello ordinario di gestione operativa di tutte le attività delle Aziende sanitarie.

2. Il direttore di dipartimento è nominato dal direttore generale fra i dirigenti con incarico di direzione delle strutture complesse aggregate nel dipartimento; il direttore di dipartimento rimane titolare della struttura complessa cui è preposto. La preposizione ai dipartimenti strutturali, sia ospedalieri che territoriali e di prevenzione, comporta l'attribuzione sia di responsabilità professionali in materia clinico-organizzativa e delle prevenzione sia di responsabilità di tipo gestionale in ordine alla razionale e corretta programmazione e gestione delle risorse assegnate per la realizzazione degli obiettivi attribuiti. A tal fine il direttore di dipartimento predispone annualmente il piano delle attività e dell'utilizzazione delle risorse disponibili, negoziato con la direzione generale nell'ambito della programmazione aziendale. La programmazione delle attività dipartimentali, la loro realizzazione e le funzioni di monitoraggio e di verifica sono assicurate con la partecipazione attiva degli altri dirigenti e degli operatori assegnati al dipartimento.

3. La regione disciplina la composizione e le funzioni del Comitato di dipartimento nonché le modalità di partecipazione dello stesso alla individuazione dei direttori di dipartimento.

TITOLO VI Norme finali e transitorie

18. Norme finali e transitorie.

1. Il Governo, con atto regolamentare, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome, adegua la vigente disciplina concorsuale del personale del Servizio sanitario nazionale alle norme contenute nel presente decreto ed alle norme del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, in quanto applicabili, prevedendo:

- a) i requisiti specifici, compresi i limiti di età, per l'ammissione;
- b) i titoli valutabili ed i criteri di loro valutazione;
- c) le prove di esame;
- d) la composizione delle commissioni esaminatrici;
- e) le procedure concorsuali;
- f) le modalità di nomina dei vincitori;
- g) le modalità ed i tempi di utilizzazione delle graduatorie degli idonei.

2. Fino alla data di entrata in vigore del decreto di cui al comma 1 e salvo quanto previsto dal D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, i concorsi continuano ad essere espletati secondo la normativa del decreto del Presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761, e successive modificazioni ed integrazioni ivi compreso l'art. 9, L. 20 maggio 1985, n. 207.

2-bis. In sede di prima applicazione del presente decreto il primo livello dirigenziale è articolato in due fasce economiche nelle quali è inquadrato rispettivamente:

- a) il personale della posizione funzionale corrispondente al decimo livello del ruolo sanitario;
- b) il personale già ricompreso nella posizione funzionale corrispondente al nono livello del ruolo medesimo il quale mantiene il trattamento economico in godimento.

Il personale di cui alla lettera b) in possesso dell'anzianità di cinque anni nella posizione medesima è inquadrato, a domanda, previo giudizio di idoneità, nella fascia economica superiore in relazione alla disponibilità di posti vacanti in tale fascia. Con regolamento da adottarsi entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo 7 dicembre 1993, n. 517, ai sensi dell'art. 17 della legge 23 agosto 1988, n. 400, dal Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro della sanità di concerto con i Ministri del tesoro e per la funzione pubblica, sono determinati i tempi, le procedure e le modalità per lo svolgimento dei giudizi di idoneità. Il personale inquadrato nella posizione funzionale corrispondente all'undicesimo livello del ruolo sanitario è collocato nel secondo livello dirigenziale.

3. A decorrere dal 1° gennaio 1994, i concorsi per la posizione funzionale iniziale di ciascun profilo professionale del personale laureato del ruolo sanitario di cui al D.P.R. 20 dicembre 1979, n. 761, e successive modificazioni e integrazioni, per i quali non siano iniziate le prove di esame, sono revocati; a decorrere dalla stessa data non possono essere utilizzate le graduatorie esistenti per la copertura dei posti vacanti, salvo che per il conferimento di incarichi temporanei non rinnovabili della durata di otto mesi per esigenze di carattere straordinario. In mancanza di graduatorie valide, si applica l'articolo 9, comma 17 e seguenti della legge 20 maggio 1985, n. 207, cui non si possa in nessun caso far fronte con il personale esistente all'interno dell'azienda sanitaria.
4. Nelle pubbliche selezioni per titoli, di cui all'art. 4 della legge 5 giugno 1990, n. 135, fermo restando il punteggio massimo previsto per il curriculum formativo e professionale dalle vigenti disposizioni in materia, è attribuito un punteggio ulteriore, di uguale entità massima, per i titoli riguardanti le attività svolte nel settore delle infezioni da HIV. I vincitori delle pubbliche selezioni sono assegnati obbligatoriamente nelle unità di diagnosi e cura delle infezioni da HIV e sono tenuti a permanere nella stessa sede di assegnazione per un periodo non inferiore a cinque anni, con l'esclusione in tale periodo della possibilità di comando o distacco presso altre sedi. Nell'ambito degli interventi previsti dall'art. 1, comma 1, lettera c), della legge 5 giugno 1990, n. 135, le università provvedono all'assunzione del personale medico ed infermieristico ivi contemplato delle corrispondenti qualifiche dell'area tecnico-scientifica e socio-sanitaria, anche sulla base di convenzioni stipulate con le regioni per l'istituzione dei relativi posti.
5. Per quanto non previsto dal presente decreto alle unità sanitarie locali e alle aziende ospedaliere si applicano le disposizioni di cui al decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni.
6. Il Ministro della sanità, con proprio decreto, disciplina l'impiego nel Servizio sanitario nazionale di sistemi personalizzati di attestazione del diritto all'esenzione dalla partecipazione alla spesa, prevedendo a tal fine anche l'adozione di strumenti automatici atti alla individuazione del soggetto ed alla gestione dell'accesso alle prestazioni.
- 6-bis. I concorsi indetti per la copertura di posti nelle posizioni funzionali corrispondenti al decimo livello retributivo ai sensi dell'art. 18, comma 2, secondo periodo, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, abolito dal decreto legislativo 7 dicembre 1993, n. 517, sono revocati di diritto, salvo che non siano iniziate le prove di esame alla data di entrata in vigore del decreto legislativo 7 dicembre 1993, n. 517.
7. Restano salve le norme previste dal D.P.R. 31 luglio 1980, n. 616, dal D.P.R. 31 luglio 1980, n. 618, e dal D.P.R. 31 luglio 1980, n. 620, con gli adattamenti derivanti dalle disposizioni del presente decreto da effettuarsi con decreto del Ministro della sanità di concerto con il Ministro del tesoro, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome. I rapporti con il personale sanitario per l'assistenza al personale navigante sono disciplinati con regolamento ministeriale in conformità, per la parte compatibile, alle disposizioni di cui all'art. 8. A decorrere dal 1° gennaio 1995 le entrate e le spese per l'assistenza sanitaria all'estero in base ai regolamenti della Comunità europea e alle convenzioni bilaterali di sicurezza sociale sono imputate, tramite le regioni, ai bilanci delle unità sanitarie locali di residenza degli assistiti. I relativi rapporti finanziari sono definiti in sede di ripartizione del Fondo sanitario nazionale.
8. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro della sanità, vengono estese, nell'ambito della contrattazione, al personale dipendente dal Ministero della sanità attualmente inquadrato nei profili professionali di medico chirurgo, medico veterinario, chimico, farmacista, biologo e psicologo le norme del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, in quanto applicabili.
9. L'ufficio di cui all'art. 4, comma 9, della legge 30 dicembre 1991, n. 412, come modificato dall'art. 74 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, è trasferito al Ministero della sanità.
10. Il Governo emana, entro centottanta giorni dalla pubblicazione del decreto legislativo 7 dicembre 1993, n. 517, un testo unico delle norme sul Servizio sanitario nazionale, coordinando le disposizioni preesistenti con quelle del presente decreto.

19. Competenze delle regioni a statuto speciale e delle province autonome.

1. Le disposizioni del presente decreto costituiscono principi fondamentali ai sensi dell'articolo 117 della Costituzione.
2. Per le regioni a statuto speciale e per le province autonome di Trento e di Bolzano le disposizioni di cui all'art. 1, commi 1 e 4, all'art. 6, commi 1 e 2, agli articoli 10, 11, 12 e 13, all'art. 14, comma 1, e agli articoli 15, 16, 17 e 18, sono altresì norme fondamentali di riforma economico-sociale della Repubblica.

19-bis. Commissione nazionale per l'accreditamento e la qualità dei servizi sanitari.

1. È istituita, presso l'Agenzia per i servizi sanitari regionali, la Commissione nazionale per l'accreditamento e la qualità dei servizi sanitari. Con regolamento adottato su proposta del Ministro della sanità, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono disciplinate le modalità di organizzazione e funzionamento della Commissione, composta da dieci esperti di riconosciuta competenza a livello nazionale in materia di organizzazione e programmazione dei servizi, economia, edilizia e sicurezza nel settore della sanità.
2. La Commissione, in coerenza con gli obiettivi indicati dal Piano sanitario nazionale e avvalendosi del supporto tecnico dell'Agenzia per i servizi sanitari regionali, svolge i seguenti compiti:
 - a) definisce i requisiti in base ai quali le regioni individuano i soggetti abilitati alla verifica del possesso dei requisiti per l'accreditamento delle strutture pubbliche e private di cui all'art. 8-quater, comma 5;
 - b) valuta l'attuazione del modello di accreditamento per le strutture pubbliche e per le strutture private;
 - c) esamina i risultati delle attività di monitoraggio di cui al comma 3 e trasmette annualmente al Ministro della sanità e alla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano una relazione sull'attività svolta.
3. Le regioni individuano le modalità e gli strumenti per la verifica della attuazione del modello di accreditamento, trasmettendo annualmente alla Commissione nazionale i risultati della attività di monitoraggio condotta sullo stato di attuazione delle procedure di accreditamento.

19-ter. Federalismo sanitario, patto di stabilità e interventi a garanzia della coesione e dell'efficienza del Servizio sanitario nazionale.

1. Anche sulla base degli indicatori e dei dati definiti ai sensi dell'articolo 28, comma 10, della legge 23 dicembre 1998, n. 448, il Ministro della sanità, sentita l'Agenzia per i servizi sanitari regionali, determina i valori di riferimento relativi alla utilizzazione dei servizi, ai costi e alla qualità dell'assistenza anche in relazione alle indicazioni della programmazione nazionale e con comparazioni a livello comunitario relativamente ai livelli di assistenza sanitaria, alle articolazioni per aree di offerta e ai parametri per la valutazione dell'efficienza, dell'economicità e della funzionalità della gestione dei servizi sanitari, segnalando alle regioni gli eventuali scostamenti osservati.
2. Le regioni, anche avvalendosi del supporto tecnico dell'Agenzia per i servizi sanitari regionali, procedono a una ricognizione delle cause di tali scostamenti ed elaborano programmi operativi di riorganizzazione, di riqualificazione o di potenziamento dei Servizi sanitari regionali, di durata non superiore al triennio.
3. Il Ministro della sanità e la regione interessata stipulano una convenzione redatta sulla base di uno schema tipo approvato dal Ministro della sanità d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, avente a oggetto le misure di sostegno al programma operativo di cui al comma 2, i cui eventuali oneri sono posti a carico della quota parte del Fondo sanitario nazionale destinata al perseguimento degli obiettivi del Piano sanitario nazionale, ai sensi dell'articolo 1, comma 34-bis della legge 23 dicembre 1996, n. 662. La convenzione:
 - a) stabilisce le modalità per l'erogazione dei finanziamenti per l'attuazione dei programmi operativi secondo stati di avanzamento;

- b) definisce adeguate forme di monitoraggio degli obiettivi intermedi per ogni stato di avanzamento e le modalità della loro verifica da parte dell'Agenzia per i servizi sanitari regionali;
- c) individua forme di penalizzazione e di graduale e progressiva riduzione o dilazione dei finanziamenti per le regioni che non rispettino gli impegni convenzionalmente assunti per il raggiungimento degli obiettivi previsti nei programmi concordati;
- d) disciplina, nei casi di inerzia regionale nell'adozione nell'attuazione dei programmi concordati, le ipotesi e le forme di intervento del Consiglio dei Ministri secondo le procedure e le garanzie di cui all'articolo 2 comma 2-octies.

19-quater. Organismi e commissioni.

1. Gli organismi e le commissioni previsti nel presente decreto si avvalgono, per il loro funzionamento, delle strutture e del personale delle amministrazioni presso cui operano, senza ulteriori oneri per la finanza pubblica.

19-quinquies. Relazione sugli effetti finanziari.

1. Il Ministro della sanità riferisce annualmente alle Camere sull'andamento della spesa sanitaria, con particolare riferimento agli effetti finanziari, in termini di maggiori spese e di maggiori economie, delle misure disciplinate dal presente decreto.

20. Entrata in vigore.

1. Le disposizioni del presente decreto entrano in vigore a decorrere dal 1° gennaio 1993.

Decreto Legislativo 28 luglio 2000, n. 254

"Disposizioni correttive ed integrative del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229, per il potenziamento delle strutture per l'attività libero-professionale dei dirigenti sanitari"

pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 213 del 12 settembre 2000 - Supplemento ordinario n. 149

(Rettifica *Gazzetta Ufficiale* n. 292 del 15 dicembre 2000)

Art. 1.

Strutture per l'attività libero-professionale

1. Nel decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, dopo l'articolo 15-undecies, sono aggiunti i seguenti articoli:

"Art. 15-duodecies (*Strutture per l'attività libero-professionale*). - 1. Le regioni provvedono, entro il 31 dicembre 2000, alla definizione di un programma di realizzazione di strutture sanitarie per l'attività libero-professionale intramuraria.

2. Il Ministro della sanità, d'intesa con la Conferenza Stato-Regioni, determina, nel limite complessivo di lire 1.800 miliardi, l'ammontare dei fondi di cui all'articolo 20 della richiamata legge n. 67 del 1988, utilizzabili in ciascuna regione per gli interventi di cui al comma 1.

3. Fermo restando l'articolo 72, comma 11, della legge 23 dicembre 1998, n. 448, in caso di ritardo ingiustificato rispetto agli adempimenti fissati dalle regioni per la realizzazione delle nuove strutture e la acquisizione delle nuove attrezzature e di quanto necessario al loro funzionamento, la regione vi provvede tramite commissari ad acta".

"Art. 15-terdecies (*Denominazioni*). - 1. I dirigenti del ruolo sanitario assumono, ferme le disposizioni di cui all'articolo 15 e seguenti del decreto legislativo n. 502 del 1992 e successive modificazioni, nonché le disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro, le seguenti denominazioni, in relazione alla categoria professionale di appartenenza, all'attività svolta e alla struttura di appartenenza:

- a) responsabile di struttura complessa: Direttore;
- b) dirigente responsabile di struttura semplice: responsabile".

"Art. 15-quattordices (*Osservatorio per l'attività libero-professionale*). - 1. Con decreto del Ministro della sanità, da adottarsi entro il 10 ottobre 2000, d'intesa con la conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome, nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 19-quater, è organizzato presso il Ministero della sanità l'Osservatorio per l'attività libero professionale con il compito di acquisire per il tramite delle regioni gli elementi di valutazione ed elaborare, in collaborazione con le regioni, proposte per la predisposizione della relazione da trasmettersi con cadenza annuale al Parlamento su:

- a) la riduzione delle liste di attesa in relazione all'attivazione dell'attività libero professionale;
- b) le disposizioni regionali, contrattuali e aziendali di attuazione degli istituti normativi concernenti l'attività libero professionale intramuraria;
- c) lo stato di attivazione e realizzazione delle strutture e degli spazi destinati all'attività libero professionale intramuraria;
- d) il rapporto fra attività istituzionale e attività libero professionale;
- e) l'ammontare dei proventi per attività libero professionale, della partecipazione regionale, della quota a favore dell'azienda;
- f) le iniziative ed i correttivi necessari per eliminare le disfunzioni ed assicurare il corretto equilibrio fra attività istituzionale e libero professionale".

Art. 2.

Personale di supporto per l'attività libero-professionale

1. All'articolo 15-septies del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, come introdotto dall'articolo 13 del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229, dopo il comma 5 è aggiunto, in fine, il seguente:

"5-bis. Per soddisfare le esigenze connesse all'espletamento dell'attività libero professionale deve essere utilizzato il personale dipendente del servizio sanitario nazionale. Solo in caso di oggettiva e accertata impossibilità di far fronte con il personale dipendente alle esigenze connesse all'attivazione delle strutture e degli spazi per l'attività libero professionale, le aziende sanitarie possono acquisire personale, non dirigente, del ruolo sanitario e personale amministrativo di collaborazione, tramite contratti di diritto privato a tempo determinato anche con società cooperative di servizi. Per specifici progetti finalizzati ad assicurare l'attività libero professionale, le aziende sanitarie possono, altresì, assumere il personale medico necessario, con contratti di diritto privato a tempo determinato o a rapporto professionale. Gli oneri relativi al personale di cui al presente comma sono a totale carico della gestione di cui all'articolo 3, comma 6, della legge 23 dicembre 1994, n. 724. La validità dei contratti è subordinata, a pena di nullità, all'effettiva sussistenza delle risorse al momento della loro stipulazione. Il direttore generale provvede ad effettuare riscontri trimestrali al fine di evitare che la contabilità separata presenti disavanzi. Il personale assunto con rapporto a tempo determinato o a

rapporto professionale e' assoggettato al rapporto esclusivo, salvo espressa deroga da parte dell'azienda, sempre che il rapporto di lavoro non abbia durata superiore a sei mesi e cessi comunque a tale scadenza. La deroga puo' essere concessa una sola volta anche in caso di nuovo rapporto di lavoro con altra azienda".

Art. 3.

Studi privati

1. All'articolo 15-*quinquies*, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, introdotto dall'articolo 13 del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229, il comma 10 e' sostituito dal seguente:
"10. Fermo restando, per l'attivita' libero professionale in regime di ricovero, quanto disposto dall'articolo 72, comma 11, della legge 23 dicembre 1998, n. 448, e' consentita, in caso di carenza di strutture e spazi idonei alle necessita' connesse allo svolgimento delle attivita' libero-professionali in regime ambulatoriale, limitatamente alle medesime attivita' e fino al 31 luglio 2003, l'utilizzazione del proprio studio professionale con le modalita' previste dall'atto di indirizzo e coordinamento di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 27 marzo 2000, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale*, serie generale n. 121, del 26 maggio 2000, fermo restando per l'azienda sanitaria la possibilita' di vietare l'uso dello studio nel caso di possibile conflitto di interessi. Le regioni possono disciplinare in modo piu' restrittivo la materia in relazione alle esigenze locali".

Art. 4.

Prestazioni sanitarie

1. All'articolo 15-*quinquies*, comma 2, lettera d), del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, come introdotto dall'articolo 13 del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229, dopo le parole: "alle previsioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro." e' aggiunto il seguente periodo: "L'azienda disciplina i casi in cui l'assistito puo' chiedere all'azienda medesima che la prestazione sanitaria sia resa direttamente dal dirigente scelto dall'assistito ed erogata al domicilio dell'assistito medesimo, in relazione alle particolari prestazioni sanitarie richieste o al carattere occasionale o straordinario delle prestazioni stesse o al rapporto fiduciario gia' esistente fra il medico e l'assistito con riferimento all'attivita' libero professionale intramuraria gia' svolta individualmente o in equipe nell'ambito dell'azienda, fuori dell'orario di lavoro.".

Art. 5.

Collegio di direzione e Comitato di dipartimento

1. All'articolo 17 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, come introdotto dall'articolo 15 del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229, dopo il comma 2 aggiunto, in fine, il seguente:
"2-bis. Fino all'entrata in vigore della disciplina regionale sull'attivita' e la composizione del Collegio di direzione e del Comitato di dipartimento, i predetti organi operano nella composizione e secondo le modalita' stabilite da ciascuna azienda sanitaria, fermo restando per il Collegio di direzione la presenza dei membri di diritto".

Art. 6.

Personale a rapporto convenzionale

1. All'articolo 8, comma 1, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, come modificato dall'articolo 8 del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229, dopo il primo periodo e' inserito il seguente: "La rappresentativita' delle organizzazioni sindacali e' basata sulla consistenza associativa.".
2. All'articolo 8, comma 1, la lettera h) e' sostituita dalla seguente:
"h) disciplinare l'accesso alle funzioni di medico di medicina generale del servizio sanitario nazionale secondo parametri definiti nell'ambito degli accordi regionali, in modo che l'accesso medesimo sia consentito ai medici forniti dell'attestato o del diploma di cui all'articolo 21 del decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 368 o titolo equipollente prevedendo altresì che la graduatoria annuale evidenzia i medici forniti dell'attestato o del diploma, al fine di riservare loro una percentuale prevalente di posti in sede di copertura delle zone carenti ferma restando l'attribuzione agli stessi di un adeguato punteggio, che tenga conto anche dello specifico impegno richiesto per il conseguimento dell'attestato;".
3. All'articolo 8, comma 1, lettera i), prima delle parole "al fine di prevenire" e' inserita la seguente: "anche".
4. All'articolo 8, dopo il comma 2, sono inseriti i seguenti:
"2-bis. Con atto di indirizzo e coordinamento, emanato ai sensi dell'articolo 8 della legge 15 marzo 1997, n. 59, sono individuati i criteri per la valutazione:
a) del servizio prestato in regime convenzionale dagli specialisti ambulatoriali medici e delle altre professionalita' sanitarie, al fine dell'attribuzione del trattamento giuridico ed economico ai soggetti inquadrati in ruolo ai sensi dell'articolo 34 della legge 27 dicembre 1997, n. 449;
b) per lo stesso fine, del servizio prestato in regime convenzionale dai medici della guardia medica, della emergenza territoriale e della medicina dei servizi nel caso le regioni abbiano proceduto o procedano ad instaurare il rapporto di impiego ai sensi del comma 1-bis del presente articolo sia nel testo modificato dal decreto legislativo 7 dicembre 1993, n. 517, sia nel testo introdotto dal decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229; a tali medici e' data facolta' di optare per il mantenimento della posizione assicurativa gia' costituita presso l'Ente nazionale previdenza ed assistenza medici (ENPAM); tale opzione deve essere esercitata al momento dell'inquadramento in ruolo. Il servizio di cui al presente comma e' valutato con riferimento all'orario settimanale svolto rapportato a quello dei medici e delle altre professionalita' sanitarie dipendenti dalla azienda sanitaria.
2-ter. Con decreto del Ministro della sanita' e' istituita, senza oneri a carico dello Stato, una commissione composta da rappresentanti dei Ministeri della sanita', del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e del lavoro e della previdenza sociale e da rappresentanti regionali designati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, al fine di individuare modalita' idonee ad assicurare che l'estensione al personale a rapporto convenzionale, di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, come modificato dal decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229, dei limiti di eta' previsti dal comma 1 dell'articolo 15-*nonies* dello stesso decreto avvenga senza oneri per il personale medesimo. L'efficacia della disposizione di cui all'articolo 15-*nonies*, comma 3, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, come introdotto dall'articolo 13 del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229, e' sospesa fino alla attuazione dei provvedimenti collegati alle determinazioni della Commissione di cui al presente comma.".

Art. 7.

Accordi contrattuali tra le strutture sanitarie militari e il Servizio sanitario nazionale

1. All'articolo 8-*quinquies* del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni, dopo il comma 2 sono aggiunti i seguenti:
"2-bis. Con decreto del Ministro della sanita' e del Ministro della difesa, ai fini di cui al comma 2-ter, sono individuate le categorie destinatarie e le tipologie delle prestazioni erogate dalle strutture sanitarie militari.
2-ter. Con decreto del Ministro della sanita' e del Ministro della difesa, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome, sono individuate, nel rispetto delle indicazioni degli strumenti di programmazione regionale e tenendo conto della localizzazione e della disponibilita' di risorse delle altre strutture sanitarie pubbliche esistenti, le strutture sanitarie militari accreditabili, nonche' le specifiche categorie destinatarie e le prestazioni ai fini della stipula degli accordi

contrattuali previsti dal presente articolo. Gli accordi contrattuali sono stipulati tra le predette strutture sanitarie militari e le regioni nel rispetto della reciproca autonomia".

Art. 8.

Correttivi in senso stretto

1. All'articolo 15 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modifiche:
 - a) al comma 5 l'ultimo periodo e' sostituito dal seguente: "L'esito positivo delle verifiche costituisce condizione per la conferma nell'incarico o per il conferimento di altro incarico, professionale o gestionale, anche di maggior rilievo.";
 - b) al comma 7, primo periodo, sono aggiunte le seguenti parole: "ivi compresa la possibilita' di accesso con una specializzazione in disciplina affine.";
 - c) al comma 8, nell'ultimo periodo, e' soppressa la parola "gia";
 - d) al comma 4, le parole: "possono essere attribuite" sono sostituite dalle seguenti: "sono attribuite", e, dopo le parole: "di verifica e di controllo, nonche'", sono inserite le seguenti: "possono essere attribuiti";
 - e) al comma 5, dopo le parole "i risultati raggiunti" sono inserite le seguenti: "e il livello di partecipazione, con esito positivo, ai programmi di formazione continua di cui all'articolo 16-bis."
2. All'articolo 15-ter del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modifiche:
 - a) alla fine del comma 1 e' aggiunto il seguente periodo: "Sono definiti contrattualmente, nel rispetto dei parametri indicati dal contratto collettivo nazionale per ciascun incarico, l'oggetto, gli obiettivi da conseguire, la durata dell'incarico, salvo i casi di revoca, nonche' il corrispondente trattamento economico.";
 - b) al comma 3, e' aggiunto, in fine, il seguente periodo: "Il dirigente non confermato alla scadenza dell'incarico di direzione di struttura complessa e' destinato ad altra funzione con il trattamento economico relativo alla funzione di destinazione previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro; contestualmente viene reso indisponibile un posto di organico del relativo profilo."
3. Al decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modifiche:
 - a) all'articolo 16-*quinquies*, comma 1, primo periodo, le parole: "l'esercizio delle funzioni dirigenziali di secondo livello" sono sostituite dalle seguenti: "la direzione di strutture complesse" e, nel secondo periodo, le parole: "In sede di prima applicazione" sono soppresse;
 - b) all'articolo 2, comma 2-*septies*, le parole: "del presente decreto, che modifica il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni," sono sostituite dalle seguenti: "del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229,";
 - c) all'articolo 3-*bis*, comma 4, terzo periodo, le parole: "del presente decreto, che modifica il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni" sono sostituite dalle seguenti: "del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229,";
 - d) all'articolo 3-*bis*, comma 4, quarto periodo, le parole: "del presente decreto" sono sostituite dalle seguenti: "del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229,";
 - e) all'articolo 3-*octies*, comma 1, le parole "del presente decreto", sono sostituite dalle seguenti: "del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229,";
 - f) all'articolo 4, comma 1-*quater* e comma 1-*sexies*, le parole: "del presente decreto, che modifica il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni", sono sostituite dalle seguenti: "del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229,";
 - g) all'articolo 5, comma 5, le parole "del presente decreto, che modifica il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni," sono sostituite dalle seguenti: "del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229,";
 - h) all'articolo 8, comma 1-*bis*, terzo e quarto periodo, le parole "del presente decreto, che modifica il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni," sono sostituite dalle seguenti: "del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229,";
 - i) all'articolo 8-*ter*, comma 5, le parole "del presente decreto, che modifica il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni," sono sostituite dalle seguenti: "del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229,";
 - l) all'articolo 8-*quater*, comma 3, le parole "del presente decreto, che modifica il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni," sono sostituite dalle seguenti: "del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229,";
 - m) all'articolo 8-*quinquies*, comma 1, le parole "del presente decreto, che modifica il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni," sono sostituite dalle seguenti: "del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229,";
 - n) all'articolo 8-*septies*, comma 1, le parole: "del presente decreto, che modifica il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni," sono sostituite dalle seguenti: "del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229,";
 - o) all'articolo 8-*octies*, comma 3, le parole "del presente decreto, che modifica il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni," sono sostituite dalle seguenti: "del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229,";
 - p) all'articolo 15, comma 8, secondo periodo, e comma 9, le parole: "del presente decreto, che modifica il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni," sono sostituite dalle seguenti: "del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229,";
 - q) all'articolo 15-*quater*, commi 1 e 3, le parole: "del presente decreto, che modifica il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni," sono sostituite dalle seguenti: "del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229,";
 - r) all'articolo 16-*ter*, comma 1, le parole: "del presente decreto, che modifica il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni," sono sostituite dalle seguenti: "del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229,";
 - s) all'articolo 7-*ter*, comma 1, dopo la lettera f) e' aggiunta, in fine, la seguente: "f-bis tutela della salute nelle attivita' sportive."

Decreto Legislativo 3 febbraio 1993, n. 29

Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego

a norma dell'articolo 2 della legge 23 ottobre 1992, n.421.

Testo aggiornato con le con le modifiche e le integrazioni apportate dai decreti legislativi attuativi dell'art. 11, comma 4 (decreto legislativo 4 novembre 1997, n. 396 e decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80) e dell'art. 21 della legge 15 marzo 1997, n. 59 (decreto legislativo 6 marzo 1998, n. 59) e decreto legislativo 29 ottobre 1998, n.387 (1).

(1) Le modificazioni apportate dal d.lgs 4 novembre 1997, n.396 (G.U. 14 novembre 1997, n.266) sono in grassetto, le modificazioni apportate dal d. lgs 31 marzo 1998, n.80 (G.U. 8 aprile 1998, n.65/L) sono segnalate attraverso il grassetto corsivo, le modificazioni apportate dal d.lgs 6 marzo 1998, n. 59 (G.U. 26 marzo 1998, n. 71) sono in corsivo, le ulteriori modificazioni apportate dal d.lgs 29 ottobre 1998, n.387 (G.U. 7 novembre 1998, n.261) sono in grassetto sottolineato.

TITOLO I PRINCIPI GENERALI

Art. 1

Finalità ed ambito di applicazione

1. Le disposizioni del presente decreto disciplinano l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, tenuto conto delle autonomie locali e di quelle delle regioni e delle province autonome, nel rispetto dell'articolo 97, comma primo, della Costituzione, al fine di:

- a) accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi della Comunità europea, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici;
- b) razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica;
- c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato.

2. Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale.

3. Le disposizioni del presente decreto costituiscono principi fondamentali ai sensi dell'articolo 117 della Costituzione. Le Regioni a statuto ordinario si attengono ad esse tenendo conto delle peculiarità dei rispettivi ordinamenti. I principi desumibili dall'articolo 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421 e dall'articolo 11, comma 4, della legge 15 marzo 1997, n. 59, costituiscono altresì, per le Regioni a statuto speciale e per le province autonome di Trento e Bolzano, norme fondamentali di riforma economico-sociale della Repubblica.

Art. 2

Fonti

1. Le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; determinano le dotazioni organiche complessive. Esse ispirano la loro organizzazione ai seguenti criteri:

- a) funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità. A tal fine, periodicamente e comunque all'atto della definizione dei programmi operativi e dell'assegnazione delle risorse, si procede a specifica verifica e ad eventuale revisione;
- b) ampia flessibilità, garantendo adeguati margini alle determinazioni operative e gestionali da assumersi ai sensi dell'articolo 4, comma 2;
- c) collegamento delle attività degli uffici, adeguandosi al dovere di comunicazione interna ed esterna, ed interconnessione mediante sistemi informatici e statistici pubblici;
- d) garanzia dell'imparzialità e della trasparenza dell'azione amministrativa, anche attraverso l'istituzione di apposite strutture per l'informazione ai cittadini e attribuzione ad un unico ufficio, per ciascun procedimento, della responsabilità complessiva dello stesso;
- e) armonizzazione degli orari di servizio e di apertura degli uffici con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle amministrazioni pubbliche dei Paesi dell'Unione europea.

2. I RAPPORTI DI LAVORO DEI DIPENDENTI DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE SONO DISCIPLINATI DALLE DISPOSIZIONI DEL CAPO I, TITOLO II, DEL LIBRO V DEL CODICE CIVILE E DALLE LEGGI SUI RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO NELL'IMPRESA, FATTE SALVE LE DIVERSE DISPOSIZIONI CONTENUTE NEL PRESENTE DECRETO. EVENTUALI DISPOSIZIONI DI LEGGE, REGOLAMENTO O STATUTO, CHE INTRODUCANO DISCIPLINE DEI RAPPORTI DI LAVORO LA CUI APPLICABILITÀ SIA LIMITATA AI DIPENDENTI DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE, O A CATEGORIE DI ESSI, POSSONO ESSERE DEROGATE DA SUCCESSIVI CONTRATTI O ACCORDI COLLETTIVI E, PER LA PARTE DEROGATA, NON SONO ULTERIORMENTE APPLICABILI, SALVO CHE LA LEGGE DISPONGA ESPRESSAMENTE IN SENSO CONTRARIO.

3. I rapporti individuali di lavoro di cui al comma 2 sono regolati contrattualmente. I contratti collettivi sono stipulati secondo i criteri e le modalità previste nel titolo III del presente decreto; i contratti individuali devono conformarsi ai principi di cui all'articolo 49, comma 2. L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale. I trattamenti economici più favorevoli in godimento sono riassorbiti con le modalità e nelle misure previste dai contratti collettivi e i risparmi di spesa che ne conseguono incrementano le risorse disponibili per la contrattazione collettiva.

4. In deroga ai commi 2 e 3 rimangono disciplinati dai rispettivi ordinamenti: i magistrati ordinari, amministrativi e contabili, gli avvocati e procuratori dello Stato, il personale militare e delle Forze di polizia di Stato, il personale della carriera diplomatica e della carriera prefettizia, quest'ultima a partire dalla qualifica di vice consigliere di prefettura, nonché i dipendenti degli enti che svolgono la loro attività nelle materie contemplate dall'articolo 1 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 17 luglio 1947, n. 691, e dalle leggi 4 giugno 1985, n. 281, e 10 ottobre 1990, n. 287.

5. Il rapporto di impiego dei professori e dei ricercatori universitari resta disciplinato dalle disposizioni rispettivamente vigenti, in attesa della specifica disciplina che la regoli in modo organico ed in conformità ai principi della autonomia universitaria di cui all'articolo 33 della Costituzione ed agli articoli 6 e seguenti della legge 9 maggio 1989, n. 168, tenuto conto dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, della legge 23 ottobre 1992, n. 421.

Art. 3

Indirizzo politico-amministrativo. Funzioni e responsabilità

1. Gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti. Ad essi spettano, in particolare:

- a) le decisioni in materia di atti normativi e l'adozione dei relativi atti di indirizzo interpretativo ed applicativo;
- b) la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione;
- c) la individuazione delle risorse umane, materiali ed economico-finanziarie da destinare alle diverse finalità e la loro ripartizione tra gli uffici di livello dirigenziale generale;
- d) la definizione dei criteri generali in materia di ausili finanziari a terzi e di determinazione di tariffe, canoni e analoghi oneri a carico di terzi;
- e) le nomine, designazioni ed atti analoghi ad essi attribuiti da specifiche disposizioni;

- f) le richieste di pareri alle autorità amministrative indipendenti ed al Consiglio di Stato;
- g) gli altri atti indicati dal presente decreto.
2. Ai dirigenti spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Essi sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati.
3. Le attribuzioni dei dirigenti indicate dal comma 2 possono essere derogate soltanto espressamente e ad opera di specifiche disposizioni legislative.
4. Le amministrazioni pubbliche i cui organi di vertice non siano direttamente o indirettamente espressione di rappresentanza politica, adeguano i propri ordinamenti al principio della distinzione tra indirizzo e controllo, da un lato, e attuazione e gestione dall'altro.

Art. 4

Potere di organizzazione

1. Le amministrazioni pubbliche assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa.
2. Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro.
3. Gli organismi di controllo interno verificano periodicamente la rispondenza delle determinazioni organizzative ai principi indicati all'articolo 2, comma 1, anche al fine di proporre l'adozione di eventuali interventi correttivi e di fornire elementi per l'adozione delle misure previste nei confronti dei responsabili della gestione.

Art. 5

Criteri di organizzazione abrogato

Art. 6

Organizzazione e disciplina degli uffici e dotazioni organiche

1. Nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle finalità indicate all'articolo 1, comma 1, previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa consultazione delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 10. Le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale.
2. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, si applica l'articolo 17, comma 4-bis, della legge 23 agosto 1988, n. 400. La distribuzione del personale dei diversi livelli o qualifiche previsti dalla dotazione organica può essere modificata con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del ministro competente di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, ove comporti riduzioni di spesa o comunque non incrementi la spesa complessiva riferita al personale effettivamente in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente.
3. Per la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche si procede periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni. Ogni amministrazione procede adottando gli atti previsti dal proprio ordinamento.
4. Le variazioni delle dotazioni organiche già determinate sono approvate dall'organo di vertice delle amministrazioni in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e con gli strumenti di programmazione economico - finanziaria pluriennale. Per le amministrazioni dello Stato, la programmazione triennale del fabbisogno di personale è deliberata dal Consiglio dei ministri e le variazioni delle dotazioni organiche sono determinate ai sensi dell'articolo 17, comma 4-bis, della legge 23 agosto 1988, n. 400.
5. Per la Presidenza del Consiglio dei ministri, per il Ministero degli affari esteri, nonché per le amministrazioni che esercitano competenze istituzionali in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia e di giustizia, sono fatte salve le particolari disposizioni dettate dalle normative di settore. L'articolo 5, comma 3, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503, relativamente al personale appartenente alle Forze di polizia ad ordinamento civile, si interpreta nel senso che al predetto personale non si applica l'articolo 16 dello stesso decreto. Restano salve le disposizioni vigenti per la determinazione delle piante organiche del personale degli istituti e scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative. Le attribuzioni del Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica relative a tutto il personale tecnico e amministrativo universitario, compresi i dirigenti, sono devolute all'università di appartenenza. Parimenti sono attribuite agli osservatori astronomici, astrofisici e vesuviani tutte le attribuzioni del Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica in materia di personale, ad eccezione di quelle relative al reclutamento del personale di ricerca.
6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo e a quelli previsti dall'articolo 31 non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Art. 7

Gestione delle risorse umane

1. Le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro.
2. Le amministrazioni pubbliche garantiscono la libertà di insegnamento e l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca.
3. Le amministrazioni pubbliche individuano criteri certi di priorità nell'impiego flessibile del personale, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266.
4. Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione.
5. Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.
6. Per esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, le amministrazioni pubbliche possono conferire incarichi individuali ad esperti di provata competenza, determinando preventivamente durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione.

Art. 8

Selezione del personale abrogato

Art. 9

Costo del lavoro, risorse finanziarie e controlli

1. Le amministrazioni pubbliche adottano tutte le misure affinché la spesa per il proprio personale sia evidente, certa e prevedibile nella evoluzione. Le risorse finanziarie destinate a tale spesa sono determinate in base alle compatibilità economico-finanziarie definite nei documenti di programmazione e di bilancio.

2. L'incremento del costo del lavoro negli enti pubblici economici e nelle aziende pubbliche che producono servizi di pubblica utilità, nonché negli enti di cui all'articolo 73, comma 5, è soggetto a limiti compatibili con gli obiettivi e i vincoli di finanza pubblica.

Art. 10

Partecipazione sindacale

1. I contratti collettivi nazionali disciplinano i rapporti sindacali e gli istituti della partecipazione anche con riferimento agli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro.

TITOLO II ORGANIZZAZIONE

Capo I

Relazioni con il pubblico

Art. 11

Trasparenza delle amministrazioni pubbliche

1. L'organismo di cui all'articolo 2, comma 1, lettera mm), della legge 23 ottobre 1992, n. 421, ai fini della trasparenza e rapidità del procedimento, definisce, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera c), i modelli e sistemi informativi utili alla interconnessione tra le amministrazioni pubbliche.

2. La Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica ed i comitati metropolitani di cui all'articolo 18 del decreto-legge 24 novembre 1990, n. 344, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 gennaio 1991, n. 21, promuovono, utilizzando il personale degli uffici di cui all'articolo 12, la costituzione di servizi di accesso polifunzionale alle amministrazioni pubbliche nell'ambito dei progetti finalizzati di cui all'articolo 26 della legge 11 marzo 1988, n. 67.

Art. 12

Ufficio relazioni con il pubblico

1. Le amministrazioni pubbliche, al fine di garantire la piena attuazione della legge 7 agosto 1990, n. 241, individuano, nell'ambito della propria struttura e nel contesto della ridefinizione degli uffici di cui all'articolo 31, uffici per le relazioni con il pubblico.

2. Gli uffici per le relazioni con il pubblico provvedono, anche mediante l'utilizzo di tecnologie informatiche:

- a) al servizio all'utenza per i diritti di partecipazione di cui al capo III della legge 7 agosto 1990, n. 241;
- b) all'informazione all'utenza relativa agli atti e allo stato dei procedimenti;
- c) alla ricerca ed analisi finalizzate alla formulazione di proposte alla propria amministrazione sugli aspetti organizzativi e logistici del rapporto con l'utenza.

3. Agli uffici per le relazioni con il pubblico viene assegnato, nell'ambito delle attuali dotazioni organiche delle singole amministrazioni, personale con idonea qualificazione e con elevata capacità di avere contatti con il pubblico, eventualmente assicurato da apposita formazione.

4. Al fine di assicurare la conoscenza di normative, servizi e strutture, le amministrazioni pubbliche programmano ed attuano iniziative di comunicazione di pubblica utilità; in particolare, le amministrazioni dello Stato, per l'attuazione delle iniziative individuate nell'ambito delle proprie competenze, si avvalgono del Dipartimento per l'informazione e l'editoria della Presidenza del Consiglio dei ministri quale struttura centrale di servizio, secondo un piano annuale di coordinamento del fabbisogno di prodotti e servizi, da sottoporre all'approvazione del Presidente del Consiglio dei ministri.

5. Per le comunicazioni previste dalla legge 7 agosto 1990, n. 241, non si applicano le norme vigenti che dispongono la tassa a carico del destinatario.

5-bis. Il responsabile dell'ufficio per le relazioni con il pubblico e il personale da lui indicato possono promuovere iniziative volte, anche con il supporto delle procedure informatiche, al miglioramento dei servizi per il pubblico, alla semplificazione e all'accelerazione delle procedure e all'incremento delle modalità di accesso informale alle informazioni in possesso dell'amministrazione e ai documenti amministrativi.

5-ter. L'organo di vertice della gestione dell'amministrazione o dell'ente verifica l'efficacia dell'applicazione delle iniziative di cui al comma 5-bis, ai fini dell'inserimento della verifica positiva nel fascicolo personale del dipendente. Tale riconoscimento costituisce titolo autonomamente valutabile in concorsi pubblici e nella progressione di carriera del dipendente. Gli organi di vertice trasmettono le iniziative riconosciute ai sensi del presente comma al Dipartimento della funzione pubblica, ai fini di un'adeguata pubblicizzazione delle stesse. Il Dipartimento annualmente individua le forme di pubblicazione.

5-quater. Le disposizioni di cui ai commi 5-bis e 5-ter, a decorrere dal 1 luglio 1997, sono estese a tutto il personale dipendente dalle pubbliche amministrazioni pubbliche.

Art. 12-bis

Uffici per la gestione del contenzioso del lavoro

1. Le amministrazioni pubbliche provvedono, nell'ambito dei rispettivi ordinamenti, ad organizzare la gestione del contenzioso del lavoro, anche creando appositi uffici, in modo da assicurare l'efficace svolgimento di tutte le attività stragiudiziali e giudiziali inerenti alle controversie. Più amministrazioni omogenee o affini possono istituire, mediante convenzione che ne regoli le modalità di costituzione e di funzionamento, un unico ufficio per la gestione di tutto o parte del contenzioso comune.

Capo II

Dirigenza

Sezione I

Qualifiche, uffici dirigenziali ed attribuzioni

Art. 13

Amministrazioni destinatarie

1. Le disposizioni del presente capo si applicano alle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo.

Art. 14

Indirizzo politico-amministrativo

1. Il Ministro esercita le funzioni di cui all'articolo 3, comma 1. A tal fine periodicamente, e comunque ogni anno entro dieci giorni dalla pubblicazione della legge di bilancio, anche sulla base delle proposte dei dirigenti di cui all'articolo 16:

a) definisce obiettivi, priorità, piani e programmi da attuare ed emana le conseguenti direttive generali per l'attività amministrativa e per la gestione;

b) effettua, ai fini dell'adempimento dei compiti definiti ai sensi della lettera a), l'assegnazione ai dirigenti preposti ai centri di responsabilità delle rispettive amministrazioni delle risorse di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), del presente decreto, ivi comprese quelle di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 279, ad esclusione delle risorse necessarie per il funzionamento degli uffici di cui al comma 2; provvede alle variazioni delle assegnazioni con le modalità previste dal medesimo decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 279, tenendo altresì conto dei procedimenti e subprocedimenti attribuiti ed adotta gli altri provvedimenti ivi previsti.

2. Per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 il Ministro si avvale di uffici di diretta collaborazione, aventi esclusive competenze di supporto e di raccordo con l'amministrazione, istituiti e disciplinati con regolamento adottato ai sensi del comma 4-bis dell'articolo 17 della legge 23 agosto 1988, n. 400. A tali uffici sono assegnati, nei limiti stabiliti dallo stesso regolamento: dipendenti pubblici anche in posizione di aspettativa, fuori ruolo o comando; collaboratori assunti con contratti a tempo determinato disciplinati dalle norme di diritto privato; esperti e consulenti per particolari professionalità e specializzazioni con incarichi di collaborazione coordinata e continuativa. Per i dipendenti pubblici si applica la disposizione di cui all'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127. Con lo stesso regolamento si provvede al riordino delle segreterie particolari dei Sottosegretari di Stato. Con decreto adottato dall'autorità di governo competente, di concerto con il Ministro del tesoro e del bilancio, è determinato, in attuazione dell'articolo 12, comma 1, lettera n) della legge 15 marzo 1997, n. 59, senza aggravio di spesa e, per il personale disciplinato dai contratti collettivi nazionali di lavoro, fino ad una specifica disciplina contrattuale, il trattamento economico accessorio, da corrispondere mensilmente, a fronte delle responsabilità, degli obblighi di reperibilità e di disponibilità ad orari disagiati, ai dipendenti assegnati agli uffici dei Ministri e dei Sottosegretari di Stato. Tale trattamento, consistente in un unico emolumento, è sostitutivo dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale. Con effetto dall'entrata in vigore del regolamento di cui al presente comma sono abrogate le norme del regio decreto legge 10 luglio 1924, n. 1100, e successive modificazioni ed integrazioni, ed ogni altra norma riguardante la costituzione e la disciplina dei gabinetti dei Ministri e delle segreterie particolari dei Ministri e dei Sottosegretari di Stato.

3. Il Ministro non può revocare, riformare, riservare o avocare a sé o altrimenti adottare provvedimenti o atti di competenza dei dirigenti. In caso di inerzia o ritardo il Ministro può fissare un termine perentorio entro il quale il dirigente deve adottare gli atti o i provvedimenti. Qualora l'inerzia permanga, o in caso di grave inosservanza delle direttive generali da parte del dirigente competente, che determinino pregiudizio per l'interesse pubblico, il Ministro può nominare, salvi i casi di urgenza previa contestazione, un commissario ad acta, dando comunicazione al Presidente del Consiglio dei ministri del relativo provvedimento. Resta salvo quanto previsto dall'articolo 2, comma 3, lett. p) della legge 23 agosto 1988, n. 400. Resta altresì salvo quanto previsto dall'articolo 6 del testo unico delle leggi di pubblica sicurezza, approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, e successive modificazioni ed integrazioni, e dall'articolo 10 del relativo regolamento emanato con regio decreto 6 maggio 1940, n. 635. Resta salvo il potere di annullamento ministeriale per motivi di legittimità.

Art. 15

Dirigenti

1. Nelle amministrazioni pubbliche di cui al presente capo, la dirigenza è articolata nelle due fasce del ruolo unico di cui all'articolo 23. Restano salve le particolari disposizioni concernenti le carriere diplomatica e prefettizia e le carriere delle Forze di polizia e delle Forze armate. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, è fatto salvo quanto previsto dall'articolo 6.

2. Nelle istituzioni e negli enti di ricerca e sperimentazione nonché negli altri istituti pubblici di cui al sesto comma dell'articolo 33 della Costituzione, le attribuzioni della dirigenza amministrativa non si estendono alla gestione della ricerca e dell'insegnamento.

3. In ciascuna struttura organizzativa non affidata alla direzione del dirigente generale, il dirigente preposto all'ufficio di più elevato livello è sovraordinato al dirigente preposto ad ufficio di livello inferiore.

Art. 16

Funzioni dei dirigenti di uffici dirigenziali generali

1. I dirigenti di uffici dirigenziali generali, comunque denominati, nell'ambito di quanto stabilito dall'articolo 3 esercitano, fra gli altri, i seguenti compiti e poteri:

a) formulano proposte ed esprimono pareri al Ministro, nelle materie di sua competenza;

b) curano l'attuazione dei piani, programmi e direttive generali definite dal Ministro e attribuiscono ai dirigenti gli incarichi e la responsabilità di specifici progetti e gestioni; definiscono gli obiettivi che i dirigenti devono perseguire e attribuiscono le conseguenti risorse umane, finanziarie e materiali;

c) adottano gli atti relativi all'organizzazione degli uffici di livello dirigenziale non generale;

d) adottano gli atti e i provvedimenti amministrativi ed esercitano i poteri di spesa e quelli di acquisizione delle entrate rientranti nella competenza dei propri uffici, salvo quelli delegati ai dirigenti;

e) dirigono, coordinano e controllano l'attività dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, anche con potere sostitutivo in caso di inerzia, e propongono l'adozione, nei confronti dei dirigenti, delle misure previste dall'articolo 21;

f) promuovono e resistono alle liti ed hanno il potere di conciliare e di transigere, fermo restando quanto disposto dall'articolo 12, comma 1, della legge 3 aprile 1979, n. 103;

g) richiedono direttamente pareri agli organi consultivi dell'amministrazione e rispondono ai rilievi degli organi di controllo sugli atti di competenza;

h) svolgono le attività di organizzazione e gestione del personale e di gestione dei rapporti sindacali e di lavoro;

i) decidono sui ricorsi gerarchici contro gli atti e i provvedimenti amministrativi non definitivi dei dirigenti;

l) curano i rapporti con gli uffici dell'Unione europea e degli organismi internazionali nelle materie di competenza secondo le specifiche direttive dell'organo di direzione politica, sempreché tali rapporti non siano espressamente affidati ad apposito ufficio o organo.

2. I dirigenti di uffici dirigenziali generali riferiscono al Ministro sull'attività da essi svolta correntemente e in tutti i casi in cui il Ministro lo richieda o lo ritenga opportuno.

3. L'esercizio dei compiti e dei poteri di cui al comma 1 può essere conferito anche a dirigenti preposti a strutture organizzative comuni a più amministrazioni pubbliche, ovvero alla attuazione di particolari programmi, progetti e gestioni.

4. Gli atti e i provvedimenti adottati dai dirigenti preposti al vertice dell'amministrazione e dai dirigenti di uffici dirigenziali generali di cui al presente articolo non sono suscettibili di ricorso gerarchico.

5. Gli ordinamenti delle amministrazioni pubbliche al cui vertice è preposto un segretario generale, capo dipartimento o altro dirigente comunque denominato, con funzione di coordinamento di uffici dirigenziali di livello generale, ne definiscono i compiti ed i poteri.

Art. 17

Funzioni dei dirigenti

1. I dirigenti, nell'ambito di quanto stabilito dall'articolo 3, esercitano, fra gli altri, i seguenti compiti e poteri:

- a) formulano proposte ed esprimono pareri ai dirigenti degli uffici dirigenziali generali;
- b) curano l'attuazione dei progetti e delle gestioni ad essi assegnati dai dirigenti degli uffici dirigenziali generali, adottando i relativi atti e provvedimenti amministrativi ed esercitando i poteri di spesa e di acquisizione delle entrate;
- c) svolgono tutti gli altri compiti ad essi delegati dai dirigenti degli uffici dirigenziali generali;
- d) dirigono, coordinano e controllano l'attività degli uffici che da essi dipendono e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, anche con poteri sostitutivi in caso di inerzia;
- e) provvedono alla gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate ai propri uffici.

Art. 18

Criteri di rilevazione e analisi dei costi e dei rendimenti

1. Sulla base delle indicazioni di cui all'articolo 64 del presente decreto, i dirigenti generali adottano misure organizzative idonee a consentire la rilevazione e l'analisi dei costi e dei rendimenti dell'attività amministrativa, della gestione e delle decisioni organizzative.

2. Il Dipartimento della funzione pubblica può chiedere, all'Istituto nazionale di statistica ISTAT, la elaborazione di norme tecniche e criteri per le rilevazioni ed analisi di cui al comma 1 e, all'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione, la elaborazione di procedure informatiche standardizzate allo scopo di evidenziare gli scostamenti dei costi e dei rendimenti rispetto a valori medi e "standards".

Art. 19

Incarichi di funzioni dirigenziali

1. Per il conferimento di ciascun incarico di funzione dirigenziale e per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse, si tiene conto della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, delle attitudini e della capacità professionale del singolo dirigente, anche in relazione ai risultati conseguiti in precedenza, applicando di norma il criterio della rotazione degli incarichi. Al conferimento degli incarichi e al passaggio ad incarichi diversi non si applica l'articolo 2103 del codice civile.

2. Tutti gli incarichi di direzione degli uffici delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, sono conferiti a tempo determinato, secondo le disposizioni del presente articolo. Gli incarichi hanno durata non inferiore a due anni e non superiore a sette anni, con facoltà di rinnovo. Sono definiti contrattualmente, per ciascun incarico, l'oggetto, gli obiettivi da conseguire, la durata dell'incarico, salvi i casi di revoca di cui all'articolo 21, nonché il corrispondente trattamento economico. Quest'ultimo è regolato ai sensi dell'articolo 24 ed ha carattere onnicomprensivo.

3. Gli incarichi di Segretario generale di ministeri, gli incarichi di direzione di strutture articolate al loro interno in uffici dirigenziali generali e quelli di livello equivalente sono conferiti con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro competente, a dirigenti della prima fascia del ruolo unico di cui all'articolo 23 o, con contratto a tempo determinato, a persone in possesso delle specifiche qualità professionali richieste dal comma 6.

4. Gli incarichi di direzione degli uffici di livello dirigenziale generale sono conferiti con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro competente, a dirigenti della prima fascia del ruolo unico di cui all'articolo 23 o, in misura non superiore ad un terzo, a dirigenti del medesimo ruolo unico ovvero, con contratto a tempo determinato, a persone in possesso delle specifiche qualità professionali richieste dal comma 6.

5. Gli incarichi di direzione degli uffici di livello dirigenziale sono conferiti, dal dirigente dell'ufficio di livello dirigenziale generale, ai dirigenti assegnati al suo ufficio ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lettera c).

6. Gli incarichi di cui ai commi precedenti possono essere conferiti con contratto a tempo determinato, e con le medesime procedure, entro il limite del 5 per cento dei dirigenti appartenenti alla prima fascia del ruolo unico e del 5 per cento di quelli appartenenti alla seconda fascia, a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, che abbiano svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati o aziende pubbliche e private con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali, o che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e postuniversitaria, da pubblicazioni scientifiche o da concrete esperienze di lavoro, o provenienti dai settori della ricerca, della docenza universitaria, delle magistrature e dei ruoli degli avvocati e procuratori dello Stato. Il trattamento economico può essere integrato da una indennità commisurata alla specifica qualificazione professionale, tenendo conto della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali. Per il periodo di durata del contratto, i dipendenti di pubbliche amministrazioni sono collocati in aspettativa senza assegni, con riconoscimento dell'anzianità di servizio.

7. Gli incarichi di direzione degli uffici dirigenziali di cui ai commi precedenti sono revocati nelle ipotesi di responsabilità dirigenziale per inosservanza delle direttive generali e per i risultati negativi dell'attività amministrativa e della gestione, disciplinate dall'articolo 21, ovvero nel caso di risoluzione consensuale del contratto individuale di cui al comma 2 dell'articolo 24.

8. Gli incarichi di direzione degli uffici dirigenziali di cui al comma 3 possono essere confermati, revocati, modificati o rinnovati entro novanta giorni dal voto sulla fiducia al Governo. Decorso tale termine, gli incarichi per i quali non si sia provveduto si intendono confermati fino alla loro naturale scadenza.

9. Degli incarichi di cui ai commi 3 e 4 è data comunicazione al Senato della Repubblica ed alla Camera dei deputati, allegando una scheda relativa ai titoli ed alle esperienze professionali dei soggetti prescelti.

10. I dirigenti ai quali non sia affidata la titolarità di uffici dirigenziali svolgono, su richiesta degli organi di vertice delle amministrazioni che ne abbiano interesse, funzioni ispettive, di consulenza, studio e ricerca o altri incarichi specifici previsti dall'ordinamento. Le modalità per l'utilizzazione dei predetti dirigenti sono stabilite con il regolamento di cui all'articolo 23, comma 3.

11. Per la Presidenza del Consiglio, per il Ministero degli affari esteri nonché per le amministrazioni che esercitano competenze in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia e di giustizia, la ripartizione delle attribuzioni tra livelli dirigenziali differenti è demandata ai rispettivi ordinamenti.

12. Per il personale di cui all'articolo 2, comma 4, il conferimento degli incarichi di funzioni dirigenziali continuerà ad essere regolato secondo i rispettivi ordinamenti di settore.

Le disposizioni di cui all'articolo 19 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come modificato dal presente decreto, si applicano a decorrere dal 31 dicembre 1998 o, se anteriore, dalla data di entrata in vigore dei contratti collettivi di cui all'articolo 24 del medesimo decreto legislativo n. 29 del 1993, come modificato dal presente decreto. Dalla stessa data decorre il termine di cui al comma 8 dell'articolo 19 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come modificato dal presente decreto. Fino alla predetta data continua a trovare applicazione l'articolo 19 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 (comma 8, art. 45, d.lgs. n. 80 del 1998, come modificato dall'a.r. 22, comma 5 del d.lgs. n. 387 del 1998).

Art. 20

Verifica dei risultati.

1. I dirigenti generali ed i dirigenti sono responsabili del risultato dell'attività svolta dagli uffici ai quali sono preposti, della realizzazione dei programmi e dei progetti loro affidati in relazione agli obiettivi dei rendimenti e dei risultati della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa, incluse le decisioni organizzative e di gestione del personale. All'inizio di ogni anno, i dirigenti presentano al direttore generale, e questi al Ministro, una relazione sull'attività svolta nell'anno precedente.

2. Nelle amministrazioni pubbliche, ove già non esistano, sono istituiti servizi di controllo interno, o nuclei di valutazione, con il compito di verificare, mediante valutazioni comparative dei costi e dei rendimenti, la realizzazione degli obiettivi, la corretta ed economica gestione delle risorse pubbliche, l'imparzialità ed il buon andamento dell'azione amministrativa. I servizi o nuclei determinano almeno annualmente, anche su indicazione degli organi di vertice, i parametri di riferimento del controllo.

3. Gli uffici di cui al comma 2 operano in posizione di autonomia e rispondono esclusivamente agli organi di direzione politica. Ad essi è attribuito, nell'ambito delle dotazioni organiche vigenti, un apposito contingente di personale. Può essere utilizzato anche personale già collocato fuori ruolo. Per motivate esigenze, le amministrazioni pubbliche possono altresì avvalersi di consulenti esterni, esperti in tecniche di valutazione e nel controllo di gestione.

4. I nuclei di valutazione, ove istituiti, sono composti da dirigenti generali e da esperti anche esterni alle amministrazioni. In casi di particolare complessità, il Presidente del Consiglio può stipulare, anche cumulativamente per più amministrazioni, convenzioni apposite con soggetti pubblici o privati particolarmente qualificati.

5. I servizi e nuclei hanno accesso ai documenti amministrativi e possono richiedere, oralmente o per iscritto, informazioni agli uffici pubblici. Riferiscono trimestralmente sui risultati della loro attività agli organi generali di direzione. Gli uffici di controllo interno delle amministrazioni territoriali e periferiche riferiscono altresì ai comitati di cui al comma 6.

6. I comitati provinciali delle pubbliche amministrazioni e i comitati metropolitani di cui all'articolo 18 del decreto-legge 24 novembre 1990, n. 344, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 gennaio 1991, n. 21, e al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 10 giugno 1992, si avvalgono degli uffici di controllo interno delle amministrazioni territoriali e periferiche.

7. All'istituzione degli uffici di cui al comma 2 si provvede con regolamenti delle singole amministrazioni da emanarsi entro il 1 febbraio 1994. E' consentito avvalersi, sulla base di apposite convenzioni, di uffici già istituiti in altre amministrazioni.

8. Per la Presidenza del Consiglio dei ministri e per le amministrazioni che esercitano competenze in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia e di giustizia, le operazioni di cui al comma 2 sono effettuate dal Ministro per i dirigenti e dal Consiglio dei ministri per i dirigenti generali. I termini e le modalità di attuazione del procedimento di verifica dei risultati da parte del Ministro competente e del Consiglio dei ministri sono stabiliti rispettivamente con regolamento ministeriale e con decreto del Presidente della Repubblica da adottarsi entro sei mesi, ai sensi dell'articolo 17 della legge 23 agosto 1988, n. 400.

commi 9, 10 e 11 abrogati

Art. 21

Responsabilità dirigenziale

1. I risultati negativi dell'attività amministrativa e della gestione o il mancato raggiungimento degli obiettivi, valutati con i sistemi e le garanzie determinati con i decreti legislativi di cui all'articolo 17 della legge 15 marzo 1997, n.59, comportano per il dirigente interessato la revoca dell'incarico, adottata con le procedure previste dall'articolo 19, e la destinazione ad altro incarico, anche tra quelli di cui all'articolo 19, comma 10, presso la medesima amministrazione ovvero presso altra amministrazione che vi abbia interesse.

2. Nel caso di grave inosservanza delle direttive impartite dall'organo competente o di ripetuta valutazione negativa, ai sensi del comma 1, il dirigente, previa contestazione e contraddittorio, può essere escluso dal conferimento di ulteriori incarichi di livello dirigenziale corrispondente a quello revocato, per un periodo non inferiore a due anni. Nei casi di maggiore gravità, l'amministrazione può recedere dal rapporto di lavoro, secondo le disposizioni del codice civile e dei contratti collettivi.

3. I provvedimenti di cui al comma 2 sono adottati previo conforme parere di un comitato di garanti, i cui componenti sono nominati con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri. Il comitato è presieduto da un magistrato della Corte dei conti, con esperienza nel controllo di gestione, designato dal Presidente della Corte dei conti; di esso fanno parte un dirigente della prima fascia del ruolo unico di cui all'articolo 23, eletto dai dirigenti del medesimo ruolo con le modalità stabilite dal regolamento di cui al comma 3 del medesimo articolo e collocato fuori ruolo per la durata del mandato, e un esperto scelto dal Presidente del Consiglio dei ministri, tra soggetti con specifica qualificazione ed esperienza nei settori dell'organizzazione amministrativa e del lavoro pubblico. Il parere viene reso entro trenta giorni dalla richiesta; decorso inutilmente tale termine si prescinde dal parere. Il comitato dura in carica tre anni. L'incarico non è rinnovabile.

4. In attesa dell'emanazione dei decreti legislativi di cui all'articolo 17 della legge 15 marzo 1997, n. 59, ai fini di cui al presente articolo la valutazione dei risultati negativi viene effettuata nelle forme previste dall'articolo 20.

5. Restano ferme le disposizioni vigenti per il personale delle qualifiche dirigenziali delle Forze di polizia, delle carriere diplomatica e prefettizia e delle Forze armate.

Art. 22

Attribuzioni degli incarichi di direzione
in sede di prima
applicazione del presente decreto
abrogato

Art. 23

Ruolo unico dei dirigenti

1. E' istituito, presso la Presidenza del Consiglio dei ministri, il ruolo unico dei dirigenti delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, articolato in due fasce. La distinzione in fasce ha rilievo agli effetti del trattamento economico e, limitatamente a quanto previsto dall'articolo 19, ai fini del conferimento degli incarichi di dirigenza generale.

2. Nella prima fascia del ruolo unico sono inseriti in sede di prima applicazione del presente decreto i dirigenti generali in servizio all'entrata in vigore del regolamento di cui al comma 3 e, successivamente, i dirigenti della seconda fascia che abbiano ricoperto incarichi di direzione di uffici dirigenziali generali ai sensi dell'articolo 19 per un tempo pari ad almeno a cinque anni, senza essere incorsi nelle misure previste dall'articolo 21, comma 2, per le ipotesi di responsabilità dirigenziale. Nella seconda fascia sono inseriti gli altri dirigenti in servizio alla medesima data e i dirigenti reclutati attraverso i meccanismi di accesso di cui all'articolo 28.

3. Con regolamento da emanare, entro il 31 luglio 1998, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono disciplinate le modalità di costituzione e tenuta del ruolo unico, articolato in modo da garantire la necessaria specificità tecnica. Il regolamento disciplina altresì le modalità di elezione del componente del comitato di garanti di cui all'articolo 21, comma 3. Il regolamento disciplina inoltre le procedure, anche di carattere finanziario, per la gestione del personale dirigenziale collocato presso il ruolo unico e le opportune forme di collegamento con le altre amministrazioni interessate.

4. La Presidenza del Consiglio dei ministri cura una banca dati informatica contenente i dati curricolari e professionali di ciascun dirigente, al fine di promuovere la mobilità e l'interscambio professionale degli stessi fra amministrazioni statali, amministrazioni centrali e locali, organismi ed enti internazionali e dell'Unione europea.

Art. 24

Trattamento economico

1. La retribuzione del personale con qualifica di dirigente è determinata dai contratti collettivi per le aree dirigenziali, prevedendo che il trattamento economico accessorio sia correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità. La graduazione delle funzioni e responsabilità ai fini del trattamento accessorio è definita, ai sensi dell' articolo 3, con decreto ministeriale per le amministrazioni dello Stato e con provvedimenti dei rispettivi organi di governo per le altre amministrazioni o enti, ferma restando comunque l'osservanza dei criteri e dei limiti delle compatibilità finanziarie fissate dal Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica.
2. Per gli incarichi di uffici dirigenziali di livello generale ai sensi dei commi 3 e 4 dell'articolo 19, con contratto individuale è stabilito il trattamento economico fondamentale, assumendo come parametri di base i valori economici massimi contemplati dai contratti collettivi per le aree dirigenziali, e sono determinati gli istituti del trattamento economico accessorio, collegato al livello di responsabilità attribuito con l'incarico di funzione ed ai risultati conseguiti nell'attività amministrativa e di gestione, ed i relativi importi.
3. Il trattamento economico determinato ai sensi dei commi 1 e 2 remunera tutte le funzioni ed i compiti attribuiti ai dirigenti in base a quanto previsto dal presente decreto, nonché qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione, presso cui prestano servizio o su designazione della stessa; i compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente alla medesima amministrazione e confluiscono nelle risorse destinate al trattamento economico accessorio della dirigenza.
4. Per il restante personale con qualifica dirigenziale indicato dal comma 4 dell'articolo 2, la retribuzione è determinata ai sensi dei commi 5 e 7 dell'articolo 2 della legge 6 marzo 1992, n. 216.
5. Il bilancio triennale e le relative leggi finanziarie, nell'ambito delle risorse da destinare ai miglioramenti economici delle categorie di personale di cui all'articolo 2, commi 4 e 5, indicano le somme da destinare, in caso di perequazione, al riequilibrio del trattamento economico del restante personale dirigente civile e militare non contrattualizzato con il trattamento previsto dai contratti collettivi nazionali per i dirigenti del comparto ministeri, tenendo conto dei rispettivi trattamenti economici complessivi e degli incrementi comunque determinatisi a partire dal febbraio 1993, e secondo i criteri indicati nell'articolo 1, comma 2, della legge 2 ottobre 1997, n. 334.
6. I fondi per la perequazione di cui all'articolo 2 della legge 2 ottobre 1997, n. 334, destinati al personale di cui all'articolo 2, comma 5, sono assegnati alle università e da queste utilizzati per l'incentivazione dell'impegno didattico dei professori e ricercatori universitari, con particolare riferimento al sostegno dell'innovazione didattica, delle attività di orientamento e tutorato, della diversificazione dell'offerta formativa. Le università possono destinare allo stesso scopo propri fondi, utilizzando anche le somme attualmente stanziare per il pagamento delle supplenze e degli affidamenti. L'incentivazione, a valere sui fondi di cui all'articolo 2 della predetta legge n. 334 del 1997, è erogata come assegno aggiuntivo pensionabile.
7. I compensi spettanti in base a norme speciali ai dirigenti del ruolo unico o equiparati sono assorbiti nel trattamento economico attribuito ai sensi dei commi precedenti.
8. Ai fini della determinazione del trattamento economico accessorio le risorse che si rendono disponibili ai sensi del comma 7 confluiscono in appositi fondi istituiti presso ciascuna amministrazione, unitamente agli altri compensi previsti dal presente articolo.
9. Una quota pari al 10 per cento delle risorse di ciascun fondo confluisce in un apposito fondo costituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri. Le predette quote sono ridistribuite tra i fondi di cui al comma 8, secondo criteri diretti ad armonizzare la quantità di risorse disponibili.

Art. 25

Norma transitoria

1. comma abrogato
2. Sono portate a compimento le procedure concorsuali per le qualifiche dirigenziali per le quali, alla data di entrata in vigore del presente decreto, siano stati emanati i relativi bandi ovvero siano stati adottati i provvedimenti autorizzativi del concorso dai competenti organi. Restano salve le procedure concorsuali da attivare in base a specifiche disposizioni normative di carattere transitorio.
3. comma abrogato
4. Il personale delle qualifiche ad esaurimento di cui agli articoli 60 e 61 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1972, n. 748, e successive modificazioni, e quello di cui all'articolo 15 della legge 9 marzo 1989, n. 88, i cui ruoli sono contestualmente soppressi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, conserva le qualifiche ad personam. A tale personale sono attribuite funzioni vicarie del dirigente e funzioni di direzione di uffici di particolare rilevanza non riservati al dirigente, nonché compiti di studio, ricerca, ispezione e vigilanza ad esse delegati dal dirigente. Il trattamento economico è definito nel primo contratto collettivo di comparto di cui all'articolo 45.

Art. 25-bis

Dirigenti delle istituzioni scolastiche

1. Nell'ambito dell'amministrazione scolastica periferica è istituita la qualifica dirigenziale per i capi di istituto preposti alle istituzioni scolastiche ed educative alle quali è stata attribuita personalità giuridica ed autonomia a norma dell'articolo 21 della legge 15 marzo 1997, n. 59. I dirigenti scolastici sono inquadrati in ruoli di dimensione regionale e rispondono, agli effetti dell'articolo 20, in ordine ai risultati, che sono valutati tenuto conto della specificità delle funzioni e sulla base delle verifiche effettuate da un nucleo di valutazione istituito presso l'amministrazione scolastica regionale, presieduto da un dirigente e composto da esperti anche non appartenenti all'amministrazione stessa.
2. Il dirigente scolastico assicura la gestione unitaria dell'istituzione, ne ha la legale rappresentanza, è responsabile della gestione delle risorse finanziarie e strumentali e dei risultati del servizio. Nel rispetto delle competenze degli organi collegiali scolastici, spettano al dirigente scolastico autonomi poteri di direzione, di coordinamento e di valorizzazione delle risorse umane. In particolare il dirigente scolastico organizza l'attività scolastica secondo criteri di efficienza e di efficacia formative ed è titolare delle relazioni sindacali.
3. Nell'esercizio delle competenze di cui al comma 2 il dirigente scolastico promuove gli interventi per assicurare la qualità dei processi formativi e la collaborazione delle risorse culturali, professionali, sociali ed economiche del territorio, per l'esercizio della libertà di insegnamento, intesa anche come libertà di ricerca e innovazione metodologica e didattica, per l'esercizio della libertà di scelta educativa delle famiglie e per l'attuazione del diritto all'apprendimento da parte degli alunni.
4. Nell'ambito delle funzioni attribuite alle istituzioni scolastiche, spetta al dirigente l'adozione dei provvedimenti di gestione delle risorse e del personale.
5. Nello svolgimento delle proprie funzioni organizzative e amministrative il dirigente può avvalersi di docenti da lui individuati, ai quali possono essere delegati specifici compiti, ed è coadiuvato dal responsabile amministrativo, che sovrintende, con autonomia operativa, nell'ambito delle direttive di massima impartite e degli obiettivi assegnati, ai servizi amministrativi ed ai servizi generali dell'istituzione scolastica, coordinando il relativo personale.
6. Il dirigente presenta periodicamente al consiglio di circolo o al consiglio di istituto motivata relazione sulla direzione e il coordinamento dell'attività formativa, organizzativa e amministrativa al fine di garantire la più ampia informazione e un efficace raccordo per l'esercizio delle competenze degli organi della istituzione scolastica.

Art. 25-ter

Inquadramento nei ruoli regionali dei dirigenti scolastici dei capi d'istituto in servizio.

1. I capi di istituto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ivi compresi i rettori e i vicerettori dei convitti nazionali, le direttrici e vice direttrici degli educandati, assumono la qualifica di dirigente, previa frequenza di appositi corsi di formazione, all'atto della preposizione alle istituzioni scolastiche dotate di autonomia e della personalità giuridica a norma dell'articolo 21 della legge 15 marzo 1997, n. 59, salvaguardando, per quanto possibile, la titolarità della sede di servizio.

2. Il Ministro della pubblica istruzione, con proprio decreto, definisce gli obiettivi, i contenuti e la durata della formazione; determina le modalità di partecipazione ai diversi moduli formativi e delle connesse verifiche; definisce i criteri di valutazione e di certificazione della qualità di ciascun corso; individua gli organi dell'amministrazione scolastica responsabili dell'articolazione e del coordinamento dei corsi sul territorio, definendone i criteri; stabilisce le modalità di svolgimento dei corsi con il loro affidamento ad università, agenzie specializzate ed enti pubblici e privati anche tra loro associati o consorziati.

3. La direzione dei conservatori di musica, delle accademie di belle arti, degli istituti superiori per le industrie artistiche e delle accademie nazionali di arte drammatica e di danza, è equiparata alla dirigenza dei capi d'istituto. Con decreto del Ministro della pubblica istruzione sono disciplinate le modalità di designazione e di conferimento e la durata dell'incarico, facendo salve le posizioni degli attuali direttori di ruolo.

4. Contestualmente all'attribuzione della qualifica dirigenziale ai vicerettori dei convitti nazionali e alle vicedirettrici degli educandati sono soppressi i corrispondenti posti. Alla conclusione delle operazioni sono soppressi i relativi ruoli.

5. I capi d'istituto che rivestano l'incarico di Ministro o Sottosegretario di Stato, ovvero siano in aspettativa per mandato parlamentare o amministrativo o siano in esonero sindacale, distaccati, comandati, utilizzati o collocati fuori ruolo possono assolvere all'obbligo di formazione mediante la frequenza di appositi moduli nell'ambito della formazione prevista dal presente articolo, ovvero della formazione di cui all'articolo 28-bis. In tale ultimo caso l'inquadramento decorre ai fini giuridici dalla prima applicazione degli inquadramenti di cui al comma 1 ed ai fini economici dalla data di assegnazione ad una istituzione scolastica autonoma.

Art. 26

Norme per la dirigenza
del Servizio sanitario nazionale

1. Alla qualifica di dirigente dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo del Servizio sanitario nazionale si accede mediante concorso pubblico per titoli ed esami, al quale sono ammessi candidati in possesso del relativo diploma di laurea, con cinque anni di servizio effettivo corrispondente alla medesima professionalità prestato in enti del Servizio sanitario nazionale nella posizione funzionale di settimo e ottavo livello, ovvero in qualifiche funzionali di settimo, ottavo e nono livello di altre pubbliche amministrazioni. Relativamente al personale del ruolo tecnico e professionale, l'ammissione è altresì consentita ai candidati in possesso di esperienze lavorative con rapporto di lavoro libero-professionale o di attività coordinata e continuata presso enti o pubbliche amministrazioni, ovvero di attività documentate presso studi professionali privati, società o istituti di ricerca, aventi contenuto analogo a quello previsto per corrispondenti profili del ruolo medesimo.

2. In sede di prima applicazione del presente decreto, il personale dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo già appartenente alle posizioni funzionali di decimo e undicesimo livello è inquadrato nella qualifica di dirigente di cui all'articolo 15 del presente decreto, articolata, fino alla sottoscrizione del primo contratto collettivo dell'area dirigenziale di cui all'articolo 46, in due fasce economiche corrispondenti al trattamento economico in godimento, rispettivamente, dei livelli decimo e undicesimo.

2-bis. In sede di prima applicazione del presente decreto, è altresì inquadrato nella qualifica di dirigente di cui al comma 2 anche il personale già ricompreso nella posizione funzionale corrispondente al nono livello dei medesimi ruoli, il quale mantiene il trattamento economico in godimento.

2-ter. Il personale di cui al comma 2-bis, in possesso dell'anzianità di cinque anni nella posizione medesima, può partecipare a concorsi, disciplinati dall'articolo 18, comma 1, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni ed integrazioni, per il conseguimento della fascia economica già corrispondente al decimo livello, in relazione alla disponibilità di posti vacanti in tale fascia.

2-quater. Con il regolamento di cui all'articolo 18, comma 1, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni ed integrazioni, sono determinati i tempi, le procedure e le modalità per lo svolgimento dei concorsi di cui al comma 2-ter.

2-quinquies. Nell'attribuzione degli incarichi dirigenziali di cui agli articoli 19, 22, 30 e 31 del presente capo, determinati in relazione alla struttura organizzativa derivante dalle leggi regionali di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, si deve tenere conto della posizione funzionale posseduta dal relativo personale all'atto dell'inquadramento nella qualifica di dirigente. E' assicurata la corrispondenza di funzioni, a parità di struttura organizzativa, dei dirigenti di più elevato livello dei ruoli di cui al comma 1 con i dirigenti di secondo livello del ruolo sanitario.

3. Fino alla ridefinizione delle piante organiche non può essere disposto alcun incremento delle dotazioni organiche per ciascuna delle attuali posizioni funzionali dirigenziali del ruolo sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo.

4. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, i concorsi per la posizione funzionale corrispondente al nono livello retributivo dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo relativi al personale di cui al comma 1, per i quali non siano iniziate le prove di esame, sono revocati.

Art. 27

Norma di richiamo

1. Per le regioni, il dirigente cui sono conferite funzioni di coordinamento è sovraordinato, limitatamente alla durata dell'incarico, al restante personale dirigenziale.

2. comma abrogato

3. Per il Consiglio di Stato e per i tribunali amministrativi regionali, per la Corte dei conti e per l'Avvocatura generale dello Stato, le attribuzioni che il presente decreto demanda agli organi di Governo sono di competenza rispettivamente, del Presidente del Consiglio di Stato, del Presidente della Corte dei conti e dell'Avvocato generale dello Stato; le attribuzioni che il presente decreto demanda ai dirigenti generali sono di competenza dei segretari generali dei predetti istituti.

Art. 27-bis

Criteri di adeguamento per le pubbliche amministrazioni non statali

1. Le regioni a statuto ordinario, nell'esercizio della propria potestà statutaria, legislativa e regolamentare, e le altre pubbliche amministrazioni, nell'esercizio della propria potestà statutaria e regolamentare, adeguano ai principi dell'articolo 3 e del presente capo i propri ordinamenti, tenendo conto delle relative peculiarità. Gli enti pubblici non economici nazionali si adeguano, anche in deroga alle speciali disposizioni di legge che li disciplinano, adottando appositi regolamenti di organizzazione.

2. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 trasmettono, entro due mesi dalla adozione, le deliberazioni, le disposizioni ed i provvedimenti adottati in attuazione del medesimo comma alla Presidenza del Consiglio dei ministri, che ne cura la raccolta e la pubblicazione.

Sezione II

Accesso alla dirigenza e riordino della Scuola superiore della pubblica amministrazione.

Art. 28

Accesso alla qualifica di dirigente

1. L'accesso alla qualifica di dirigente di ruolo nelle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, e negli enti pubblici non economici avviene esclusivamente a seguito di concorso per esami.
2. In sede di programmazione del fabbisogno di personale di cui all'articolo 39 della legge 23 dicembre 1997, n.449, sono determinati i posti di dirigente da coprire con due distinte procedure concorsuali, cui possono rispettivamente partecipare:
 - a) i dipendenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni, muniti di laurea, che abbiano compiuto almeno cinque anni di servizio, svolti in posizioni funzionali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del diploma di laurea. Per i dipendenti delle amministrazioni statali reclutati a seguito di corso-concorso, il periodo di servizio è ridotto a quattro anni. Sono, altresì, ammessi soggetti in possesso della qualifica di dirigente in enti e strutture pubbliche non ricomprese nel campo di applicazione dell'articolo 1, comma 2, muniti del diploma di laurea, che hanno svolto per almeno due anni le funzioni dirigenziali. Sono, inoltre, ammessi coloro che hanno ricoperto incarichi dirigenziali o equiparati in amministrazioni pubbliche per un periodo non inferiore a cinque anni;
 - b) i soggetti muniti di laurea nonché di uno dei seguenti titoli: diploma di specializzazione, dottorato di ricerca, o altro titolo post-universitario rilasciato da istituti universitari italiani o stranieri, ovvero da primarie istituzioni formative pubbliche o private, secondo modalità di riconoscimento disciplinate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, sentiti il Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica e la Scuola superiore della pubblica amministrazione. Sono ammessi, altresì, soggetti in possesso della qualifica di dirigente in strutture private, muniti del diploma di laurea, che hanno svolto per almeno cinque anni le funzioni dirigenziali.
3. Con regolamento governativo di cui all'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n.400, sono definiti, sentita la Scuola superiore della pubblica amministrazione, distintamente per i concorsi di cui alle lettere a) e b) del comma 2:
 - a) i criteri per la composizione e la nomina delle commissioni esaminatrici;
 - b) le modalità di svolgimento delle selezioni.
4. I vincitori dei concorsi di cui al comma 1, anteriormente al conferimento del primo incarico dirigenziale, frequentano un ciclo di attività formative organizzato dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione e disciplinato dal regolamento di cui all'articolo 29, comma 5. Tale ciclo comprende anche l'applicazione presso amministrazioni italiane e straniere, enti o organismi internazionali, istituti o aziende pubbliche o private. Per i vincitori dei concorsi di cui alla lettera a) del comma 2, il regolamento può prevedere che il ciclo formativo, di durata complessivamente non superiore a dodici mesi, si svolga anche in collaborazione con istituti universitari italiani o stranieri, ovvero primarie istituzioni formative pubbliche o private.
5. Ai vincitori dei concorsi di cui al comma 1, sino al conferimento del primo incarico, spetta il trattamento economico appositamente determinato dai contratti collettivi.
6. I concorsi di cui al comma 2 sono indetti dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri .
Gli enti pubblici non economici provvedono a bandire direttamente i concorsi di cui alla lettera a) del comma 2.
7. Restano ferme le vigenti disposizioni in materia di accesso delle qualifiche dirigenziali delle carriere diplomatica e prefettizia, delle Forze di polizia, delle Forze armate e dei Vigili del fuoco.

Norma transitoria di prima applicazione dell'art. 28 del d.lgs n.29 del 1993.

Articolo 24

1. Le disposizioni di cui all'articolo 28 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come sostituito dall'articolo 10 del presente decreto si applicano ai concorsi banditi successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto.
2. I corsi concorsi per i quali siano in atto le prove di esame proseguono secondo la normativa vigente al momento del bando. Al concorso da svolgersi presso la Scuola superiore della pubblica amministrazione - già indetto dalla stessa Scuola in data 6 aprile 1998 con bando pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n.41 del 29 maggio 1998, quarta serie speciale - si applicano le disposizioni di cui all'articolo 28 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come sostituito dall'articolo 10 del presente decreto, ad eccezione dei requisiti di ammissione che rimangono regolati dalle disposizioni vigenti al momento del bando.
3. Per i primi due bandi successivi alla data di entrata in vigore del presente decreto, relativi alla copertura di posti riservati ai concorsi di cui al comma 2, lettera b) dell'articolo 28 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come sostituito dall'articolo 10 del presente decreto, con il regolamento governativo di cui al comma 3, del medesimo articolo è determinata la quota di posti per i quali sono ammessi soggetti anche se non in possesso del previsto titolo di specializzazione.

Art. 28-bis

Reclutamento dei dirigenti scolastici

1. Il reclutamento dei dirigenti scolastici si realizza mediante un corso concorso selettivo di formazione, indetto con decreto del Ministro della pubblica istruzione, svolto in sede regionale con cadenza periodica, comprensivo di moduli di formazione comune e di moduli di formazione specifica per la scuola elementare e media, per la scuola secondaria superiore e per gli istituti educativi. Al corso concorso è ammesso il personale docente ed educativo delle istituzioni statali che abbia maturato, dopo la nomina in ruolo, un servizio effettivamente prestato di almeno sette anni con possesso di laurea, nei rispettivi settori formativi, fatto salvo quanto previsto al comma 4.
2. Il numero di posti messi a concorso in sede regionale rispettivamente per la scuola elementare e media, per la scuola secondaria superiore e per le istituzioni educative è calcolato sommando i posti già vacanti e disponibili per la nomina in ruolo alla data della sua indizione, residuati dopo gli inquadramenti di cui all'articolo 25-ter, ovvero dopo la nomina di tutti i vincitori del precedente concorso, e i posti che si libereranno nel corso del triennio successivo per collocamento a riposo per limiti di età, maggiorati della percentuale media triennale di cessazioni dal servizio per altri motivi e di un'ulteriore percentuale del 25 per cento, tenendo conto dei posti da riservare alla mobilità.
3. Il corso concorso, si articola in una selezione per titoli, in un concorso di ammissione, in un periodo di formazione e in un esame finale. Al concorso di ammissione accedono coloro che superano la selezione per titoli disciplinata dal bando di concorso e, limitatamente al primo corso concorso, coloro che hanno effettivamente ricoperto per almeno un triennio la funzione di preside incaricato. Sono ammessi al periodo di formazione i candidati utilmente inseriti nella graduatoria del concorso di ammissione entro il limite del numero dei posti messi a concorso a norma del comma 2 rispettivamente per la scuola elementare e media, per la scuola secondaria superiore e per le istituzioni educative, maggiorati del dieci per cento.
4. Il periodo di formazione, di durata non inferiore a quello previsto dal decreto di cui all'articolo 25-ter, comma 2, comprende periodi di tirocinio ed esperienze presso enti e istituzioni; il numero dei moduli di formazione comune e specifica, i contenuti, la durata e le modalità di svolgimento sono disciplinati con decreto del Ministro della pubblica istruzione, d'intesa con il Ministro per la funzione pubblica, che individua anche i soggetti abilitati a realizzare la formazione. Con lo stesso decreto sono disciplinati i requisiti e i limiti di partecipazione al corso concorso per posti non coerenti con la tipologia del servizio prestato.
5. In esito all'esame finale sono dichiarati vincitori coloro che l'hanno superato, in numero non superiore ai posti messi a concorso, rispettivamente per la scuola elementare e media, per la scuola secondaria superiore e per le istituzioni educative. Nel

primo corso concorso bandito dopo l'avvio delle procedure d'inquadramento di cui all'articolo 25-ter il 40 per cento dei posti messi a concorso è riservato al personale in possesso dei requisiti di servizio come preside incaricato indicati al comma 3. I vincitori sono assunti in ruolo nel limite dei posti annualmente vacanti e disponibili, nell'ordine delle graduatorie definitive. In caso di rifiuto della nomina sono depennati dalla graduatoria. L'assegnazione della sede è disposta sulla base dei principi del presente decreto legislativo, tenuto conto delle specifiche esperienze professionali. I vincitori in attesa di nomina continuano a svolgere l'attività docente. Essi possono essere temporaneamente utilizzati, per la sostituzione dei dirigenti assenti per almeno tre mesi. Dall'anno scolastico successivo alla data di approvazione della prima graduatoria non sono più conferiti incarichi di presidenza.

6. Alla frequenza dei moduli di formazione specifica sono ammessi, nel limite del contingente stabilito in sede di contrattazione collettiva, anche i dirigenti che facciano domanda di mobilità professionale tra i diversi settori. L'accoglimento della domanda è subordinato all'esito positivo dell'esame finale relativo ai moduli frequentati.

7. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro della pubblica istruzione, di concerto col Ministro per la funzione pubblica sono definiti i criteri per la composizione delle commissioni esaminatrici.

Art. 29

Attività della Scuola superiore della pubblica amministrazione

1. La Scuola superiore della pubblica amministrazione è organo della Presidenza del Consiglio dei ministri e svolge attività di formazione preliminare all'accesso alle attuali qualifiche VIII e IX, di reclutamento dei dirigenti sulla base di direttive emanate dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, nonché di formazione permanente per le medesime qualifiche e di ricerca, per lo svolgimento di tali attività. Esprime parere al Presidente del Consiglio dei ministri o, per sua delega, al Ministro per la funzione pubblica, sui piani formativi delle amministrazioni statali e degli enti pubblici non economici e sui programmi formativi predisposti dagli enti ai quali compete l'attività di formazione per il personale degli enti locali e per il personale delle amministrazioni statali appartenente a qualifiche funzionali diverse dalle attuali VIII e IX. Sulla base dei dati forniti dalla Scuola, il Dipartimento prepara annualmente una relazione sulla formazione nelle pubbliche amministrazioni, che viene presentata al Parlamento.

2. La Scuola superiore della pubblica amministrazione utilizza, a tempo pieno in posizione di fuori ruolo, ovvero per incarico, personale docente di comprovata professionalità. Per progetti speciali può stipulare convenzioni con università ed altri enti di formazione e ricerca.

3. Al direttore della Scuola superiore della pubblica amministrazione, che presiede l'organo deliberante, fanno capo le responsabilità didattico-scientifiche. Il Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del direttore nomina un segretario generale, scelto tra il personale con qualifica di dirigente generale dello Stato od equiparata, il quale ha la responsabilità dell'organizzazione e della gestione degli uffici della Scuola.

4. La Scuola superiore della pubblica amministrazione provvede all'autonoma gestione delle spese per il proprio funzionamento nei limiti di un fondo previsto a tale scopo nel bilancio dello Stato e iscritto in un unico capitolo dello stato di previsione della spesa della Presidenza del Consiglio dei ministri. La gestione finanziaria è sottoposta a controllo consuntivo della Corte dei conti.

5. Sono disciplinati con regolamento emanato dal Presidente del Consiglio dei ministri, ai sensi dell'articolo 17 della legge 23 agosto 1988, n. 400:

- a) gli organi della Scuola superiore della pubblica amministrazione, loro composizione e competenze;
- b) la collocazione della sede della Scuola superiore della pubblica amministrazione e delle eventuali sue articolazioni periferiche, nel rispetto delle leggi vigenti;
- c) il regolamento di amministrazione e contabilità della Scuola superiore della pubblica amministrazione, comprendente anche i tempi e le modalità di presentazione del rendiconto alla Corte dei conti;
- d) il contingente di personale funzionale alle attività permanenti di organizzazione;
- e) il contingente e le modalità di utilizzazione del personale docente correlato alla realizzazione dei programmi;
- f) le modalità relative alle convenzioni di cui al comma 2;
- g) la possibilità che la Scuola superiore della pubblica amministrazione si avvalga anche di strutture di formazione, aggiornamento e perfezionamento già esistenti.

6. È abrogato l'articolo 2, comma 2, lettere a) e b), del decreto del Presidente della Repubblica 9 giugno 1992, n. 336. Sono altresì abrogate le norme in contrasto con il presente decreto. Il regolamento di cui al comma 5 raccoglie, in forma di testo unico, tutte le disposizioni relative alla Scuola, coordinandole con quelle del presente decreto.

7. Le attività della Scuola superiore della pubblica amministrazione, non previste dal nuovo ordinamento ed in corso di svolgimento al momento dell'entrata in vigore delle disposizioni del presente capo, continuano ad essere espletate fino al loro compimento. Fino alla costituzione dei nuovi organi, come ridefiniti sulla base delle disposizioni del presente capo, continuano ad operare quelli attualmente in carica.

Capo III Uffici, piante organiche, mobilità e accessi

Art. 30

Individuazione di uffici e piante organiche; gestione delle risorse umane abrogato

Art. 31

Individuazione degli uffici dirigenziali e determinazione delle piante organiche in sede di prima applicazione del presente decreto

1. In sede di prima applicazione del presente decreto, le amministrazioni pubbliche procedono:

- a) alla rilevazione di tutto il personale distinto per circoscrizione provinciale e per sedi di servizio, nonché per qualifiche e specifiche professionalità, evidenziando le posizioni di ruolo numerarie e soprannumerarie, non di ruolo, fuori ruolo, comando, distacco e con contratto a tempo determinato e a tempo parziale;
- b) alla formulazione di una proposta di ridefinizione dei propri uffici e delle piante organiche in relazione ai criteri di cui all'articolo 5, ai carichi di lavoro, nonché alla esigenza di integrazione per obiettivi delle risorse umane e materiali, evitando le eventuali duplicazioni e sovrapposizioni di funzioni ed al fine di conseguire una riduzione per accorpamento degli uffici dirigenziali, e, in conseguenza, delle dotazioni organiche del personale dirigenziale, in misura non inferiore al dieci per cento, riservando un contingente di dirigenti per l'esercizio delle funzioni di cui all'articolo 17, comma 1, lettera b);
- c) alla revisione delle tabelle annesse al decreto del Presidente della Repubblica 31 maggio 1974, n. 420, al fine di realizzare, anche con riferimento ai principi ed ai criteri fissati nel titolo I del presente decreto ed in particolare negli articoli 4, 5 e 7, una più razionale assegnazione e distribuzione dei posti delle varie qualifiche per ogni singola unità scolastica, nel limite massimo della consistenza numerica complessiva delle unità di personale previste nelle predette tabelle.

2. Sulla base di criteri definiti, previo eventuale esame con le confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, di cui all'articolo. 45, comma 8, e secondo le modalità di cui all'articolo 10, le amministrazioni pubbliche determinano i carichi di lavoro con riferimento alla quantità totale di atti e di operazioni per unità di personale prodotti negli ultimi tre anni, ai tempi standard di esecuzione delle attività e, ove rilevi, al grado di copertura del servizio reso, in rapporto alla domanda espressa e potenziale. Le amministrazioni informano le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, di cui all'articolo. 45, comma 8, sulla applicazione dei criteri di determinazione dei carichi di lavoro.

3. Le rilevazioni e le proposte di cui al comma 1 sono trasmesse, anche separatamente, alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero del tesoro entro centocinquanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

4. All'approvazione delle proposte si procede secondo le modalità e nei limiti previsti dall'articolo 6, quanto alle amministrazioni statali, comprese le aziende e le amministrazioni anche ad ordinamento autonomo, e con i provvedimenti e nei termini previsti dai rispettivi ordinamenti quanto alle altre amministrazioni pubbliche.

5. In caso di inerzia, il Presidente del Consiglio dei ministri, previa diffida, assume in via sostitutiva le iniziative e adotta direttamente i provvedimenti di cui ai commi 1 e 3.

6. Non sono consentite assunzioni di personale presso le amministrazioni pubbliche fintanto che non siano state approvate le proposte di cui al comma 1. Per il 1993 si applica l'articolo 7, comma 8, del decreto legge 19 settembre 1992, n. 384, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 novembre 1992, n. 438. Le richieste di deroga devono essere corredate dalla rilevazione di cui al comma 1, lettera a). Sono fatti salvi i contratti previsti dall'articolo 36, della legge 20 marzo 1975, n. 70, e dall'articolo 23 dell'accordo sindacale reso esecutivo dal decreto del Presidente della Repubblica 12 febbraio 1991, n. 171.

6-bis. Fino alla revisione delle tabelle di cui al comma 1, lettera c), è consentita l'utilizzazione nei provveditori agli studi di personale amministrativo, tecnico ed ausiliario della scuola in mansioni corrispondenti alla qualifica di appartenenza; le stesse utilizzazioni possono essere disposte dai provveditori agli studi fino al limite delle vacanze nelle dotazioni organiche degli uffici scolastici provinciali, sulla base di criteri definiti previo esame con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a norma dell'articolo. 10 e, comunque, con precedenza nei confronti di chi ne fa richiesta.

Art. 32

Ricognizione delle vacanze di organico
abrogato

Art. 33

Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse

1. Nell'ambito del medesimo comparto le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti appartenenti alla stessa qualifica in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento. Il trasferimento è disposto previo consenso dell'amministrazione di appartenenza.

2. Il trasferimento di personale fra comparti diversi avviene a seguito di apposito accordo stipulato fra le amministrazioni con il quale sono indicate le modalità ed i criteri per il trasferimento dei lavoratori in possesso di specifiche professionalità, tenuto conto di quanto stabilito ai sensi del comma 3.

3. I contratti collettivi nazionali possono definire le procedure e i criteri generali per l'attuazione di quanto previsto dai commi 1 e 2.

Articolo 33-bis

Scambio di funzionari appartenenti a Paesi diversi e temporaneo servizio all'estero

1. Anche al fine di favorire lo scambio internazionale di esperienze amministrative, i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, a seguito di appositi accordi di reciprocità stipulati tra le amministrazioni interessate, d'intesa con il Ministero degli Affari Esteri ed il Dipartimento della Funzione Pubblica, possono essere destinati a prestare temporaneamente servizio presso amministrazioni pubbliche degli Stati membri dell'Unione Europea, degli Stati candidati all'adesione e di altri Stati con cui l'Italia intrattiene rapporti di collaborazione, nonché presso gli organismi dell'Unione Europea e le organizzazioni ed enti internazionali cui l'Italia aderisce.

2. Il trattamento economico potrà essere a carico delle amministrazioni di provenienza, di quelle di destinazione o essere suddiviso tra esse, ovvero essere rimborsato in tutto o in parte allo Stato italiano dall'Unione Europea o da una organizzazione o ente internazionale.

3. Il personale che presta temporaneo servizio all'estero resta a tutti gli effetti dipendente dell'amministrazione di appartenenza. L'esperienza maturata all'estero è valutata ai fini dello sviluppo professionale degli interessati.

Art. 34

Passaggio di dipendenti per effetto di trasferimento di attività

1. Fatte salve le disposizioni speciali, nel caso di trasferimento o conferimento di attività, svolte da pubbliche amministrazioni, enti pubblici o loro aziende o strutture, ad altri soggetti, pubblici o privati, al personale che passa alle dipendenze di tali soggetti si applicano l'articolo 2112 del codice civile e si osservano le procedure di informazione e di consultazione di cui all'articolo 47, commi da 1 a 4, della legge 29 dicembre 1990, n. 428.

Art. 35

Eccedenze di personale
e mobilità collettiva

1. Le pubbliche amministrazioni che rilevino eccedenze di personale sono tenute ad informare preventivamente le organizzazioni sindacali di cui al comma 3 e ad osservare le procedure previste dal presente articolo. Si applicano, salvo quanto previsto dal presente articolo, le disposizioni di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223, ed in particolare il comma 11 dell'articolo 4 ed i commi 1 e 2 dell'articolo 5.

2. Il presente articolo trova applicazione quando l'eccedenza rilevata riguardi almeno dieci dipendenti. Il numero di dieci unità si intende raggiunto anche in caso di dichiarazioni di eccedenza distinte nell'arco di un anno. In caso di eccedenze per un numero inferiore a 10 unità agli interessati si applicano le disposizioni previste dai commi 7 e 8.

3. La comunicazione preventiva di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223, viene fatta alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area. La comunicazione deve contenere l'indicazione dei motivi che determinano la situazione di eccedenza; dei motivi tecnici e organizzativi per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a riassorbire le eccedenze all'interno della medesima amministrazione; del numero, della collocazione, delle qualifiche del personale eccedente, nonché del personale abitualmente impiegato, delle eventuali proposte per risolvere la situazione di eccedenza e dei relativi tempi di attuazione, delle eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale dell'attuazione delle proposte medesime.

4. Entro dieci giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma 1, a richiesta delle organizzazioni sindacali di cui al comma 3, si procede all'esame delle cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e delle possibilità di diversa utilizzazione del personale eccedente, o di una sua parte. L'esame è diretto a verificare le possibilità di pervenire ad un accordo sulla ricollocazione totale o parziale del personale eccedente, o nell'ambito della stessa amministrazione, anche mediante il

ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro o a contratti di solidarietà, ovvero presso altre amministrazioni comprese nell'ambito della Provincia o in quello diverso determinato ai sensi del comma 6. Le organizzazioni sindacali che partecipano all'esame hanno diritto di ricevere, in relazione a quanto comunicato dall'amministrazione, le informazioni necessarie ad un utile confronto.

5. La procedura si conclude decorsi quarantacinque giorni dalla data del ricevimento della comunicazione di cui al comma 3, o con l'accordo o con apposito verbale nel quale sono riportate le diverse posizioni delle parti. In caso di disaccordo, le organizzazioni sindacali possono richiedere che il confronto prosegua, per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e gli enti pubblici nazionali, presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio, con l'assistenza dell'Aran, e per le altre amministrazioni, ai sensi degli articoli 3 e 4 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469. La procedura si conclude in ogni caso entro sessanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 1.

6. I contratti collettivi nazionali possono stabilire criteri generali e procedure per consentire, tenuto conto delle caratteristiche del comparto, la gestione delle eccedenze di personale attraverso il passaggio diretto ad altre amministrazioni nell'ambito della provincia o in quello diverso che, in relazione alla distribuzione territoriale delle amministrazioni o alla situazione del mercato del lavoro, sia stabilito dai contratti collettivi nazionali. Si applicano le disposizioni dell'articolo 33.

7. Conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5, l'amministrazione colloca in disponibilità il personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della medesima amministrazione e che non possa essere ricollocato presso altre amministrazioni, ovvero che non abbia preso servizio presso la diversa amministrazione che, secondo gli accordi intervenuti ai sensi dei commi precedenti, ne avrebbe consentito la ricollocazione.

8. Dalla data di collocamento in disponibilità restano sospese tutte le obbligazioni inerenti al rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto ad una indennità pari all'80 per cento dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale, con esclusione di qualsiasi altro emolumento retributivo comunque denominato, per la durata massima di ventiquattro mesi. I periodi di godimento dell'indennità sono riconosciuti ai fini della determinazione dei requisiti di accesso alla pensione e della misura della stessa. E' riconosciuto altresì il diritto all'assegno per il nucleo familiare di cui all'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n.69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n.153.

Art. 35 bis

Gestione del personale in disponibilità

1. Il personale in disponibilità è iscritto in appositi elenchi.

2. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo e per gli enti pubblici non economici nazionali, il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri forma e gestisce l'elenco, avvalendosi anche, ai fini della riqualificazione professionale del personale e della sua ricollocazione in altre amministrazioni, della collaborazione delle strutture regionali e provinciali di cui al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e realizzando opportune forme di coordinamento con l'elenco di cui al comma 3.

3. Per le altre amministrazioni, l'elenco è tenuto dalle strutture regionali e provinciali di cui al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, alle quali sono affidati i compiti di riqualificazione professionale e ricollocazione presso altre amministrazioni del personale. Le leggi regionali previste dal decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, nel provvedere all'organizzazione del sistema regionale per l'impiego, si adeguano ai principi di cui al comma 2.

4. Il personale in disponibilità iscritto negli appositi elenchi ha diritto all'indennità di cui al comma 8 dell'articolo 35 per la durata massima ivi prevista. La spesa relativa grava sul bilancio dell'amministrazione di appartenenza sino al trasferimento ad altra amministrazione, ovvero al raggiungimento del periodo massimo di fruizione dell'indennità di cui al medesimo comma 8. Il rapporto di lavoro si intende definitivamente risolto a tale data, fermo restando quanto previsto nell'articolo 35. Gli oneri sociali relativi alla retribuzione goduta al momento del collocamento in disponibilità sono corrisposti dall'amministrazione di appartenenza all'ente previdenziale di riferimento per tutto il periodo della disponibilità.

5. I contratti collettivi nazionali possono riservare appositi fondi per la riqualificazione professionale del personale trasferito ai sensi dell'articolo 35 o collocato in disponibilità e per favorire forme di incentivazione alla ricollocazione del personale, in particolare mediante mobilità volontaria.

6. Nell'ambito della programmazione triennale del personale di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, le nuove assunzioni sono subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco.

7. Per gli enti pubblici territoriali le economie derivanti dalla minore spesa per effetto del collocamento in disponibilità restano a disposizione del loro bilancio e possono essere utilizzate per la formazione e la riqualificazione del personale nell'esercizio successivo.

8. Sono fatte salve le procedure di cui al decreto legislativo 25 febbraio 1995, n. 77, e successive modificazioni e integrazioni, relative al collocamento in disponibilità presso gli enti locali che hanno dichiarato il dissesto.

Art. 36

Reclutamento del personale

1. L'assunzione nelle amministrazioni pubbliche avviene con contratto individuale di lavoro:

a) tramite procedure selettive, conformi ai principi del comma 3, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno;

b) mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità.

2. Le assunzioni obbligatorie da parte delle amministrazioni pubbliche, aziende ed enti pubblici dei soggetti di cui all'articolo 1 della legge 2 aprile 1968, n. 482, come integrato dall'articolo 19 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, avvengono per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere. Per il coniuge superstite e per i figli del personale delle Forze dell'ordine, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e del personale della Polizia municipale, deceduto nell'espletamento del servizio, nonché delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata di cui alla legge 13 agosto 1980, n. 466, tali assunzioni avvengono per chiamata diretta nominativa.

3. Le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai seguenti principi:

a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;

b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;

c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;

d) decentramento delle procedure di reclutamento;

e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

4. Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, l'avvio delle procedure è subordinato alla previa deliberazione del Consiglio dei ministri adottata ai sensi dell'articolo 39, comma 3, della legge 27 dicembre 1997, n. 449.
5. I concorsi pubblici per le assunzioni nelle amministrazioni dello Stato e nelle aziende autonome si espletano di norma a livello regionale. Eventuali deroghe, per ragioni tecnico-amministrative o di economicità, sono autorizzate dal Presidente del Consiglio dei ministri. Per gli uffici aventi sede regionale, compartimentale o provinciale possono essere banditi concorsi unici circoscrizionali per l'accesso alle varie professionalità.
6. Ai fini delle assunzioni di personale presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e le amministrazioni che esercitano competenze istituzionali in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia, di giustizia ordinaria, amministrativa, contabile e di difesa in giudizio dello Stato, si applica il disposto di cui all'articolo 26 della legge 1 febbraio 1989, n.53.
7. Le pubbliche amministrazioni, nel rispetto delle disposizioni sul reclutamento del personale di cui ai commi precedenti, si avvalgono delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa. I contratti collettivi nazionali provvedono a disciplinare la materia dei contratti a tempo determinato, dei contratti di formazione e lavoro, degli altri rapporti formativi e della fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, in applicazione di quanto previsto dalla legge 18 aprile 1962, n. 230, dall'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, dall'articolo 3 del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, dall'articolo 16 del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, dalla legge 24 giugno 1997, n. 196, nonché da ogni successiva modificazione o integrazione della relativa disciplina.
8. In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave.

Art. 36 bis

Norme sul reclutamento per gli enti locali

1. Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi degli enti locali disciplina le dotazioni organiche, le modalità di assunzione agli impieghi, i requisiti di accesso e le procedure concorsuali, nel rispetto dei principi fissati nell'articolo 36.
2. Nei comuni interessati da mutamenti demografici stagionali in relazione a flussi turistici o a particolari manifestazioni anche a carattere periodico, al fine di assicurare il mantenimento di adeguati livelli quantitativi e qualitativi dei servizi pubblici, il regolamento può prevedere particolari modalità di selezione per l'assunzione del personale a tempo determinato per esigenze temporanee o stagionali, secondo criteri di rapidità e trasparenza ed escludendo ogni forma di discriminazione. Si applicano, in ogni caso le disposizioni dei commi 7 e 8 dell'articolo 36.

Articolo 36 ter

Accertamento delle conoscenze informatiche e di lingue straniere nei concorsi pubblici

1. A decorrere dal 1 gennaio 2000 i bandi di concorso per l'accesso alle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, prevedono l'accertamento della conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse e di almeno una lingua straniera.
2. Per i dirigenti il regolamento di cui all'articolo 28 definisce il livello di conoscenza richiesto e le modalità per il relativo accertamento.
3. Per gli altri dipendenti delle amministrazioni dello Stato, con regolamento emanato ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri, sono stabiliti i livelli di conoscenza, anche in relazione alla professionalità cui si riferisce il bando, e le modalità per l'accertamento della conoscenza medesima. Il regolamento stabilisce altresì i casi nei quali il comma 1 non si applica.

Art. 37

Accesso dei cittadini degli Stati membri della Unione europea

1. I cittadini degli Stati membri della Unione europea possono accedere ai posti di lavoro presso le amministrazioni pubbliche che non implicano esercizio diretto o indiretto di pubblici poteri, ovvero non attengono alla tutela dell'interesse nazionale.
2. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, ai sensi dell'articolo 17 della legge 23 agosto 1988, n.400, sono individuati i posti e le funzioni per i quali non può prescindere dal possesso della cittadinanza italiana, nonché i requisiti indispensabili all'accesso dei cittadini di cui al comma 1.
3. Nei casi in cui non sia intervenuta una disciplina di livello comunitario, all'equiparazione dei titoli di studio e professionali si provvede con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, adottato su proposta dei Ministri competenti. Con eguale procedura si stabilisce l'equivalenza tra i titoli accademici e di servizio rilevanti ai fini dell'ammissione al concorso e della nomina.

Art. 38

Concorsi unici
articolo abrogato

Art. 39

Svolgimento del concorso unico ed assegnazione del personale
articolo abrogato

Art. 40

Concorsi circoscrizionali
abrogato

Art. 41

Requisiti di accesso e modalità concorsuali
abrogato

Art. 42

Assunzioni obbligatorie delle categorie protette e tirocinio per portatori di handicap
1. abrogato

2. Le amministrazioni pubbliche di cui al comma 1, sulla base delle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimenti della funzione pubblica e degli affari sociali, promuovono o propongono alle commissioni regionali per l'impiego, ai sensi degli articoli 5 e 17 della legge 28 febbraio 1987, n.56, programmi di assunzioni per portatori di handicap, che comprendono

anche periodi di tiocinio prelaborativo pratico presso le strutture delle amministrazioni medesime realizzati dai servizi di cui all'articolo 17 della legge 5 febbraio 1992, n. 104

Comma 2, reinserito dall'art. 22, comma 1, del d.lgs 387 del 1998 a seguito dell'abrogazione disposta dall'art. 43 del d.lgs n.80 del 1998

Art. 43

Assunzione e sede di prima destinazione
abrogato

Art. 44

Formazione e lavoro
abrogato

Titolo III

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E RAPPRESENTATIVITA' SINDACALE

Art. 45

Contratti collettivi nazionali e integrativi

1. La contrattazione collettiva si svolge su tutte le materie relative al rapporto di lavoro ed alle relazioni sindacali.
2. comma abrogato
3. Mediante appositi accordi tra l' ARAN e le confederazioni rappresentative ai sensi dell' articolo 47-bis, comma 4, sono stabiliti i comparti della contrattazione collettiva nazionale riguardanti settori omogenei o affini. I dirigenti costituiscono un'area contrattuale autonoma relativamente a uno o più comparti. Resta fermo per l' area contrattuale della dirigenza del ruolo sanitario quanto previsto dall'articolo 15 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modifiche. Agli accordi che definiscono i comparti o le aree contrattuali si applicano le procedure di cui all'articolo 46, comma 5. Per le figure professionali che, in posizione di elevata responsabilità, svolgono compiti di direzione o che comportano iscrizione ad albi oppure tecnico scientifici e di ricerca, sono stabilite discipline distinte nell'ambito dei contratti collettivi di comparto.
4. La contrattazione collettiva disciplina, in coerenza con il settore privato, la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi, la struttura contrattuale e i rapporti tra i diversi livelli. Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.
5. Le pubbliche amministrazioni adempiono agli obblighi assunti con i contratti collettivi nazionali o integrativi dalla data della sottoscrizione definitiva e ne assicurano l' osservanza nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti.

Art. 46

Poteri di indirizzo
nei confronti dell' ARAN

1. Le pubbliche amministrazioni esercitano il potere di indirizzo nei confronti dell'ARAN e le altre competenze relative alle procedure di contrattazione collettiva nazionale attraverso le loro istanze associative o rappresentative, le quali danno vita a tal fine a comitati di settore. Ciascun comitato di settore regola autonomamente le proprie modalità di funzionamento e di deliberazione. In ogni caso, le deliberazioni assunte in materia di indirizzo all'ARAN o di parere sull' ipotesi di accordo nell' ambito della procedura di contrattazione collettiva di cui all' articolo 51, si considerano definitive e non richiedono ratifica da parte delle istanze associative o rappresentative delle pubbliche amministrazioni del comparto.
2. Per le amministrazioni e le aziende autonome dello Stato, opera come comitato di settore il Presidente del Consiglio dei ministri tramite il Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica nonché, per il sistema scolastico, di concerto con il Ministro della pubblica istruzione.
3. Per le altre pubbliche amministrazioni, un comitato di settore per ciascun comparto di contrattazione collettiva viene costituito:
 - a) nell' ambito della Conferenza dei Presidenti delle regioni, per le amministrazioni regionali e per le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e dell' ANCI e dell' UPI e dell' Unioncamere, per gli enti locali rispettivamente rappresentati;
 - b) nell' ambito della Conferenza dei rettori, per le università;
 - c) nell' ambito delle istanze rappresentative promosse, ai fini del presente articolo, dai presidenti degli enti, d' intesa con il Presidente del Consiglio dei ministri tramite il Ministro per la funzione pubblica, rispettivamente per gli enti pubblici non economici e per gli enti di ricerca.
- 3-bis Un rappresentante del Governo, designato dal Ministro della sanità, partecipa al comitato di settore per il comparto di contrattazione collettiva delle amministrazioni del Servizio sanitario nazionale.
4. L' ARAN regola i rapporti con i comitati di settore sulla base di appositi protocolli.
5. Per la stipulazione degli accordi che definiscono o modificano i comparti o le aree di cui all' articolo 45, comma 3, o che regolano istituti comuni a più comparti o a tutte le pubbliche amministrazioni, le funzioni di indirizzo e le altre competenze inerenti alla contrattazione collettiva sono esercitate in forma collegiale, tramite un apposito organismo di coordinamento dei comitati di settore costituito presso l' ARAN, al quale partecipa il Governo, tramite il Ministro per la funzione pubblica, che lo presiede.

Art. 47

Diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro

1. Nelle pubbliche amministrazioni la libertà e l'attività sindacale sono tutelate nelle forme previste dalle disposizioni della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. Fino a quando non vengano emanate norme di carattere generale sulla rappresentatività sindacale che sostituiscano o modifichino tali disposizioni, le pubbliche amministrazioni, in attuazione dei criteri di cui all' articolo 2, comma 1, lettera b) della legge 23 ottobre 1992, n. 421, osservano le disposizioni seguenti in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali ai fini dell'attribuzione dei diritti e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro e dell'esercizio della contrattazione collettiva.
2. In ciascuna amministrazione, ente o struttura amministrativa di cui al comma 8, le organizzazioni sindacali che, in base ai criteri dell'articolo 47-bis, siano ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei contratti collettivi, possono costituire rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'articolo 19 e seguenti della legge 20 maggio 1970, n. 300. Ad esse spettano, in proporzione alla rappresentatività, le garanzie previste dagli articoli 23, 24 e 30 della medesima legge 20 maggio 1970, n. 300, e le migliori

condizioni derivanti dai contratti collettivi nonché dalla gestione dell'accordo recepito nel decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 27 ottobre 1994, n.770, e dai successivi accordi.

3. In ciascuna amministrazione, ente o struttura amministrativa di cui al comma 8, ad iniziativa anche disgiunta delle organizzazioni sindacali di cui al comma 2, viene altresì costituito, con le modalità di cui ai commi seguenti, un organismo di rappresentanza unitaria del personale mediante elezioni alle quali è garantita la partecipazione di tutti i lavoratori.

4. Con appositi accordi o contratti collettivi nazionali, tra l'ARAN e le confederazioni o organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 47-bis, sono definite la composizione dell'organismo di rappresentanza unitaria del personale e le specifiche modalità delle elezioni, prevedendo in ogni caso il voto segreto, il metodo proporzionale e il periodico rinnovo, con esclusione della prorogabilità. Deve essere garantita la facoltà di presentare liste, oltre alle organizzazioni che, in base ai criteri dell'articolo 47-bis, siano ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei contratti collettivi, anche ad altre organizzazioni sindacali, purché siano costituite in associazione con un proprio statuto e purché abbiano aderito agli accordi o contratti collettivi che disciplinano l'elezione e il funzionamento dell'organismo. Per la presentazione delle liste, può essere richiesto a tutte le organizzazioni sindacali promotrici un numero di firme di dipendenti con diritto al voto non superiore al 3 per cento del totale dei dipendenti nelle amministrazioni, enti o strutture amministrative fino a duemila dipendenti, e del 2 per cento in quelle di dimensioni superiori.

5. I medesimi accordi o contratti collettivi possono prevedere che, alle condizioni di cui al comma 8, siano costituite rappresentanze unitarie del personale comuni a più amministrazioni o enti di modeste dimensioni ubicati nel medesimo territorio. Essi possono altresì prevedere che siano costituiti organismi di coordinamento tra le rappresentanze unitarie del personale nelle amministrazioni e enti con pluralità di sedi o strutture di cui al comma 8.

6. I componenti della rappresentanza unitaria del personale sono equiparati ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali ai fini della legge 20 maggio 1970, n.300, e successive modificazioni e del presente decreto legislativo. Gli accordi o contratti collettivi che regolano l'elezione e il funzionamento dell'organismo, stabiliscono i criteri e le modalità con cui sono trasferite ai componenti eletti della rappresentanza unitaria del personale le garanzie spettanti alle rappresentanze sindacali aziendali delle organizzazioni sindacali di cui al comma 2 che li abbiano sottoscritti o vi aderiscano.

7. I medesimi accordi possono disciplinare le modalità con le quali la rappresentanza unitaria del personale esercita in via esclusiva i diritti di informazione e di partecipazione riconosciuti alle rappresentanze sindacali aziendali dall'articolo 10 e successive modificazioni o da altre disposizioni della legge e della contrattazione collettiva. Essi possono altresì prevedere che, ai fini dell'esercizio della contrattazione collettiva integrativa, la rappresentanza unitaria del personale sia integrata da rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto.

8. Salvo che i contratti collettivi non prevedano, in relazione alle caratteristiche del comparto, diversi criteri dimensionali, gli organismi di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo possono essere costituiti, alle condizioni previste dai commi precedenti, in ciascuna amministrazione o ente che occupi oltre quindici dipendenti. Nel caso di amministrazioni o enti con pluralità di sedi o strutture periferiche, possono essere costituiti anche presso le sedi o strutture periferiche che siano considerate livelli decentrati di contrattazione collettiva dai contratti collettivi nazionali.

9. Fermo restando quanto previsto dal comma 2 per la costituzione di rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, la rappresentanza dei dirigenti nelle amministrazioni, enti o strutture amministrative è disciplinata, in coerenza con la natura delle loro funzioni, dagli accordi o contratti collettivi riguardanti la relativa area contrattuale.

10. Alle figure professionali per le quali nel contratto collettivo del comparto sia prevista una disciplina distinta ai sensi dell'articolo 45, comma 3, deve essere garantita una adeguata presenza negli organismi di rappresentanza unitaria del personale, anche mediante l'istituzione, tenuto conto della loro incidenza quantitativa e del numero dei componenti dell'organismo, di specifici collegi elettorali.

11. Per quanto riguarda i diritti e le prerogative sindacali delle organizzazioni sindacali delle minoranze linguistiche, nell'ambito della provincia di Bolzano e della regione Valle d'Aosta, si applica quanto previsto dall'articolo 9 del decreto del Presidente della Repubblica 6 gennaio 1978, n. 58, e dal decreto legislativo 28 dicembre 1989 n. 430.

Art. 47-bis

Rappresentatività sindacale ai fini della contrattazione collettiva

1. L'ARAN ammette alla contrattazione collettiva nazionale le organizzazioni sindacali che abbiano nel comparto o nell'area una rappresentatività non inferiore al 5 per cento, considerando a tal fine la media tra il dato associativo e il dato elettorale. Il dato associativo è espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato. Il dato elettorale è espresso dalla percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle rappresentanze unitarie del personale, rispetto al totale dei voti espressi nell'ambito considerato.

2. Alla contrattazione collettiva nazionale per il relativo comparto o area partecipano altresì le confederazioni alle quali le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva ai sensi del comma 1 siano affiliate.

3. L'ARAN sottoscrive i contratti collettivi verificando previamente, sulla base della rappresentatività accertata per l'ammissione alle trattative ai sensi del comma 1, che le organizzazioni sindacali che aderiscono all'ipotesi di accordo rappresentino nel loro complesso almeno il 51 per cento come media tra dato associativo e dato elettorale nel comparto o nell'area contrattuale, o almeno il 60 per cento del dato elettorale nel medesimo ambito.

4. L'ARAN ammette alla contrattazione collettiva per la stipulazione degli accordi o contratti collettivi che definiscono o modificano i comparti o le aree o che regolano istituti comuni a tutte le pubbliche amministrazioni o riguardanti più comparti, le confederazioni sindacali alle quali, in almeno due comparti o due aree contrattuali, siano affiliate organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi del comma 1.

5. I soggetti e le procedure della contrattazione collettiva integrativa sono disciplinati, in conformità all'articolo 45, comma 4, dai contratti collettivi nazionali, fermo restando quanto previsto dall'articolo 47, comma 7, per gli organismi di rappresentanza unitaria del personale.

6. Agli effetti dell'accordo tra l'ARAN e le confederazioni sindacali rappresentative, previsto dal comma 1 dell'articolo 54, e dei contratti collettivi che regolano la materia, le confederazioni e le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva nazionale ai sensi dei commi precedenti, hanno titolo ai permessi, aspettative e distacchi sindacali, in quota proporzionale alla loro rappresentatività ai sensi del comma 1, tenendo conto anche della diffusione territoriale e della consistenza delle strutture organizzative nel comparto o nell'area.

7. La raccolta dei dati sui voti e sulle deleghe è assicurata dall'ARAN. I dati relativi alle deleghe rilasciate a ciascuna amministrazione nell'anno considerato sono rilevati e trasmessi all'ARAN non oltre il 31 marzo dell'anno successivo dalle pubbliche amministrazioni, controfirmati da un rappresentante dell'organizzazione sindacale interessata, con modalità che garantiscano la riservatezza delle informazioni. Le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di indicare il funzionario responsabile della rilevazione e della trasmissione dei dati. Per il controllo sulle procedure elettorali e per la raccolta dei dati relativi alle deleghe l'ARAN si avvale, sulla base di apposite convenzioni, della collaborazione del Dipartimento della funzione pubblica, del Ministero del lavoro, delle istanze rappresentative o associative delle pubbliche amministrazioni.

8. Per garantire modalità di rilevazione certe ed obiettive, per la certificazione dei dati e per la risoluzione delle eventuali controversie è istituito presso l'ARAN un comitato paritetico, che può essere articolato per comparti, al quale partecipano le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva nazionale.

9. Il comitato procede alla verifica dei dati relativi ai voti ed alle deleghe. Può deliberare che non siano prese in considerazione, ai fini della misurazione del dato associativo, le deleghe a favore di organizzazioni sindacali che richiedano ai lavoratori un contributo economico inferiore di più della metà rispetto a quello mediamente richiesto dalle organizzazioni sindacali del comparto o dell'area.

10. Il comitato delibera sulle contestazioni relative alla rilevazione dei voti e delle deleghe. Qualora vi sia dissenso, e in ogni caso quando la contestazione sia avanzata da un soggetto sindacale non rappresentato nel comitato, la deliberazione è adottata su conforme parere del CNEL, che lo emana entro quindici giorni dalla richiesta. La richiesta di parere è trasmessa dal comitato al Ministro per la funzione pubblica, che provvede a presentarla al CNEL entro cinque giorni dalla ricezione.

11. Ai fini delle deliberazioni, l'ARAN e le organizzazioni sindacali rappresentate nel comitato votano separatamente e il voto delle seconde è espresso dalla maggioranza dei rappresentanti presenti.

12. A tutte le organizzazioni sindacali vengono garantite adeguate forme di informazione e di accesso ai dati, nel rispetto della legislazione sulla riservatezza delle informazioni di cui alla legge 31 dicembre 1996, n. 675, e successive disposizioni correttive ed integrative.¹⁰⁶

Art. 48

Nuove forme di partecipazione alla organizzazione del lavoro

1. In attuazione dell'articolo 2, comma 1, lettera a), della legge 23 ottobre 1992, n. 421, la contrattazione collettiva nazionale definisce nuove forme di partecipazione delle rappresentanze del personale ai fini dell'organizzazione del lavoro nelle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2. Sono abrogate le norme che prevedono ogni forma di rappresentanza, anche elettiva, del personale nei consigli di amministrazione delle predette amministrazioni pubbliche, nonché nelle commissioni di concorso. La contrattazione collettiva nazionale indicherà forme e procedure di partecipazione che sostituiranno commissioni del personale e organismi di gestione, comunque denominati.

Art. 49

Trattamento economico

1. Il trattamento economico fondamentale ed accessorio è definito dai contratti collettivi.
2. Le amministrazioni pubbliche garantiscono ai propri dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi.
3. I contratti collettivi definiscono, secondo criteri obiettivi di misurazione, trattamenti economici accessori collegati:
 - a) alla produttività individuale;
 - b) alla produttività collettiva tenendo conto dell'apporto di ciascun dipendente;
 - c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate obiettivamente ovvero pericolose o dannose per la salute. Compete ai dirigenti la valutazione dell'apporto partecipativo di ciascun dipendente, nell'ambito di criteri obiettivi definiti dalla contrattazione collettiva.
4. I dirigenti sono responsabili dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori.
5. Le funzioni ed i relativi trattamenti economici accessori del personale non diplomatico del Ministero degli affari esteri, per i servizi che si prestano all'estero presso le rappresentanze diplomatiche, gli uffici consolari e le istituzioni culturali e scolastiche, sono disciplinati, limitatamente al periodo di servizio ivi prestato, dalle disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n.18, e successive modificazioni, nonché dalle altre pertinenti normative di settore del Ministero degli affari esteri.

Art. 50

Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

1. Le pubbliche amministrazioni sono legalmente rappresentate dall'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni - ARAN, agli effetti della contrattazione collettiva nazionale. L'ARAN esercita a livello nazionale, in base agli indirizzi ricevuti ai sensi degli articoli 46 e 51, ogni attività relativa alle relazioni sindacali, alla negoziazione dei contratti collettivi e alla assistenza delle pubbliche amministrazioni ai fini dell'uniforme applicazione dei contratti collettivi. Sottopone alla valutazione della commissione di garanzia dell'attuazione della legge 12 giugno 1990, n. 146, gli accordi nazionali sulle prestazioni indispensabili ai sensi dell'articolo 2 della legge citata.
2. Le pubbliche amministrazioni possono avvalersi dell'assistenza dell'ARAN ai fini della contrattazione integrativa. Sulla base di apposite intese, l'assistenza può essere assicurata anche collettivamente ad amministrazioni dello stesso tipo o ubicate nello stesso ambito territoriale. Su richiesta dei comitati di settore, in relazione all'articolazione della contrattazione collettiva integrativa nel comparto ed alle specifiche esigenze delle pubbliche amministrazioni interessate, possono essere costituite, anche per periodi determinati, delegazioni dell'ARAN su base regionale o pluriregionale.
3. L'ARAN cura le attività di studio, monitoraggio e documentazione necessarie all'esercizio della contrattazione collettiva. Predisponde a cadenza trimestrale, ed invia al Governo, ai comitati di settore e alle commissioni parlamentari competenti, un rapporto sull'evoluzione delle retribuzioni di fatto dei pubblici dipendenti. A tal fine l'ARAN si avvale della collaborazione dell'ISTAT per l'acquisizione di informazioni statistiche e per la formulazione di modelli statistici di rilevazione, ed ha accesso ai dati raccolti dal Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica in sede di predisposizione del bilancio dello Stato, del conto annuale del personale e del monitoraggio dei flussi di cassa e relativi agli aspetti riguardanti il costo del lavoro pubblico.
4. Per il monitoraggio sull'applicazione dei contratti collettivi nazionali e sulla contrattazione collettiva integrativa, viene istituito presso l'ARAN, un apposito osservatorio a composizione paritetica. I suoi componenti sono designati dall'ARAN, dai comitati di settore e dalle organizzazioni sindacali firmatarie dei contratti collettivi nazionali.
5. Le pubbliche amministrazioni sono tenute a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale e la indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.
6. Il comitato direttivo dell'ARAN è costituito da cinque componenti ed è nominato con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri. Il Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la funzione pubblica di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, designa tre dei componenti, tra i quali, sentita la Conferenza unificata Stato-regioni e Stato-città, il presidente. Degli altri componenti, uno è designato dalla Conferenza dei Presidenti delle regioni e l'altro dall'ANCI e dall'UPI.
7. I componenti sono scelti tra esperti di riconosciuta competenza in materia di relazioni sindacali e di gestione del personale, anche estranei alla pubblica amministrazione, e nominati ai sensi dell'articolo 31 della legge 23 agosto 1988, n. 400. Il comitato dura in carica quattro anni e i suoi componenti possono essere riconfermati. Il comitato delibera a maggioranza dei componenti. Non possono far parte del comitato persone che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che ricoprano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.
8. Per la sua attività, l'ARAN si avvale:

¹⁰⁶ L'art. 8 del decreto legislativo 4 novembre 1997, n.396 ha introdotto disposizioni transitorie per l'applicazione delle norme contenute nel predetto decreto a loro volta modificate dall'art. 44 del d.lgs 331 marzo 1998, n.80. (infra appendice – sezione I).

a) delle risorse derivanti da contributi posti a carico delle singole amministrazioni dei vari comparti, corrisposti in misura fissa per dipendente in servizio. La misura annua del contributo individuale è concordata tra l'ARAN e l'organismo di coordinamento di cui all'articolo 46 comma 5, ed è riferita a ciascun biennio contrattuale;

b) di quote per l'assistenza alla contrattazione integrativa e per le altre prestazioni eventualmente richieste, poste a carico dei soggetti che se ne avvalgano.

9. La riscossione dei contributi di cui al comma 8 è effettuata:

a) per le amministrazioni dello Stato direttamente attraverso la previsione di spesa complessiva da iscrivere nell'apposito capitolo dello stato di previsione di spesa della Presidenza del Consiglio dei ministri;

b) per le amministrazioni diverse dallo Stato, mediante un sistema di trasferimenti da definirsi tramite decreti del Ministro per la funzione pubblica di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e, a seconda del comparto, dei Ministri competenti, nonché, per gli aspetti di interesse regionale e locale, previa intesa espressa dalla Conferenza unificata Stato-regioni e Stato-città.

10. L'ARAN ha personalità giuridica di diritto pubblico. Ha autonomia organizzativa e contabile nei limiti del proprio bilancio. Affluiscono direttamente al bilancio dell'ARAN i contributi di cui al comma 8. L'ARAN definisce con propri regolamenti le norme concernenti l'organizzazione interna, il funzionamento e la gestione finanziaria. I regolamenti sono soggetti al controllo del Dipartimento della funzione pubblica da esercitarsi entro quindici giorni dal ricevimento degli stessi. La gestione finanziaria è soggetta al controllo consuntivo della Corte dei conti.

11. Il ruolo del personale dipendente dell'ARAN è costituito da cinquanta unità ripartite tra il personale dei livelli e delle qualifiche dirigenziali in base ai regolamenti di cui al comma 10. Alla copertura dei relativi posti si provvede nell'ambito delle disponibilità di bilancio tramite concorsi pubblici, ovvero mediante assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato, regolati dalle norme di diritto privato.

12. L'ARAN può altresì avvalersi di un contingente di venticinque unità di personale anche di qualifica dirigenziale proveniente dalle pubbliche amministrazioni rappresentate, in posizione di comando o collocati fuori ruolo. I dipendenti comandati o collocati fuori ruolo conservano lo stato giuridico ed il trattamento economico delle amministrazioni di provenienza. Ad essi sono attribuite dall'ARAN, secondo le disposizioni contrattuali vigenti, le voci retributive accessorie, ivi compresa la produttività per il personale non dirigente e per i dirigenti la retribuzione di posizione e di risultato. Il collocamento in posizione di comando o di fuori ruolo è disposto secondo le disposizioni vigenti nonché ai sensi dell'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n.127. L'ARAN può utilizzare, sulla base di apposite intese, anche personale direttamente messo a disposizione dalle amministrazioni e dagli enti rappresentati, con oneri a carico di questi. Nei limiti di bilancio, l'ARAN può avvalersi di esperti e collaboratori esterni con modalità di rapporto stabilite con i regolamenti adottati ai sensi del comma 10.

13. In sede di prima applicazione del comma 11, il personale in servizio presso l'ARAN da almeno un anno alla data di entrata in vigore del presente decreto può presentare richiesta di trasferimento all'ARAN entro il termine da questa fissato, ai sensi della normativa vigente. Il comitato direttivo dell'ARAN procede ad apposita selezione ai fini dell'inquadramento nel relativo ruolo per la qualifica ricoperta nell'amministrazione di appartenenza e con salvaguardia del trattamento economico in godimento.

14. Sino all'applicazione del comma 12, l'ARAN utilizza personale in posizione di comando e fuori ruolo nei limiti massimi delle tabelle previste dal decreto del Presidente della Repubblica 25 gennaio 1994, n.144, come modificato dall'articolo 8, comma 4, della legge 15 maggio 1997, n. 127.

15. In via transitoria il conferimento finanziario rimane fissato nell'importo complessivo iscritto nell'apposito capitolo dello stato di previsione di spesa della Presidenza del Consiglio dei ministri.

16. Le regioni a statuto speciale e le provincie autonome possono avvalersi, per la contrattazione collettiva di loro competenza, di agenzie tecniche istituite con legge regionale o provinciale ovvero dell'assistenza dell'ARAN ai sensi del comma 2.

Art. 51

Procedimento di contrattazione collettiva

1. Gli indirizzi per la contrattazione collettiva nazionale sono deliberati dai comitati di settore prima di ogni rinnovo contrattuale e negli altri casi in cui è richiesta una attività negoziale dell'ARAN. Gli atti di indirizzo delle amministrazioni diverse dallo Stato sono sottoposti al Governo che, non oltre dieci giorni, può esprimere le sue valutazioni per quanto attiene agli aspetti riguardanti la compatibilità con le linee di politica economica e finanziaria nazionale.

2. L'ARAN informa costantemente i comitati di settore e il Governo sullo svolgimento delle trattative.

3. Raggiunta l'ipotesi di accordo, l'ARAN acquisisce il parere favorevole del comitato di settore sul testo contrattuale e sugli oneri finanziari diretti e indiretti che ne conseguono a carico dei bilanci delle amministrazioni interessate. Il comitato di settore esprime, con gli effetti di cui all'articolo 46, comma 1, il proprio parere entro cinque giorni dalla comunicazione dell'ARAN. Per le amministrazioni di cui all'articolo 46, comma 2, il parere è espresso dal Presidente del Consiglio dei Ministri, tramite il Ministro per la funzione pubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri.

4. Acquisito il parere favorevole sull'ipotesi di accordo, il giorno successivo l'ARAN trasmette la quantificazione dei costi contrattuali alla Corte dei conti ai fini della certificazione di compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio di cui all'articolo 1-bis della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni. La Corte dei conti certifica l'attendibilità dei costi quantificati e la loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e può acquisire a tal fine elementi istruttori e valutazioni da tre esperti designati dal Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica. La designazione degli esperti, per la certificazione dei contratti collettivi delle amministrazioni delle regioni e degli enti locali, avviene previa intesa con la Conferenza Stato-regioni e con la Conferenza Stato-città. Gli esperti sono nominati prima che l'ipotesi di accordo sia trasmessa alla Corte dei conti.

5. La Corte dei conti delibera entro quindici giorni dalla trasmissione della quantificazione dei costi contrattuali, decorsi i quali la certificazione si intende effettuata positivamente. L'esito della certificazione viene comunicato dalla Corte all'ARAN, al comitato di settore e al Governo. Se la certificazione è positiva, il Presidente dell'ARAN sottoscrive definitivamente il contratto collettivo.

6. Se la certificazione della Corte dei conti non è positiva, l'ARAN, sentito il comitato di settore o il Presidente del Consiglio dei ministri, assume le iniziative necessarie per adeguare la quantificazione dei costi contrattuali ai fini della certificazione, ovvero, qualora non lo ritenga possibile, convoca le organizzazioni sindacali ai fini della riapertura delle trattative. Le iniziative assunte dall'ARAN in seguito alla valutazione espressa dalla Corte dei conti sono comunicate, in ogni caso, al Governo ed alla Corte dei conti, la quale riferisce al Parlamento sulla definitiva quantificazione dei costi contrattuali, sulla loro copertura finanziaria e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio.

7. In ogni caso, la procedura di certificazione deve concludersi entro quaranta giorni dall'ipotesi di accordo, decorsi i quali il Presidente dell'ARAN ha mandato di sottoscrivere definitivamente il contratto collettivo, salvo che non si renda necessaria la riapertura delle trattative ai sensi del comma precedente.

Art. 52

Disponibilità destinate alla contrattazione collettiva nelle amministrazioni pubbliche e verifica

1. Il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, quantifica, in coerenza con i parametri previsti dagli strumenti di programmazione e di bilancio di cui all'articolo 1-bis della legge 5 agosto 1978, n. 468 e successive modificazioni e integrazioni, l'onere derivante dalla contrattazione collettiva nazionale a carico del bilancio dello Stato con apposita norma da

inserire nella legge finanziaria ai sensi dell'articolo 11 della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni ed integrazioni. Allo stesso modo sono determinati gli eventuali oneri aggiuntivi a carico del bilancio dello Stato per la contrattazione integrativa delle amministrazioni dello Stato di cui all'articolo 45, comma 4.

1.bis Per le altre pubbliche amministrazioni gli oneri derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale sono determinati a carico dei rispettivi bilanci in coerenza con i medesimi parametri di cui al comma 1.

2. I contratti collettivi sono corredati da prospetti contenenti la quantificazione degli oneri nonché l'indicazione della copertura complessiva per l'intero periodo di validità contrattuale, prevedendo con apposite clausole la possibilità di prorogare l'efficacia temporale del contratto ovvero di sospendere l'esecuzione parziale o totale in caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa.

3. La spesa posta a carico del bilancio dello Stato è iscritta in apposito fondo dello stato di previsione del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica in ragione dell'ammontare complessivo. In esito alla sottoscrizione dei singoli contratti di comparto, il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica è autorizzato a ripartire, con propri decreti, le somme destinate a ciascun comparto mediante assegnazione diretta a favore dei competenti capitoli di bilancio, anche di nuova istituzione, per il personale dell'amministrazione statale, ovvero mediante trasferimento ai bilanci delle amministrazioni autonome e degli enti in favore dei quali sia previsto l'apporto finanziario dello Stato a copertura dei relativi oneri. Per le amministrazioni diverse dalle amministrazioni dello Stato e per gli altri enti cui si applica il presente decreto legislativo, l'autorizzazione di spesa relativa al rinnovo dei contratti collettivi è disposta nelle stesse forme con cui vengono approvati i bilanci, con distinta indicazione dei mezzi di copertura.

4. Le somme provenienti dai trasferimenti di cui al comma 3 devono trovare specifica allocazione nelle entrate dei bilanci delle amministrazioni ed enti beneficiari, per essere assegnate ai pertinenti capitoli di spesa dei medesimi bilanci. I relativi stanziamenti sia in entrata che in uscita non possono essere incrementati se non con apposita autorizzazione legislativa.

5. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio ai sensi dell' articolo 45, comma 4, è effettuato dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai nuclei di valutazione o dai servizi di controllo interno ai sensi dell'articolo 20.

6. Ferme restando le disposizioni di cui al titolo V del presente decreto, la Corte dei conti, anche nelle sue articolazioni regionali di controllo, verifica periodicamente gli andamenti della spesa per il personale delle pubbliche amministrazioni, utilizzando, per ciascun comparto, insiemi significativi di amministrazioni. A tal fine, la Corte dei conti può avvalersi, oltre che dei servizi di controllo interno o nuclei di valutazione, di esperti designati a sua richiesta da amministrazioni ed enti pubblici.

Art. 53

Interpretazione autentica dei contratti collettivi

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

2. comma abrogato

Art. 54

Aspettative e permessi sindacali

1. Al fine del contenimento, della trasparenza e della razionalizzazione delle aspettative e dei permessi sindacali nel settore pubblico, la contrattazione collettiva ne determina i limiti massimi in un apposito accordo, tra l'ARAN e le confederazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 47- bis.

2. La gestione dell'accordo di cui al comma 1, ivi comprese le modalità di utilizzo e distribuzione delle aspettative e dei permessi sindacali tra le confederazioni e le organizzazioni sindacali aventi titolo sulla base della loro rappresentatività e con riferimento a ciascun comparto e area separata di contrattazione, è demandata alla contrattazione collettiva, garantendo a decorrere dal 1 agosto 1996 in ogni caso l'applicazione della legge 20 maggio 1970, n.300, e successive modificazioni. Per la provincia autonoma di Bolzano si terrà conto di quanto previsto dall'articolo 9 del decreto del Presidente della Repubblica 6 gennaio 1978, n.58.

3. comma abrogato

4. Le amministrazioni pubbliche sono tenute a fornire alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica - il numero complessivo ed i nominativi dei beneficiari dei permessi sindacali.

5. Contestualmente alla definizione della nuova normativa contenente la disciplina dell'intera materia, sono abrogate le disposizioni che regolano attualmente la gestione e la fruizione delle aspettative e dei permessi sindacali nelle amministrazioni pubbliche. (seguiva un periodo soppresso). Fino alla emanazione del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di cui al comma 1, restano in vigore i decreti del Presidente del Consiglio dei ministri che ripartiscono attualmente i contingenti delle aspettative sindacali nell'ambito delle amministrazioni pubbliche. Resta salva la disposizione di cui all'ultimo periodo del comma 2 e sono a tal fine aumentati di una unità, fino alla data di entrata in vigore del decreto di cui al comma 1, i contingenti attualmente previsti.

6. Oltre ai dati relativi ai permessi sindacali, le pubbliche amministrazioni sono tenute a fornire alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica - gli elenchi nominativi, suddivisi per qualifica, del personale dipendente collocato in aspettativa, in quanto chiamato a ricoprire una funzione pubblica elettiva, ovvero per motivi sindacali. I dati riepilogativi dei predetti elenchi sono pubblicati in allegato alla relazione annuale da presentare al Parlamento ai sensi dell'articolo 16 della legge 29 marzo 1983, n. 93.

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

Art. 55

Disciplina del rapporto di lavoro

1. Il rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche è disciplinato secondo le disposizioni dell'articolo 2, commi 2, 3 e 4.

2. La legge 20 maggio 1970, n.300, si applica alle pubbliche amministrazioni a prescindere dal numero dei dipendenti.

Art. 56

Disciplina delle mansioni

1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni considerate equivalenti nell'ambito della classificazione professionale prevista dai contratti collettivi, ovvero a quelle corrispondenti alla qualifica superiore che abbia successivamente acquisito per effetto dello sviluppo professionale o di procedure concorsuali o selettive. L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla qualifica di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione.

2. Per obiettive esigenze di servizio il prestatore di lavoro può essere adibito a mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore:

- a) nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti come previsto al comma 4;
- b) nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.
3. Si considera svolgimento di mansioni superiori, ai fini del presente articolo, soltanto l'attribuzione in modo prevalente, sotto il profilo qualitativo, quantitativo e temporale, dei compiti propri di dette mansioni.
4. Nei casi di cui al comma 2, per il periodo di effettiva prestazione, il lavoratore ha diritto al trattamento previsto per la qualifica superiore. Qualora l'utilizzazione del dipendente sia disposta per sopprimere a vacanze dei posti in organico, immediatamente, e comunque nel termine massimo di novanta giorni dalla data in cui il dipendente è assegnato alle predette mansioni, devono essere avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti.
5. Al di fuori delle ipotesi di cui al comma 2, è nulla l'assegnazione del lavoratore a mansioni proprie di una qualifica superiore, ma al lavoratore è corrisposta la differenza di trattamento economico con la qualifica superiore. Il dirigente che ha disposto l'assegnazione risponde personalmente del maggior onere conseguente, se ha agito con dolo o colpa grave.
6. Le disposizioni del presente articolo si applicano in sede di attuazione della nuova disciplina degli ordinamenti professionali prevista dai contratti collettivi e con la decorrenza da questi stabilita. I medesimi contratti collettivi possono regolare diversamente gli effetti di cui ai commi 2, 3 e 4. Fino a tale data, in nessun caso lo svolgimento di mansioni superiori rispetto alla qualifica di appartenenza, può comportare il diritto ad avanzamenti automatici nell'inquadramento professionale del lavoratore.

Art. 57

Attribuzione temporanea di mansioni superiori
abrogato

Art. 58

Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi

1. Resta ferma per tutti i dipendenti pubblici la disciplina delle incompatibilità dettata dagli articoli 60 e seguenti del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, nonché, per i rapporti di lavoro a tempo parziale, dall'articolo 6, comma 2, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 marzo 1989, n. 117. Restano ferme altresì le disposizioni di cui agli articoli da 89 a 93 del decreto del Presidente della Repubblica 31 maggio 1974, n. 417, agli articoli da 68 a 70 della legge 11 luglio 1980, n. 312, e successive modificazioni, all'articolo 9, commi 1 e 2, della legge 23 dicembre 1992, n. 498, all'articolo 4, comma 7, della legge 30 dicembre 1991, n. 412, ed all'articolo 1, comma 9, del decreto legge 30 dicembre 1992, n. 510.
2. Le pubbliche amministrazioni non possono conferire ai dipendenti incarichi, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da legge o altre fonti normative, o che non siano espressamente autorizzati.
3. Ai fini previsti dal comma 2, con appositi regolamenti, da emanarsi ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro il termine di centocinquanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono emanate norme dirette a determinare gli incarichi consentiti e quelli vietati ai magistrati ordinari, amministrativi, contabili e militari, nonché agli avvocati e procuratori dello Stato, sentiti, per le diverse magistrature, i rispettivi istituti.
4. Decorso il termine di cui al comma 3, l'attribuzione degli incarichi è consentita nei soli casi espressamente previsti dalla legge o da altre fonti normative.
5. In ogni caso, il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgano attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione.
6. I commi da 7 a 13 del presente articolo si applicano ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, compresi quelli di cui all'articolo 2, commi 4 e 5, con esclusione dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al cinquanta per cento di quella a tempo pieno, dei docenti universitari a tempo definito e delle altre categorie di dipendenti pubblici ai quali è consentito da disposizioni speciali lo svolgimento di attività libero-professionali. Gli incarichi retribuiti, di cui ai commi seguenti, sono tutti gli incarichi, anche occasionali, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, per i quali è previsto, sotto qualsiasi forma, un compenso. Sono esclusi i compensi derivanti:
- dalla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili;
 - dalla utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;
 - dalla partecipazione a convegni e seminari;
 - da incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate;
 - da incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o di fuori ruolo;
 - da incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita.
7. I dipendenti pubblici non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza. Con riferimento ai professori universitari a tempo pieno, gli statuti o i regolamenti degli atenei disciplinano i criteri e le procedure per il rilascio dell'autorizzazione nei casi previsti dal presente decreto. In caso di inosservanza del divieto, salve le più gravi sanzioni e ferma restando la responsabilità disciplinare, il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte deve essere versato, a cura dell'erogante o, in difetto, del percettore, nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza del dipendente per essere destinato ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti.
8. Le pubbliche amministrazioni non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti di altre amministrazioni pubbliche senza la previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi. Salve le più gravi sanzioni, il conferimento dei predetti incarichi, senza la previa autorizzazione, costituisce in ogni caso infrazione disciplinare per il funzionario responsabile del procedimento; il relativo provvedimento è nullo di diritto. In tal caso l'importo previsto come corrispettivo dell'incarico, ove gravi su fondi in disponibilità dell'amministrazione conferente, è trasferito all'amministrazione di appartenenza del dipendente ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti.
9. Gli enti pubblici economici e i soggetti privati non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti pubblici senza la previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi. In caso di inosservanza si applica la disposizione dell'articolo 6, comma 1, del decreto legge 28 marzo 1997, n. 79, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 1997, n. 140. All'accertamento delle violazioni e all'irrogazione delle sanzioni provvede il Ministero delle finanze, avvalendosi della Guardia di finanza, secondo le disposizioni della legge 24 novembre 1981, n. 689. Le somme riscosse sono acquisite alle entrate del Ministero delle finanze.
10. L'autorizzazione, di cui ai commi precedenti, deve essere richiesta all'amministrazione di appartenenza del dipendente dai soggetti pubblici o privati, che intendono conferire l'incarico; può, altresì, essere richiesta dal dipendente interessato. L'amministrazione di appartenenza deve pronunciarsi sulla richiesta di autorizzazione entro trenta giorni dalla ricezione della richiesta stessa. Per il personale che presta comunque servizio presso amministrazioni pubbliche diverse da quelle di appartenenza, l'autorizzazione è subordinata all'intesa tra le due amministrazioni. In tal caso il termine per provvedere è per l'amministrazione di appartenenza di 45 giorni e si prescinde dall'intesa se l'amministrazione presso la quale il dipendente presta servizio non si

pronuncia entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta di intesa da parte dell'amministrazione di appartenenza. Decorso il termine per provvedere, l'autorizzazione, se richiesta per incarichi da conferirsi da amministrazioni pubbliche, si intende accordata; in ogni altro caso, si intende definitivamente negata.

11. Entro il 30 aprile di ciascun anno, i soggetti pubblici o privati che erogano compensi a dipendenti pubblici per gli incarichi di cui al comma 6 sono tenuti a dare comunicazione all'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi dei compensi erogati nell'anno precedente.

12. Entro il 30 giugno di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche che conferiscono o autorizzano incarichi retribuiti ai propri dipendenti sono tenute a comunicare, in via telematica o su apposito supporto magnetico, al Dipartimento della funzione pubblica l'elenco degli incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti stessi nell'anno precedente, con l'indicazione dell'oggetto dell'incarico e del compenso lordo previsto o presunto. L'elenco è accompagnato da una relazione nella quale sono indicate le norme in applicazione delle quali gli incarichi sono stati conferiti o autorizzati, le ragioni del conferimento o dell'autorizzazione, i criteri di scelta dei dipendenti cui gli incarichi sono stati conferiti o autorizzati e la rispondenza dei medesimi ai principi di buon andamento dell'amministrazione, nonché le misure che si intendono adottare per il contenimento della spesa. Nello stesso termine e con le stesse modalità le amministrazioni che, nell'anno precedente, non hanno conferito o autorizzato incarichi ai propri dipendenti, anche se comandati o fuori ruolo, dichiarano di non aver conferito o autorizzato incarichi.

13. Entro lo stesso termine di cui al comma 12 le amministrazioni di appartenenza sono tenute a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica o su apposito supporto magnetico, per ciascuno dei propri dipendenti e distintamente per ogni incarico conferito o autorizzato, i compensi, relativi all'anno precedente, da esse erogati o della cui erogazione abbiano avuto comunicazione dai soggetti di cui al comma 11.

14. Al fine della verifica dell'applicazione delle norme di cui all'articolo 1, commi 123 e 127, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, le amministrazioni pubbliche sono tenute a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica o su supporto magnetico, entro il 30 giugno di ciascun anno, i compensi percepiti dai propri dipendenti anche per incarichi relativi a compiti e doveri d'ufficio; sono altresì tenute a comunicare semestralmente l'elenco dei collaboratori esterni e dei soggetti cui sono stati affidati incarichi di consulenza, con l'indicazione della ragione dell'incarico e dell'ammontare dei compensi corrisposti.

15. Le amministrazioni che omettono gli adempimenti di cui ai commi 11, 12, 13 e 14 non possono conferire nuovi incarichi fino a quando non adempiono. I soggetti di cui al comma 9 che omettono le comunicazioni di cui al comma 11 incorrono nella sanzione di cui allo stesso comma 9.

16. Il Dipartimento della funzione pubblica, entro il 31 dicembre di ciascun anno, riferisce al Parlamento sui dati raccolti e formula proposte per il contenimento della spesa per gli incarichi e per la razionalizzazione dei criteri di attribuzione degli incarichi stessi.

Nei confronti delle amministrazioni pubbliche che, anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto, abbiano fatto le comunicazioni relative all'anagrafe delle prestazioni nei termini e secondo le modalità previste dalle preesistenti discipline, le disposizioni di cui all'articolo 58, commi 12 e 13, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come modificato dal presente decreto, si applicano a decorrere dall'anno 1999 (comma 14, art. 45 del d.lgs. n.80 del 1998).

Art. 58-bis

Codice di comportamento

1. Il Dipartimento della funzione pubblica, sentite le confederazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 47-bis, definisce un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, anche in relazione alle necessarie misure organizzative da adottare al fine di assicurare la qualità dei servizi che le stesse amministrazioni rendono ai cittadini.

2. Il codice è pubblicato nella Gazzetta Ufficiale e consegnato al dipendente all'atto dell'assunzione.

3. Le pubbliche amministrazioni formulano all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni indirizzi, ai sensi dell'articolo 46, comma 1 e dell'articolo 73, comma 5, affinché il codice venga recepito nei contratti, in allegato, e perché i suoi principi vengano coordinati con le previsioni contrattuali in materia di responsabilità disciplinare.

4. Per ciascuna magistratura e per l'Avvocatura dello Stato, gli organi delle associazioni di categoria adottano, entro il termine di centoventi giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, un codice etico che viene sottoposto all'adesione degli appartenenti alla magistratura interessata. Decorso inutilmente detto termine, il codice è adottato dall'organo di autogoverno.

5. Entro il 31 dicembre 1998, l'organo di vertice di ciascuna pubblica amministrazione verifica, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 47-bis e le associazioni di utenti e consumatori, l'applicabilità del codice di cui al comma 1, anche per apportare eventuali integrazioni e specificazioni al fine della pubblicazione e dell'adozione di uno specifico codice di comportamento per ogni singola amministrazione.

6. Sull'applicazione dei codici di cui al presente articolo vigilano i dirigenti responsabili di ciascuna struttura.

7. Le pubbliche amministrazioni organizzano attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione dei codici di cui al presente articolo.

Art. 59

Sanzioni disciplinari e responsabilità

1. Per i dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, resta ferma la disciplina attualmente vigente in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

2. Ai dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, si applicano l'articolo 2106 del codice civile e l'articolo 7, commi primo, quinto e ottavo, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

3. Salvo quanto previsto dagli articoli 20, comma 1, e 58, comma 1, e ferma restando la definizione dei doveri del dipendente ad opera dei codici di comportamento di cui all'articolo 58-bis, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi.

4. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari. Tale ufficio, su segnalazione del capo della struttura in cui il dipendente lavora, contesta l'addebito al dipendente medesimo, istruisce il procedimento disciplinare e applica la sanzione. Quando le sanzioni da applicare siano rimprovero verbale e censura, il capo della struttura in cui il dipendente lavora provvede direttamente.

5. Ogni provvedimento disciplinare, ad eccezione del rimprovero verbale, deve essere adottato previa tempestiva contestazione scritta dell'addebito al dipendente, che viene sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Trascorsi inutilmente quindici giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi quindici giorni.

6. Con il consenso del dipendente la sanzione applicabile può essere ridotta, ma in tal caso non è più suscettibile di impugnazione.

7. Ove i contratti collettivi non prevedano procedure di conciliazione, entro venti giorni dall'applicazione della sanzione, il dipendente, anche per mezzo di un procuratore o dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, può impugnarla dinanzi al collegio arbitrale di disciplina dell'amministrazione in cui lavora. Il collegio emette la sua decisione entro novanta giorni dall'impugnazione e l'amministrazione vi si conforma. Durante tale periodo la sanzione resta sospesa.

8. Il collegio arbitrale si compone di due rappresentanti dell'amministrazione e di due rappresentanti dei dipendenti ed è presieduto da un esterno all'amministrazione, di provata esperienza e indipendenza. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, stabilisce, sentite le organizzazioni sindacali, le modalità per la periodica designazione di dieci rappresentanti dell'amministrazione e dieci rappresentanti dei dipendenti, che, di comune accordo, indicano cinque presidenti. In mancanza di

accordo, l'amministrazione richiede la nomina dei presidenti al presidente del tribunale del luogo in cui siede il collegio. Il collegio opera con criteri oggettivi di rotazione dei membri e di assegnazione dei procedimenti disciplinari che ne garantiscono l'imparzialità.

9. Più amministrazioni omogenee o affini possono istituire un unico collegio arbitrale mediante convenzione che ne regoli le modalità di costituzione e di funzionamento nel rispetto dei principi di cui ai precedenti commi.

10. Fino al riordinamento degli organi collegiali della scuola nei confronti del personale ispettivo tecnico, direttivo, docente ed educativo delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative statali si applicano le norme di cui al titolo IV, capo II, del decreto del Presidente della Repubblica 31 maggio 1974, n. 417.

Art. 59- bis

Impugnazione delle sanzioni disciplinari

1. Se i contratti collettivi nazionali non hanno istituito apposite procedure di conciliazione e arbitrato, le sanzioni disciplinari possono essere impugnate dal lavoratore davanti al collegio di conciliazione di cui all'articolo 69-bis, con le modalità e con gli effetti di cui all'articolo 7, commi 6 e 7, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

La disposizione di cui al comma 1 (dell' articolo 59 bis) si applica a far data dalla entrata in vigore del primo contratto collettivo successivo all'entrata in vigore del presente decreto. Dalla medesima data cessano di produrre effetti i commi 7, 8 e 9 dell'articolo 59 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29. (comma 2, art. 28 del d.lgs n.8 del 1998)

Art. 60

Orario di servizio e orario di lavoro
articolo abrogato

Art. 61

Pari opportunità

1. Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:

a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all' articolo 36, comma 3, lettera e);

b) adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;

c) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorire la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati pari opportunità nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

2. Le pubbliche amministrazioni, secondo le modalità di cui all'articolo 10, adottano tutte le misure per attuare le direttive della Unione europea in materia di pari opportunità, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

Art. 62

Passaggio di dipendenti da amministrazioni pubbliche ad aziende o società private
articolo abrogato

TITOLO V CONTROLLO DELLA SPESA

Art. 63

Finalità

1. Al fine di realizzare il più efficace controllo dei bilanci, anche articolati per funzioni e per programmi, e la rilevazione dei costi, con particolare riferimento al costo del lavoro, il Ministero del tesoro, d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, provvede alla acquisizione delle informazioni sui flussi finanziari relativi a tutte le amministrazioni pubbliche.

2. Per le finalità di cui al comma 1, tutte le amministrazioni pubbliche impiegano strumenti di rilevazione e sistemi informatici e statistici definiti o valutati dall'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione di cui al decreto legislativo 12 febbraio 1993, n. 39, sulla base delle indicazioni definite dal Ministero del tesoro, d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

3. Per l'immediata attivazione del sistema di controllo della spesa del personale di cui al comma 1, il Ministero del tesoro, d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, avvia un processo di integrazione dei sistemi informativi delle amministrazioni pubbliche che rilevano i trattamenti economici e le spese del personale, facilitando la razionalizzazione delle modalità di pagamento delle retribuzioni. Le informazioni acquisite dal sistema informativo della Ragioneria generale dello Stato sono disponibili per tutte le amministrazioni e gli enti interessati.

Art. 64

Rilevazione dei costi

1. Le amministrazioni pubbliche individuano i singoli programmi di attività e trasmettono alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero del tesoro e al Ministero del bilancio e della programmazione economica tutti gli elementi necessari alla rilevazione ed al controllo dei costi.

2. Ferme restando le attuali procedure di evidenziazione della spesa ed i relativi sistemi di controllo, il Ministero del tesoro, al fine di rappresentare i profili economici della spesa, previe intese con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, definisce procedure interne e tecniche di rilevazione e provvede, in coerenza con le funzioni di spesa riconducibili alle unità amministrative cui compete la gestione dei programmi, ad un'articolazione dei bilanci pubblici a carattere sperimentale.

3. Per la omogeneizzazione delle procedure presso i soggetti pubblici diversi dalle amministrazioni sottoposte alla vigilanza ministeriale, la Presidenza del Consiglio dei ministri adotta apposito atto di indirizzo e coordinamento.

Art. 65

Controllo del costo del lavoro

1. Il Ministero del tesoro, d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, definisce un modello di rilevazione della consistenza del personale, in servizio e in quiescenza, e delle relative spese, ivi compresi gli oneri previdenziali e le entrate derivanti dalle contribuzioni, anche per la loro evidenziazione a preventivo e a consuntivo, mediante

allegati ai bilanci. Il Ministero del tesoro elabora, altresì, un conto annuale che evidenzia anche il rapporto tra contribuzioni e prestazioni previdenziali relative al personale delle amministrazioni statali.

2. Le amministrazioni pubbliche presentano, entro il mese di maggio 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni ed integrazioni.

3. Gli enti pubblici economici e le aziende che producono servizi di pubblica utilità nonché gli enti e le aziende di cui all'articolo 73, comma 5, sono tenuti a comunicare alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero del tesoro il costo annuo del personale comunque utilizzato, in conformità alle procedure definite dal Ministero del tesoro, d'intesa con il predetto Dipartimento della funzione pubblica.

4. La Corte dei conti riferisce annualmente al Parlamento sulla gestione delle risorse finanziarie destinate al personale del settore pubblico, avvalendosi di tutti i dati e delle informazioni disponibili presso le amministrazioni pubbliche. Con apposite relazioni in corso d'anno, anche a richiesta del Parlamento, la Corte riferisce altresì in ordine a specifiche materie, settori ed interventi.

5. Il Ministero del tesoro, anche su espressa richiesta del Ministro per la funzione pubblica, dispone visite ispettive, a cura dei servizi ispettivi di finanza della Ragioneria generale dello Stato, coordinate anche con altri analoghi servizi, per la valutazione e la verifica delle spese, con particolare riferimento agli oneri dei contratti collettivi nazionali e decentrati, denunciando alla Corte dei conti le irregolarità riscontrate. Tali verifiche vengono eseguite presso le amministrazioni pubbliche, nonché presso gli enti e le aziende di cui al comma 3. Ai fini dello svolgimento integrato delle verifiche ispettive, i servizi ispettivi di finanza della Ragioneria generale dello Stato esercitano presso le predette amministrazioni, enti e aziende sia le funzioni di cui all'articolo 3 della legge 26 luglio 1939, n. 1037, che i compiti di cui all'articolo 27, comma quarto, della legge 29 marzo 1983, n. 93.

6. Allo svolgimento delle verifiche ispettive integrate di cui al comma 5 può partecipare l'ispettorato operante presso il Dipartimento della funzione pubblica. L'ispettorato stesso si avvale di cinque ispettori di finanza, in posizione di comando o fuori ruolo, del Ministero del tesoro, cinque funzionari, particolarmente esperti in materia, in posizione di comando o fuori ruolo, del Ministero dell'interno e di altro personale comunque in servizio presso il Dipartimento della funzione pubblica. L'ispettorato svolge compiti ispettivi vigilando sulla razionale organizzazione delle pubbliche amministrazioni, l'ottimale utilizzazione delle risorse umane, la conformità dell'azione amministrativa ai principi di imparzialità e buon andamento e l'osservanza delle disposizioni vigenti sul controllo dei costi, dei rendimenti e dei risultati e sulla verifica dei carichi di lavoro.

Art. 66

Interventi correttivi del costo del personale

1. Fermo restando il disposto dell'articolo 11-ter, comma 7, della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni ed integrazioni, e salvi i casi di cui ai commi successivi, qualora si verifichino o siano prevedibili, per qualunque causa, scostamenti rispetto agli stanziamenti previsti per le spese destinate al personale, il Ministro del tesoro, informato dall'amministrazione competente, ne riferisce al Parlamento, proponendo l'adozione di misure correttive idonee a ripristinare l'equilibrio del bilancio. La relazione è trasmessa altresì al nucleo di valutazione della spesa relativa al pubblico impiego istituito presso il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.

2. Le pubbliche amministrazioni che vengono, in qualunque modo, a conoscenza di decisioni giurisdizionali che comportino oneri a carico del bilancio, ne danno immediata comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero del bilancio e della programmazione economica ed al Ministero del tesoro. Ove tali decisioni producano nuovi o maggiori oneri rispetto alle spese autorizzate, i Ministri del bilancio e della programmazione economica e del tesoro presentano, entro trenta giorni dalla data di pubblicazione delle sentenze della Corte costituzionale o dalla conoscenza delle decisioni esecutive di altre autorità giurisdizionali, una relazione al Parlamento, impegnando Governo e Parlamento a definire con procedura d'urgenza una nuova disciplina legislativa idonea a ripristinare i limiti della spesa globale.

3. I Ministri del bilancio e della programmazione economica e del tesoro provvedono, con la stessa procedura di cui al comma 2, a seguito di richieste pervenute alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica per la estensione generalizzata di decisioni giurisdizionali divenute esecutive, atte a produrre gli effetti indicati nel medesimo comma 2 sulla entità della spesa autorizzata.

Art. 67

Commissario del Governo

1. Il Commissario del Governo rappresenta lo Stato nel territorio regionale. Egli è responsabile, nei confronti del Governo, del flusso di informazioni degli enti pubblici operanti nel territorio, in particolare di quelli attivati attraverso gli allegati ai bilanci e il conto annuale di cui all'articolo 65, comma 1. Ogni comunicazione del Governo alla regione avviene tramite il Commissario del Governo.

Titolo VI

GIURISDIZIONE

Art. 68

Controversie relative ai rapporti di lavoro

1. Sono devolute al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, ad eccezione di quelle relative ai rapporti di lavoro di cui al comma 4, incluse le controversie concernenti l'assunzione al lavoro, il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali e la responsabilità dirigenziale, nonché quelle concernenti le indennità di fine rapporto, comunque denominate e corrisposte, ancorché vengano in questione atti amministrativi presupposti. Quando questi ultimi siano rilevanti ai fini della decisione, il giudice li disapplica, se illegittimi. L'impugnazione davanti al giudice amministrativo dell'atto amministrativo rilevante nella controversia non è causa di sospensione del processo.

2. Il giudice adotta, nei confronti delle pubbliche amministrazioni, tutti i provvedimenti, di accertamento, costitutivi o di condanna, richiesti dalla natura dei diritti tutelati. Le sentenze con le quali riconosce il diritto all'assunzione, ovvero accerta che l'assunzione è avvenuta in violazione di norme sostanziali o procedurali, hanno anche effetto rispettivamente costitutivo o estintivo del rapporto di lavoro.

3. Sono devolute al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, le controversie relative a comportamenti antisindacali delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e le controversie, promosse da organizzazioni sindacali, dall'ARAN o dalle pubbliche amministrazioni, relative alle procedure di contrattazione collettiva di cui all'articolo 45 e seguenti del presente decreto.

4. Restano devolute alla giurisdizione del giudice amministrativo le controversie in materia di procedure concorsuali per l'assunzione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, nonché, in sede di giurisdizione esclusiva, le controversie relative ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, commi 4 e 5, ivi comprese quelle attinenti ai diritti patrimoniali connessi.

5. Nelle controversie di cui ai commi 1 e 3 e nel caso di cui al comma 3 dell'articolo 68-bis, il ricorso per cassazione può essere proposto anche per violazione o falsa applicazione dei contratti e accordi collettivi nazionali di cui all'articolo 45.

Art. 68-bis

Accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità ed interpretazione dei contratti collettivi

1. Quando per la definizione di una controversia individuale di cui all'articolo 68, è necessario risolvere in via pregiudiziale una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione delle clausole di un contratto o accordo collettivo nazionale, sottoscritto dall'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni - ARAN - ai sensi dell'articolo 45 e seguenti, il giudice, con ordinanza non impugnabile, nella quale indica la questione da risolvere, fissa una nuova udienza di discussione non prima di centoventi giorni e dispone la comunicazione, a cura della cancelleria, dell'ordinanza, del ricorso introduttivo e della memoria difensiva all'ARAN.
2. Entro trenta giorni dalla comunicazione di cui al comma 1, l'ARAN convoca le organizzazioni sindacali firmatarie per verificare la possibilità di un accordo sull'interpretazione autentica del contratto o accordo collettivo, ovvero sulla modifica della clausola controversa. All'accordo sull'interpretazione autentica o sulla modifica della clausola si applicano le disposizioni dell'articolo 53. Il testo dell'accordo è trasmesso, a cura dell'ARAN, alla cancelleria del giudice procedente, la quale provvede a darne avviso alle parti almeno dieci giorni prima dell'udienza. Decorso novanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 1, in mancanza di accordo la procedura si intende conclusa.
3. Se non interviene l'accordo sull'interpretazione autentica o sulla modifica della clausola controversa, il giudice decide con sentenza sulla sola questione di cui al comma 1, impartendo distinti provvedimenti per l'ulteriore istruzione o, comunque, per la prosecuzione della causa. La sentenza è impugnabile soltanto con ricorso immediato per Cassazione, proposto nel termine di sessanta giorni dalla comunicazione dell'avviso di deposito della sentenza. Il deposito nella cancelleria del giudice davanti a cui pende la causa di una copia del ricorso per cassazione, dopo la notificazione alle altre parti, determina la sospensione del processo.
4. La Corte di cassazione, quando accoglie il ricorso a norma dell'articolo 383 del codice di procedura civile, rinvia la causa allo stesso giudice che ha pronunciato la sentenza cassata. La riassunzione della causa può essere fatta da ciascuna delle parti entro il termine perentorio di sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza di cassazione. In caso di estinzione del processo, per qualsiasi causa, la sentenza della Corte di cassazione conserva i suoi effetti.
5. L'ARAN e le organizzazioni sindacali firmatarie possono intervenire nel processo anche oltre il termine previsto dall'articolo 419 del codice di procedura civile e sono legittimate, a seguito dell'intervento alla proposizione dei mezzi di impugnazione delle sentenze che decidono una questione di cui al comma 1. Possono, anche se non intervenute, presentare memorie nel giudizio di merito ed in quello per cassazione. Della presentazione di memorie è dato avviso alle parti, a cura della cancelleria.
6. In pendenza del giudizio davanti alla Corte di cassazione, possono essere sospesi i processi la cui definizione dipende dalla risoluzione della medesima questione sulla quale la Corte è chiamata a pronunciarsi. Intervenuta la decisione della Corte di cassazione, il giudice fissa, anche d'ufficio, l'udienza per la prosecuzione del processo.
7. Quando per la definizione di altri processi è necessario risolvere una questione di cui al comma 1 sulla quale è già intervenuta una pronuncia della Corte di cassazione e il giudice non ritiene di uniformarsi alla pronuncia della Corte, si applica il disposto del comma 3.
8. La Corte di cassazione, nelle controversie di cui è investita ai sensi del comma 3, può condannare la parte soccombente, a norma dell'articolo 96 del codice di procedura civile, anche in assenza di istanza di parte.

Art. 69

Tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie individuali

1. Per le controversie individuali di cui all'articolo 68, il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile si svolge con le procedure previste dai contratti collettivi, ovvero davanti al collegio di conciliazione di cui all'articolo 69-bis, secondo le disposizioni dettate dal presente decreto.
2. La domanda giudiziale diventa procedibile trascorsi novanta giorni dalla promozione del tentativo di conciliazione.
3. Il giudice che rileva che non è stato promosso il tentativo di conciliazione secondo le disposizioni di cui all'articolo 69-bis, commi 2 e 3, o che la domanda giudiziale è stata proposta prima della scadenza del termine di novanta giorni dalla promozione del tentativo sospende il giudizio e fissa alle parti il termine perentorio di sessanta giorni per promuovere il tentativo di conciliazione. Si applicano i commi secondo e quinto dell'articolo 412-bis del codice di procedura civile. Espletato il tentativo di conciliazione o decorso il termine di novanta giorni, il processo può essere riassunto entro il termine perentorio di centottanta giorni. La parte contro la quale è stata proposta la domanda in violazione dell'articolo 410 del codice di procedura civile, con l'atto di riassunzione o con memoria depositata in cancelleria almeno dieci giorni prima dell'udienza fissata, può modificare o integrare le proprie difese e proporre nuove eccezioni processuali e di merito, che non siano rilevabili d'ufficio. Ove il processo non sia stato tempestivamente riassunto, il giudice dichiara d'ufficio l'estinzione del processo con decreto cui si applica la disposizione di cui all'articolo 308 del codice di procedura civile.

Art. 69-bis

Collegio di conciliazione

1. Ferma restando la facoltà del lavoratore di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'articolo 69 si svolge, con le procedure di cui ai commi seguenti, dinanzi ad un collegio di conciliazione istituito presso l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione nella cui circoscrizione si trova l'ufficio cui il lavoratore è addetto, ovvero era addetto al momento della cessazione del rapporto. Le medesime procedure si applicano, in quanto compatibili, se il tentativo di conciliazione è promosso dalla pubblica amministrazione. Il collegio di conciliazione è composto dal direttore dell'Ufficio o da un suo delegato, che lo presiede, da un rappresentante del lavoratore e da un rappresentante dell'amministrazione.
2. La richiesta del tentativo di conciliazione, sottoscritta dal lavoratore, è consegnata all'Ufficio presso il quale è istituito il collegio di conciliazione competente o spedita mediante raccomandata con avviso di ricevimento. Copia della richiesta deve essere consegnata o spedita a cura dello stesso lavoratore all'amministrazione di appartenenza.
3. La richiesta deve precisare :
 - a) l'amministrazione di appartenenza e la sede alla quale il lavoratore è addetto;
 - b) il luogo dove gli devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura;
 - c) l'esposizione sommaria dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della pretesa;
 - d) la nomina del proprio rappresentante nel collegio di conciliazione o la delega per la nomina medesima ad un'organizzazione sindacale.
4. Entro trenta giorni dal ricevimento della copia della richiesta, l'amministrazione, qualora non accolga la pretesa del lavoratore, deposita presso l'Ufficio osservazioni scritte. Nello stesso atto nomina il proprio rappresentante in seno al collegio di conciliazione. Entro i dieci giorni successivi al deposito, il Presidente fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione. Dinanzi al

collegio di conciliazione, il lavoratore può farsi rappresentare o assistere anche da un'organizzazione cui aderisce o conferisce mandato. Per l'amministrazione deve comparire un soggetto munito del potere di conciliare.

5. Se la conciliazione riesce, anche limitatamente ad una parte della pretesa avanzata dal lavoratore, viene redatto separato processo verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti del collegio di conciliazione. Il verbale costituisce titolo esecutivo. Alla conciliazione non si applicano le disposizioni dell'articolo 2113, commi, primo, secondo e terzo del codice civile.

6. Se non si raggiunge l'accordo tra le parti, il collegio di conciliazione deve formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia. Se la proposta non è accettata, i termini di essa sono riassunti nel verbale con indicazione delle valutazioni espresse dalle parti.

7. Nel successivo giudizio sono acquisiti, anche di ufficio, i verbali concernenti il tentativo di conciliazione non riuscito. Il giudice valuta il comportamento tenuto dalle parti nella fase conciliativa ai fini del regolamento delle spese.

8. La conciliazione della lite da parte di chi rappresenta la pubblica amministrazione, in adesione alla proposta formulata dal collegio di cui al comma 1, ovvero in sede giudiziale ai sensi dell'articolo 420, commi primo, secondo e terzo, del codice di procedura civile, non può dar luogo a responsabilità amministrativa.

Titolo VII DISPOSIZIONI DIVERSE E NORME TRANSITORIE FINALI

Capo I Disposizioni diverse

Art. 70 Integrazione funzionale del Dipartimento della funzione pubblica con la Ragioneria generale dello Stato

1. Il più efficace perseguimento degli obiettivi di cui all'articolo 52, commi 1, 2 e 3, ed agli articoli 63, 64 e 65 è realizzato attraverso l'integrazione funzionale della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica con il Ministero del tesoro - Ragioneria generale dello Stato, da conseguirsi mediante apposite conferenze di servizi presiedute dal Ministro per la funzione pubblica o da un suo delegato.

2. L'applicazione dei contratti collettivi di lavoro, nazionali e decentrati, per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, è oggetto di verifica del Ministero del tesoro, del Ministero del bilancio e della programmazione economica e del Dipartimento della funzione pubblica, con riguardo, rispettivamente, al rispetto dei costi prestabiliti ed agli effetti degli istituti contrattuali sull'efficiente organizzazione delle amministrazioni pubbliche e sulla efficacia della loro azione.

3. Gli schemi di provvedimenti legislativi e i progetti di legge, comunque sottoposti alla valutazione del Governo, contenenti disposizioni relative alle amministrazioni pubbliche richiedono il necessario concerto del Ministero del tesoro, del Ministero del bilancio e della programmazione economica e del Dipartimento della funzione pubblica. I provvedimenti delle singole amministrazioni dello Stato incidenti nella medesima materia sono adottati d'intesa con il Ministero del tesoro e con il Dipartimento della funzione pubblica in apposite conferenze di servizi da indire ai sensi e con le modalità di cui all'articolo 14 della legge 7 agosto 1990, n. 241.

Art. 71 Aspettativa per mandato parlamentare

1. I dipendenti delle pubbliche amministrazioni eletti al Parlamento nazionale, al Parlamento europeo e nei Consigli regionali sono collocati in aspettativa senza assegni per la durata del mandato. Essi possono optare per la conservazione, in luogo dell'indennità parlamentare e dell'analoga indennità corrisposta ai consiglieri regionali, del trattamento economico in godimento presso l'amministrazione di appartenenza, che resta a carico della medesima.

2. Il periodo di aspettativa è utile ai fini dell'anzianità di servizio e del trattamento di quiescenza e di previdenza.

3. Il collocamento in aspettativa ha luogo all'atto della proclamazione degli eletti; di questa le Camere ed i Consigli regionali danno comunicazione alle amministrazioni di appartenenza degli eletti per i conseguenti provvedimenti.

4. In sede di prima applicazione del presente decreto, la disposizione di cui al comma 1 si applica a decorrere dal 31 marzo 1993.

5. Le regioni adeguano i propri ordinamenti ai principi di cui ai commi 1, 2 e 3 entro 60 giorni dalla entrata in vigore del presente decreto.

Capo II Norme transitorie e finali

Art. 72 Norma transitoria

1. Salvo che per le materie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421, gli accordi sindacali recepiti in decreti del Presidente della Repubblica in base alla legge 29 marzo 1983, n. 93, e le norme generali e speciali del pubblico impiego, vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto e non abrogate, costituiscono, limitatamente agli istituti del rapporto di lavoro, la disciplina di cui all'articolo 2, comma 2. Tali disposizioni sono inapplicabili a seguito della stipulazione dei contratti collettivi disciplinati dal presente decreto in relazione ai soggetti e alle materie dagli stessi contemplati. Le disposizioni vigenti cessano in ogni caso di produrre effetti dal momento della sottoscrizione, per ciascun ambito di riferimento, del secondo contratto collettivo previsto dal presente decreto.

2. abrogato

3. abrogato

4. In attesa di una nuova regolamentazione contrattuale della materia, resta ferma per i dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, la disciplina vigente in materia di trattamento di fine rapporto.

5. Resta ferma, per quanto non modificato dal presente decreto, la disciplina dell'accordo sindacale riguardante tutto il personale delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione, reso esecutivo con decreto del Presidente della Repubblica 12 febbraio 1991, n. 171, fino alla sottoscrizione del primo contratto collettivo previsto dal titolo III nell'ambito di riferimento di esso.

Art. 73 Norma finale

1. Restano salve per la regione Valle d'Aosta le competenze in materia, le norme di attuazione e la disciplina sul bilinguismo. Restano comunque salve, per la provincia autonoma di Bolzano, le competenze in materia, le norme di attuazione, la disciplina vigente sul bilinguismo e la riserva proporzionale di posti nel pubblico impiego.

2. In attesa di una organica normativa nella materia, restano ferme le norme che disciplinano, per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, l'esercizio delle professioni per le quali sono richieste l'abilitazione o l'iscrizione ad ordini o albi professionali. Il personale di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, può iscriversi, se in possesso dei prescritti requisiti, al relativo ordine professionale.

3. Restano ferme le disposizioni di cui all'articolo 52, comma 2, della legge 8 giugno 1990, n. 142, riguardanti i Segretari comunali e provinciali, e alla legge 7 marzo 1986, n. 65 - esclusi gli articoli 10 e 13 - sull'ordinamento della Polizia municipale. Per il personale disciplinato dalla stessa legge 7 marzo 1986, n. 65, nonché per i Segretari comunali e provinciali il trattamento economico è definito nei contratti collettivi previsti dal presente decreto.

4. Il rapporto di lavoro dei dipendenti degli enti locali è disciplinato dai contratti collettivi previsti dal presente decreto.

5. Le aziende e gli enti di cui alle leggi 26 dicembre 1936, n. 2174, e successive modificazioni ed integrazioni, 13 luglio 1984, n. 312, 30 maggio 1988, n.186, 11 luglio 1988, n. 266, 31 gennaio 1992, n. 138, legge 30 dicembre 1986, n. 936, decreto legislativo 25 luglio 1997, n.250 provvederanno ad adeguare i propri ordinamenti ai principi di cui al titolo I. I rapporti di lavoro dei dipendenti dei predetti enti ed aziende sono regolati da contratti collettivi ed individuali in base alle disposizioni di cui all'articolo 2, comma 2, all'articolo 9, comma 2, ed all'articolo 65, comma 3. Le predette aziende o enti sono rappresentati dall' ARAN ai fini della stipulazione dei contratti collettivi che li riguardano. Il potere di indirizzo e le altre competenze inerenti alla contrattazione collettiva sono esercitati dalle aziende ed enti predetti di intesa con il Presidente del Consiglio dei ministri, che la esprime tramite il Ministro per la funzione pubblica, ai sensi dell'articolo 46, comma 2. La certificazione dei costi contrattuali al fine della verifica della compatibilità con gli strumenti di programmazione e bilancio avviene con le procedure dell' articolo 51.

6. Con uno o più regolamenti, da adottarsi ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono emanate norme di adeguamento alla disciplina contenuta nell'articolo 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421, relative all'organizzazione ed al funzionamento delle strutture amministrative del Consiglio di Stato e dei tribunali amministrativi regionali, della Corte dei conti e dell'Avvocatura dello Stato.

6-bis. Le disposizioni di cui all'articolo 7 del decreto-legge 19 settembre 1992, n. 384, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 novembre 1992, n. 438, vanno interpretate nel senso che le medesime, salvo quelle di cui al comma 7, non si riferiscono al personale di cui al decreto legislativo luogotenenziale 17 maggio 1945, n. 331.

Art. 74

Norme abrogate

1. Sono abrogate le disposizioni incompatibili con il presente decreto ed in particolare le seguenti norme:
 - articoli 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 26, comma quarto, 27, comma primo, n. 5, 28, 30, comma terzo, della legge 29 marzo 1983, n. 93;
 - legge 10 luglio 1984, n. 301, fatte salve quelle che riguardano l'accesso alla qualifica di primo dirigente del Corpo forestale dello Stato;
 - articolo 17, comma 1, lettera e), della legge 23 agosto 1988, n.400;
 - articolo 9 della legge 9 maggio 1989, n.168;
 - articolo 32, comma 2, lettera c), limitatamente all'espressione "la disciplina dello stato giuridico e delle assunzioni del personale" e articolo 51, comma 8, della legge 8 giugno 1990, n. 142;
 - articolo 4, comma 9, della legge 30 dicembre 1991, n. 412, limitatamente alla disciplina sui contratti di lavoro riguardanti i dipendenti delle amministrazioni, aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale;
 - articolo 10, comma 2, della legge 30 dicembre 1991, n.412;
 - articolo 4, commi decimo, undicesimo, dodicesimo e tredicesimo, della legge 11 luglio 1980, n.312;
 - articolo 2 del decreto-legge 6 giugno 1981, n. 283, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 1981, n. 432;
 - articoli 27 e 28 del decreto del Presidente della Repubblica 8 maggio 1987, n. 266, come integrato dall'articolo 10 del decreto del Presidente della Repubblica 17 settembre 1987, n. 494;
 - articolo 4, commi 3 e 4, e articolo 5, della legge 8 luglio 1988, n. 254;
 - articolo 10 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 534;
 - articolo 10, comma 3, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 533, fatti salvi i concorsi banditi alla data di entrata in vigore del presente decreto;
 - articolo 6 della legge 11 luglio 1980, n. 312;
 - articolo 6-bis del decreto legge 18 gennaio 1993, n. 9, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 marzo 1993, n. 67;
 - i riferimenti alla legge 4 giugno 1985, n. 281, e alla legge 10 ottobre 1990, n. 287, contenuti nell'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 19 settembre 1992, n. 384, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 novembre 1992, n. 438, e nell'articolo 2, comma 8, del decreto-legge 11 luglio 1992, n. 333, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 agosto 1992, n. 359.
2. Sono abrogate le disposizioni del capo I, titolo I, del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1972, n. 748 e successive modificazioni ed integrazioni, ad eccezione delle disposizioni di cui agli articoli da 4 a 12, nonché 15, 19, 21, 24 e 25, che, nei limiti di rispettiva applicazione, continuano ad applicarsi al personale dirigenziale delle carriere previste dall'articolo 15, comma 1, secondo periodo del presente decreto, l'articolo 2 della legge 8 marzo 1985, n. 72, il decreto del Presidente della Repubblica 5 dicembre 1987, n. 551, nonché le altre disposizioni del medesimo decreto n. 748 del 1972 incompatibili con quelle del presente decreto..
3. A far data dalla stipulazione del primo contratto collettivo, ai dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, non si applicano gli articoli da 100 a 123 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, e le disposizioni ad essi collegate. Dalla stessa data sono abrogati gli articoli 22 della legge 29 marzo 1983, n. 93, e 51, commi 9 e 10, della legge 8 giugno 1990, n. 142, nonché tutte le restanti disposizioni in materia di sanzioni disciplinari per i pubblici impiegati incompatibili con le disposizioni del presente decreto.

APPENDICE prima sezione

le norme transitorie introdotte dal d.lgs 4 novembre 1997, n. 396 ♦

(♦) Le presenti disposizioni transitorie sono state introdotte dall'articolo 8 del decreto legislativo 4 novembre 1997, n.396, recante disposizioni per l'attuazione del decreto medesimo, ed è stata successivamente modificata dall'articolo 44, commi 1, 2 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n.80.
Le modifiche apportate dal d.lgs n. 80 del 1998 sono in grassetto.

1. Nel primo anno di applicazione del presente decreto legislativo, allo scopo di consentire che il rinnovo dei contratti collettivi vigenti avvenga in coerenza con i tempi e le modalità previste dall' accordo 23 luglio 1993, si osservano le procedure seguenti:
a) in deroga a quanto previsto dall' articolo 1¹⁰⁷ del presente decreto legislativo, la composizione dei comparti e delle aree contrattuali risultante dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 30 dicembre 1993, n. 593, può essere modificata fino al 31 dicembre 1997 con la procedura dell' articolo 45 e seguenti del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, nel testo vigente prima del presente decreto legislativo. Sulla base dell' assetto dei comparti e delle aree contrattuali risultante dopo tale data vengono costituiti i comitati di settore e avviate le procedure per il rinnovo dei contratti collettivi;

¹⁰⁷ L'art. 1 del d.lgs 396/1997 sostituisce l'art. 45 del d.lgs n.29 del 1993.

- b) nella prima applicazione del presente decreto legislativo e fino alla verifica di cui alla lettera g), l'ARAN ammette alla contrattazione collettiva nazionale le organizzazioni sindacali che, nel comparto o nell'area di contrattazione, abbiano una rappresentatività non inferiore al 4 per cento, tenendo conto del solo dato associativo, di cui all'articolo 47-bis, comma 1, e le confederazioni alle quali esse siano affiliate. Si tiene conto del solo dato associativo anche ai fini della percentuale richiesta per la sottoscrizione dei contratti collettivi nazionali dall'articolo 47-bis, comma 3. Le percentuali vengono calcolate sulla base dei dati relativi alle deleghe per i contributi sindacali rilevati nel comparto o nell'area dal Dipartimento della funzione pubblica. Le percentuali sono arrotondate al decimo di punto superiore;
- c) ai fini del calcolo delle percentuali di cui alla lettera b) si considerano le deleghe in virtù delle quali ciascuna organizzazione sindacale percepisce dall'amministrazione o ente che effettua la trattenuta, la quota di retribuzione volontariamente ceduta dal lavoratore per il contributo sindacale. Le organizzazioni sindacali che, nel corso del 1997, abbiano dato vita, mediante fusione, affiliazione o in altra forma, ad una nuova aggregazione associativa, possono imputare al nuovo soggetto sindacale le deleghe delle quali risultino titolari, purché il nuovo soggetto succeda effettivamente nella titolarità delle deleghe che ad esso vengono imputate, o che le deleghe siano, comunque, confermate espressamente dai lavoratori a favore del nuovo soggetto. Le organizzazioni sindacali interessate hanno l'onere di fornire all'ARAN idonea documentazione;
- d) nella prima applicazione del presente decreto, e fino alla verifica di cui alla lettera g), in sede decentrata le pubbliche amministrazioni ammettono alle trattative le organizzazioni sindacali che risultino firmatarie dei contratti collettivi vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto, a condizione che abbiano la rappresentatività richiesta ai fini dell'ammissione alla contrattazione collettiva nazionale ai sensi della lettera b), ovvero che, in mancanza di tale requisito,entino, nell'amministrazione o ente interessato, una percentuale di deleghe non inferiore al 10 per cento rispetto al totale dei dipendenti;
- e) nella prima applicazione del presente decreto resta fermo il contingente complessivo dei distacchi esistente al 1 dicembre 1997 ai sensi del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 27 ottobre 1994, n. 770, e successive modifiche ed integrazioni. Con l'accordo di cui al decreto legge 10 maggio 1996, n. 254, convertito, con modificazioni, dalla legge 10 maggio 1996, n. 365, si provvede alla nuova ripartizione dei contingenti tra le organizzazioni sindacali che hanno titolo all'ammissione alle trattative nazionali ai sensi della lettera b) e delle confederazioni alle quali sono affiliate;
- f) nella prima applicazione del presente decreto resta fermo il contingente complessivo dei permessi retribuiti esistente al 1 dicembre 1997 ai sensi del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 27 ottobre 1994, n. 770 e i relativi coefficienti di ripartizione in ciascuna amministrazione o ente. Per avviare le elezioni e il funzionamento delle rappresentanze unitarie del personale, nel 1998 e comunque fino alla verifica di cui alla lettera g), i permessi di cui all'articolo 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300, fruibili in ogni amministrazione o ente, non possono essere inferiori, nel loro ammontare complessivo, a novanta minuti all'anno per dipendente e spettano alle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi del presente articolo e alle rappresentanze unitarie elette dal personale. L'accordo di cui al decreto legge 10 maggio 1996, n. 254, convertito con modificazioni dalla legge 10 maggio 1996, n. 365, determina i criteri di gestione del monte ore risultante, la quota spettante alle rappresentanze unitarie del personale e può prevedere, per la quota spettante alle organizzazioni sindacali, l'utilizzo flessibile e cumulativo dei permessi orari;
- g) entro il primo trimestre del 1999 l'ARAN provvede a verificare la rappresentatività delle organizzazioni sindacali e delle confederazioni alle quali siano affiliate, in base alle percentuali delle deleghe relative al 1998 e dei voti riportati nelle elezioni delle rappresentanze unitarie del personale, applicando l'articolo 47-bis. A seguito della verifica vengono definitivamente individuate, per il biennio successivo, le organizzazioni e le confederazioni sindacali che hanno titolo per essere ammesse alle trattative contrattuali e a fruire, in proporzione alla rappresentatività, dei diritti e delle prerogative sindacali di cui alle lettere e) ed f);
- h) prima dell'avvio delle trattative per il rinnovo dei contratti collettivi, sulla base delle direttive emanate ai sensi dell'articolo 50 e con le procedure dell'articolo 45 e seguenti del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, nel testo vigente prima del presente decreto legislativo, l'ARAN e le confederazioni o organizzazioni sindacali di cui alla lettera b) definiscono con appositi accordi le modalità di elezione e di funzionamento degli organismi di rappresentanza unitaria del personale. Qualora entro il 30 giugno 1998 non siano intervenuti tali accordi o contratti collettivi, le rappresentanze unitarie del personale possono essere comunque elette con le procedure previste dai vigenti protocolli tra l'ARAN, le confederazioni e le organizzazioni sindacali rappresentative per la elezione e il funzionamento delle rappresentanze sindacali unitarie, in quanto compatibili con le disposizioni inderogabili del presente decreto legislativo. Le elezioni sono indette nell'intero comparto o anche per aree territoriali dello stesso, di norma in una sola giornata, individuata congiuntamente dall'ARAN e dalle confederazioni o organizzazioni sindacali firmatarie, entro un anno dall'entrata in vigore del presente decreto legislativo. Decorso tale termine, le elezioni sono indette nei quaranta giorni successivi, in una data indicata dall'ARAN sentite le organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 47-bis comma 1.
- i) anche prima del rinnovo dei vigenti contratti collettivi nazionali, possono essere avviate, d'intesa con il Dipartimento della funzione pubblica, e su proposta delle amministrazioni interessate, forme sperimentali di contrattazione collettiva a livello di amministrazione o ente, sulla base delle disposizioni introdotte dal presente decreto legislativo, e in deroga alle disposizioni previgenti sulla contrattazione collettiva decentrata. Tali sperimentazioni possono riguardare la gestione dei processi di riorganizzazione dei servizi, con particolare riferimento alla formazione e all'aggiornamento professionale del personale, all'articolazione flessibile dell'orario di lavoro e la diffusione del part time, al miglioramento dell'ambiente di lavoro e alle pari opportunità. Possono proporre tali forme di sperimentazione le pubbliche amministrazioni che :
- 1) abbiano avviato la riorganizzazione prevista dal titolo I del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29;
 - 2) abbiano istituito i nuclei di valutazione o i servizi di controllo interno di cui all'articolo 20 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n.29;
 - 3) abbiano definito le funzioni dirigenziali ai sensi dell'articolo 19 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29.
2. Le sperimentazioni di cui alla lettera i) del comma 1 possono avvalersi di fondi e risorse destinati dai contratti collettivi nazionali vigenti alla contrattazione collettiva decentrata disponibili per l'anno 1998, di economie di gestione relative a spese del personale o di risorse rinvenienti da specifiche disposizioni normative che destinano risparmi all'incentivazione del personale.
3. I criteri del presente decreto legislativo in materia di rappresentativa sindacale sostituiscono qualsiasi diverso criterio sulla rappresentatività delle confederazioni o delle organizzazioni sindacali richiamato dalle disposizioni del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n.29.

seconda sezione

le norme transitorie e finali introdotte dal d.lgs 31 marzo 1998, n. 80

Art. 43

1. Sono abrogati gli articoli 5, 8, 20, commi 9, 10 e 11, 22, 25, commi 1 e 3, 27 comma 2, 30, 32, 40, 41, 42, comma 1, 43, 44, 45 comma 2, 53, comma 2, 57, 62, 72, commi 2 e 3, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e ogni altra disposizione incompatibile con quelle del presente decreto.
2. Il comma 2 dell'articolo 74 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, è sostituito dal seguente: "2. Sono abrogate le disposizioni del capo I, titolo I, del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1972, n. 748 e successive modificazioni ed

integrazioni, l'articolo 2 della legge 8 marzo 1985, n. 72, il decreto del Presidente della Repubblica 5 dicembre 1987, n. 551, nonché le altre disposizioni del medesimo decreto n. 748 del 1972 incompatibili con quelle del presente decreto".

3. Sono abrogati il Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 16 settembre 1994, n. 716, il decreto del Ministro per la funzione pubblica 27 febbraio 1995, n.112, e, dalla data di attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 19, le lettere b), d) ed e) dell'articolo 2 del Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 18 ottobre 1994, n. 692.

4. Sono abrogati i commi 5, 6, 23, 27, e da 47 a 52 nonché 31, ultimo periodo, dell'articolo 3 della legge 24 dicembre 1993, n. 537. E' abrogato il comma 15 dell'articolo 22 della legge 23 dicembre 1994, n.724.

5. E' abrogato l'articolo 32 del Decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n.3.

6. L'articolo 3 comma 1, lettera e), della legge 14 gennaio 1994, n. 20 è abrogato. Restano ferme le altre disposizioni di cui all'articolo 3 della stessa legge.

7. Sono abrogati il secondo e il terzo comma dell'articolo 5 della legge 11 agosto 1973, n. 533.

8. Nell'articolo 61, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, le parole: "di cui alla lettera d) dell'articolo 8" sono sostituite dalle seguenti: "di cui all'articolo 36, comma 3, lettera e);".

9. Nell'articolo 11, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n.29 le parole: "ai sensi dell'articolo 5, lettera b), " sono sostituite dalle seguenti : "ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera c), ".

Art. 44

commi 1-5 (...) omissis (1)

(1) Le disposizioni contenute nei numeri da 1 a 5 dal presente articolo sono già state inserite nel testo aggiornato del d.lgs 29/1993 e nella norma transitoria contenuta nell'art. 8 del d.lgs 396/1997.

6. I contratti e accordi collettivi nazionali di cui all'articolo 45, commi 3 e 4, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, sono pubblicati nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana.

7. In materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali ai sindacati delle minoranze linguistiche della Provincia di Bolzano e delle regioni Valle D'Aosta e Friuli Venezia-Giulia, riconosciuti, rappresentativi agli effetti di speciali disposizioni di legge regionale e provinciale o di attuazione degli Statuti, spettano, eventualmente anche con forme di rappresentanza in comune, i medesimi diritti, poteri e prerogative, previsti per le organizzazioni sindacali considerate rappresentative in base al presente decreto. Per le organizzazioni sindacali che organizzano anche lavoratori delle minoranze linguistiche della provincia di Bolzano e della regione della Val d'Aosta, i criteri per la determinazione della rappresentatività di cui agli articoli 7 e 8 del decreto legislativo 4 novembre 1997, n. 396, si riferiscono esclusivamente ai rispettivi ambiti territoriali e ai dipendenti ivi impiegati.

8. L'ARAN assume, nell'ambito degli indirizzi deliberati dai comitati di settore, iniziative per il coordinamento delle parti datoriali, anche da essa non rappresentate, al fine di favorire, ove possibile, anche con la contestualità delle procedure del rinnovo dei contratti, soluzioni omogenee in settori operativi simili o contigui nel campo dell'erogazione dei servizi.

Art. 45

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, le disposizioni previgenti che conferiscono agli organi di governo l'adozione di atti di gestione e di atti o provvedimenti amministrativi di cui all'articolo 3, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 si intendono nel senso che la relativa competenza spetta ai dirigenti.

2. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, le disposizioni previgenti riferite ai dirigenti generali si intendono riferite ai dirigenti di uffici dirigenziali generali.

3. Per la Presidenza del Consiglio dei ministri, in attesa del riordino di cui all'articolo 12 della legge 15 marzo 1997, n. 59, resta fermo che le disposizioni del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni e integrazioni, ivi comprese quelle apportate dal presente decreto, si applicano se compatibili con i principi e le disposizioni della legge 23 agosto 1988, n. 400, come integrata dall'articolo 8 del decreto legge 23 ottobre 1996, n. 543, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 dicembre 1996, n. 639. Sulla base del riordino di cui al citato articolo 12 e in coerenza con il nuovo assetto della Presidenza del Consiglio dei ministri, si provvederà a definire la collocazione contrattuale del relativo personale.

4. omissis (2)

(2 e 3) Vedi nota all'articolo 44

5. Con riferimento ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 3, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come modificato dal presente decreto, non si applica l'articolo 199 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3.

6. Fino all'attuazione dell'articolo 21, commi 16 e 17, della legge 15 marzo 1997, n. 59, rimane in vigore l'articolo 57, comma 5, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29.

7. Le disposizioni del presente decreto si applicano al personale della scuola. Restano ferme le disposizioni del decreto legislativo 12 febbraio 1993, n. 35, e dell'articolo 21 della legge 15 marzo 1997, n. 59. Sono fatte salve le procedure di reclutamento del personale della scuola di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297.

8. Le disposizioni di cui all'articolo 19 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come modificato dal presente decreto, si applicano a decorrere dal 31 dicembre 1998 o, se anteriore, dalla data di entrata in vigore dei contratti collettivi di cui all'articolo 24 del medesimo decreto legislativo n. 29 del 1993, come modificato dal presente decreto. Dalla stessa data decorre il termine di cui al comma 8 dell'articolo 19 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come modificato dal presente decreto. Fino alla predetta data continua a trovare applicazione l'articolo 19 nonché l'articolo 21 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29.

9. Le disposizioni di cui all'articolo 22, commi 17 e 18, della legge 29 dicembre 1994, n. 724, continuano ad applicarsi alle amministrazioni che non hanno ancora provveduto alla determinazione delle dotazioni organiche previa rilevazione dei carichi di lavoro.

10. Per il personale della carriera prefettizia di cui al comma 4 dell'articolo 2 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, gli istituti della partecipazione sindacale di cui all'articolo 10 del medesimo decreto sono disciplinati attraverso apposito regolamento emanato ai sensi dell'articolo 17 della legge 23 agosto 1988, n. 400.

11. In materia di reclutamento, le pubbliche amministrazioni applicano la disciplina prevista dal decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, e successive modifiche e integrazioni, per le parti non incompatibili con quanto previsto dall'articolo 36 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come modificato dal presente decreto, salvo che la materia venga regolata, in coerenza con i principi ivi previsti, nell'ambito dei rispettivi ordinamenti.

12. Sono portate a compimento le procedure di reclutamento per cui, alla data di entrata in vigore del presente decreto siano stati emanati i relativi bandi, ovvero siano stati adottati i provvedimenti autorizzativi da parte dei competenti organi, fermo restando quanto previsto dall'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449.

13. In fase di prima applicazione, il personale in servizio presso i gabinetti dei Ministri e le segreterie particolari dei Ministri e dei Sottosegretari di Stato, fermi restando i rispettivi provvedimenti di assegnazione ai predetti uffici, transita nel contingente degli uffici istituiti con il regolamento di cui all'articolo 14, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come modificato dal presente decreto. Sino alla data di entrata in vigore di tale regolamento si applicano a tutti i Ministri, compresi i Ministri senza portafoglio, le disposizioni sulla costituzione dei gabinetti e delle segreterie particolari di cui al regio decreto legge 10 luglio 1924, n. 1100, e successive modificazioni. Il personale addetto ai gabinetti ed alle segreterie particolari può essere scelto fra estranei alle amministrazioni pubbliche in misura non superiore a un terzo. Limitatamente alla durata dell'incarico, ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche chiamati alle cariche di cui al comma 1 dell'articolo 158 della legge 11 luglio 1980, n. 312, è assicurato lo stesso trattamento economico complessivo spettante agli estranei all'amministrazione dello Stato chiamati a ricoprire le corrispondenti cariche. E' fatto salvo l'eventuale trattamento economico più favorevole spettante.

14. Nei confronti delle amministrazioni pubbliche che, anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto, abbiano fatto le comunicazioni relative all'anagrafe delle prestazioni nei termini e secondo le modalità previste dalla preesistente disciplina, le disposizioni di cui all'articolo 58, commi 12 e 13, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come modificato dal presente decreto, si applicano a decorrere dall'anno 1999.

commi 15 e 16 omissis (3)

(2 e 3) Vedi nota all'articolo 44

17. Sono attribuite al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, le controversie di cui all'articolo 68 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come modificato dal presente decreto, relative a questioni attinenti al periodo del rapporto di lavoro successivo al 30 giugno 1998. Le controversie relative a questioni attinenti al periodo del rapporto di lavoro anteriore a tale data restano attribuite alla giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo e debbono essere proposte, a pena di decadenza, entro il 15 settembre 2000.

18. Le controversie di cui agli articoli 33 e 34 del presente decreto sono devolute al giudice amministrativo a partire dal 1° luglio 1998. Resta ferma la giurisdizione prevista dalle norme attualmente in vigore per i giudizi pendenti alla data del 30 giugno 1998.

19. Le disposizioni contenute nell'articolo 1 della legge 2 ottobre 1997, n. 334, sono prorogate fino alla data di entrata in vigore dei contratti collettivi di cui all'articolo 24 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come modificato dal presente decreto, e comunque non oltre il 31 dicembre 1998. All'onere derivante dall'attuazione del presente comma, determinato in lire 37 miliardi per l'anno 1998, si provvede utilizzando l'autorizzazione di spesa prevista dall'articolo 2, comma 10, della legge 28 dicembre 1995, n. 550.
20. Nel comma 3 dell'articolo 13 della legge 15 marzo 1997, n. 59, le parole: "per i soli Ministeri" sono sostituite dalle seguenti: "per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo".
21. I limiti di cui all'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come modificato dal presente decreto, non si applicano per la nomina dei direttori degli enti arco nazionale.
22. Le disposizioni in materia di mobilità di cui agli articoli 33 e seguenti del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come modificati dal presente decreto, non si applicano al personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.
23. In tutti i casi, anche se previsti da normative speciali, nei quali enti pubblici territoriali, enti pubblici non economici o altre amministrazioni pubbliche, dotate di autonomia finanziaria sono tenute ad autorizzare la utilizzazione da parte di altre pubbliche amministrazioni di proprio personale, in posizione di comando, di fuori ruolo, o in altra analoga posizione, l'amministrazione che utilizza il personale rimborsa all'amministrazione di appartenenza l'onere relativo al trattamento fondamentale. La disposizione di cui al presente comma si applica al personale comandato, fuori ruolo o in analoga posizione presso l'ARAN a decorrere dalla completa attuazione del sistema di finanziamento previsto dall'articolo 50, commi 8 e 9, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, accertata dall'organismo di coordinamento di cui all'articolo 46, comma 5 del medesimo decreto.
24. Le disposizioni dell'articolo 20 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, si applicano fino all'entrata in vigore dei decreti legislativi di cui all'articolo 17, della legge 15 marzo 1997 n. 59.
- 25 - Fino alla entrata in vigore della nuova disciplina derivante dal contratto collettivo per il comparto scuola, relativo al quadriennio 1998-2001, continuano ad applicarsi al personale della scuola le procedure di cui agli articoli 272, 484, 522, 524, 525 e 586 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297.

terza sezione

le modifiche al codice di procedura civile introdotte dal
d.lgs 31 marzo 1998, n. 80

Art. 31

Art. 669-octies

L'ordinanza di accoglimento, ove la domanda sia stata proposta prima dell'inizio della causa di merito, deve fissare un termine perentorio non superiore a trenta giorni per l'inizio del giudizio di merito, salva l'applicazione dell'ultimo comma dell'art. 669-novies.

In mancanza di fissazione del termine da parte del giudice, la causa di merito deve essere iniziata entro il termine perentorio di trenta giorni.

Il termine decorre dalla pronuncia dell'ordinanza se avvenuta in udienza o altrimenti dalla sua comunicazione.

Per le controversie individuali relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, escluse quelle devolute alla giurisdizione del giudice amministrativo, il termine decorre dal momento in cui la domanda giudiziale è divenuta procedibile o, in caso di mancata presentazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione, decorsi trenta giorni.

Nel caso in cui la controversia sia oggetto di compromesso o di clausola compromissoria, la parte, nei termini di cui ai commi precedenti, deve notificare all'altra un atto nel quale dichiara la propria intenzione di promuovere il procedimento arbitrale, propone la domanda e procede, per quanto le spetta alla nomina degli arbitri.

Art. 36

1. La rubrica e il primo comma dell'articolo 410 del codice di procedura civile sono sostituiti dai seguenti:

"Art. 410 (Tentativo obbligatorio di conciliazione). - Chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti dall'articolo 409 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti e accordi collettivi deve promuovere, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisca mandato, il tentativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione individuata secondo i criteri di cui all'articolo 413.

La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza".

Art. 37

1. Dopo l'articolo 410 del codice di procedura civile è inserito il seguente:

"Art. 410- bis (Termine per l'espletamento del tentativo di conciliazione). - Il tentativo di conciliazione, anche se nelle forme previste dai contratti e accordi collettivi, deve essere espletato entro sessanta giorni dalla presentazione della richiesta.

Trascorso inutilmente tale termine, il tentativo di conciliazione si considera comunque espletato ai fini dell'articolo 412- bis".

Art. 38

1. L'articolo 412 del codice di procedura civile è sostituito dal seguente:

"Art. 412 (Verbale di mancata conciliazione). - Se la conciliazione non riesce, si forma processo verbale con l'indicazione delle ragioni del mancato accordo; in esso le parti possono indicare la soluzione anche parziale sulla quale concordano, precisando, quando è possibile, l'ammontare del credito che spetta al lavoratore. In quest'ultimo caso il processo verbale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni di cui all'articolo 411.

L'Ufficio provinciale del lavoro rilascia alla parte copia del verbale entro cinque giorni dalla richiesta.

Le disposizioni del primo comma si applicano anche al tentativo di conciliazione in sede sindacale.

Delle risultanze del verbale di cui al primo comma il giudice tiene conto in sede di decisione sulle spese del successivo giudizio".

Art. 39

Art. 412- bis (Procedibilità della domanda). - L'espletamento del tentativo di conciliazione costituisce condizione di procedibilità della domanda.

L'improcedibilità deve essere eccepita dal convenuto nella memoria difensiva di cui all'articolo 416 e può essere rilevata d'ufficio dal giudice non oltre l'udienza di cui all'articolo 420.

Il giudice ove rilevi che non è stato promosso il tentativo di conciliazione ovvero che la domanda giudiziale è stata presentata prima dei sessanta giorni dalla promozione del tentativo stesso, sospende il giudizio e fissa alle parti il termine perentorio di sessanta giorni per promuovere il tentativo di conciliazione.

Trascorso il termine di cui al primo comma dell'articolo 410- bis, il processo può essere riassunto entro il termine perentorio di centottanta giorni.

Ove il processo non sia stato tempestivamente riassunto, il giudice dichiara d'ufficio l'estinzione del processo con decreto cui si applica la disposizione di cui all'articolo 308

Il mancato espletamento del tentativo di conciliazione non preclude la concessione dei provvedimenti speciali d'urgenza e di quelli cautelari previsti nel capo III del titolo I del libro IV.

Art. 412-ter (Arbitrato irrituale previsto dai contratti collettivi) - Se il tentativo di conciliazione non riesce o comunque è decorso il termine previsto per l'espletamento, le parti possono concordare di deferire ad arbitri la risoluzione della controversia, anche tramite l'organizzazione sindacale alla quale aderiscono o abbiano conferito mandato, se i contratti o accordi collettivi nazionali di lavoro prevedono tale facoltà e stabiliscono:

- a) le modalità della richiesta di devoluzione della controversia al collegio arbitrale e il termine entro il quale l'altra parte può aderirvi;
- b) la composizione del collegio arbitrale e la procedura per la nomina del presidente e dei componenti;
- c) le forme e i modi di espletamento dell'eventuale istruttoria;
- d) il termine entro il quale il collegio deve emettere il lodo, dandone comunicazione alle parti interessate;
- e) i criteri per la liquidazione dei compensi agli arbitri.

I contratti e accordi collettivi possono, altresì, prevedere l'istituzione di collegi o camere arbitrali stabili, composti e distribuiti sul territorio secondo criteri stabiliti in sede di contrattazione nazionale.

Nella pronuncia del lodo arbitrale si applica l'articolo 429, terzo comma del codice di procedura civile.

Salva diversa previsione della contrattazione collettiva, per la liquidazione delle spese della procedura arbitrale si applicano altresì gli articoli 91, primo comma, e 92 del codice di procedura civile.

Art. 412- quater (Impugnazione ed esecutività del lodo arbitrale). Sulle controversie aventi ad oggetto la validità del lodo arbitrale decide in unico grado il Tribunale, in funzione del giudice del lavoro, della circoscrizione in cui è la sede dell'arbitrato. Il ricorso è depositato entro il termine di trenta giorni dalla notificazione del lodo.

Trascorso tale termine, o se le parti hanno comunque dichiarato per iscritto di accettare la decisione arbitrale, ovvero se il ricorso è stato respinto dal Tribunale, il lodo è depositato nella cancelleria del Tribunale nella cui circoscrizione è la sede dell'arbitrato.. Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del lodo arbitrale, lo dichiara esecutivo con decreto.

Art. 40

1. Dopo il quarto comma dell'articolo 413 del codice di procedura civile sono inseriti i seguenti:

“Competente per territorio per le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni è il giudice nella cui circoscrizione ha sede l'ufficio al quale il dipendente è addetto o era addetto al momento della cessazione del rapporto.

Nelle controversie nelle quali è parte una amministrazione dello Stato non si applicano le disposizioni dell'articolo 6 del regio decreto 30 ottobre 1933, n. 1611”.

Art. 41

1. Dopo l'ultimo comma dell'articolo 415 del codice di procedura civile è aggiunto, infine, il seguente comma:

“Nelle controversie relative ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al quinto comma dell'articolo 413, il ricorso è notificato direttamente presso l'amministrazione destinataria ai sensi dell'articolo 144, secondo comma. Per le amministrazioni statali o ad esse equiparate, ai fini della rappresentanza e difesa in giudizio, si osservano le disposizioni delle leggi speciali che prescrivono la notificazione presso gli uffici dell'Avvocatura dello Stato competente per territorio”.

Art. 42

1. Dopo l'articolo 417 del codice di procedura civile è inserito il seguente:

“Art. 417- bis (Difesa delle pubbliche amministrazioni). – 1. Nelle controversie relative ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al quinto comma dell'articolo 413, limitatamente al giudizio di primo grado le amministrazioni stesse possono stare in giudizio avvalendosi direttamente di propri dipendenti.

2. Per le amministrazioni statali o ad esse equiparate, ai fini della rappresentanza e difesa in giudizio, la disposizione di cui al comma precedente si applica salvo che l'Avvocatura dello Stato competente per territorio, ove vengano in rilievo questioni di massima o aventi notevoli riflessi economici, determini di assumere direttamente la trattazione della causa dandone immediata comunicazione ai competenti uffici dell'amministrazione interessata, nonché al Dipartimento della funzione pubblica, anche per l'eventuale emanazione di direttive agli uffici per la gestione del contenzioso del lavoro. In ogni altro caso l'Avvocatura dello Stato trasmette immediatamente, e comunque non oltre 7 giorni dalla notifica degli atti introduttivi, gli atti stessi ai competenti uffici dell'amministrazione interessata per gli adempimenti di cui al comma precedente.

3. Gli enti locali, anche al fine di realizzare economie di gestione, possono utilizzare le strutture dell'amministrazione civile del Ministero dell'interno, alle quali conferiscono mandato nei limiti di cui al primo comma”.

quarta sezione

le nuove norme in materia di giurisdizione del giudice amministrativo introdotte dal d.lgs 31 marzo 1998, n. 80

Art. 33

1. Sono devolute alla giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo tutte le controversie in materia di pubblici servizi, ivi compresi quelli afferenti al credito, alla vigilanza sulle assicurazioni, al mercato mobiliare, al servizio farmaceutico, ai trasporti, alle telecomunicazioni e ai servizi di cui alla legge 14 novembre 1995, n. 481.

2. Tali controversie sono, in particolare, quelle:

- a) concernenti la istituzione, modificazione o estinzione di soggetti gestori di pubblici servizi, ivi comprese le aziende speciali, le istituzioni o le società di capitali anche di trasformazione urbana;
- b) tra le amministrazioni pubbliche e i gestori comunque denominati di pubblici servizi;
- c) tra le amministrazioni pubbliche e i soci di società miste e quelle riguardanti la scelta dei soci;
- d) in materia di vigilanza e di controllo nei confronti di gestori dei pubblici servizi;
- e) aventi ad oggetto le procedure di affidamento di appalti pubblici di lavori, servizi e forniture, svolte da soggetti comunque tenuti alla applicazione delle norme comunitarie o della normativa nazionale o regionale;
- f) riguardanti le attività e le prestazioni di ogni genere, anche di natura patrimoniale, rese nell'espletamento di pubblici servizi, ivi comprese quelle rese nell'ambito del Servizio sanitario nazionale e della pubblica istruzione, con esclusione dei rapporti individuali di utenza con soggetti privati, delle controversie meramente risarcitorie che riguardano il danno alla persona e delle controversie in materia di invalidità.

3. All'articolo 5, primo comma, della legge 6 dicembre 1971, n. 1034, sono soppresse le parole: “o di servizi”.

Art. 34

1. Sono devolute alla giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo le controversie aventi per oggetto gli atti, i provvedimenti e i comportamenti delle amministrazioni pubbliche in materia urbanistica ed edilizia.

2. Agli effetti del presente decreto, la materia urbanistica concerne tutti gli aspetti dell'uso del territorio.

3. Nulla è innovato in ordine :

- a) alla giurisdizione del tribunale superiore delle acque;
- b) alla giurisdizione del giudice ordinario per le controversie riguardanti la determinazione e la corresponsione delle indennità in conseguenza dell'adozione di atti di natura espropriativa o ablativa.

Art. 35

1. Il giudice amministrativo, nelle controversie devolute alla sua giurisdizione esclusiva ai sensi degli articoli 33 e 34, dispone, anche attraverso la reintegrazione in forma specifica, il risarcimento del danno ingiusto.

2. Nei casi previsti dal comma 1, il giudice amministrativo può stabilire i criteri in base ai quali l'amministrazione pubblica o il gestore del pubblico servizio devono proporre a favore dell'avente titolo il pagamento di una somma entro un congruo termine. Se le parti non giungono ad un accordo, col ricorso previsto dall'articolo 27, primo comma, n. 4, del testo unico approvato col regio decreto 26 giugno 1924, n. 1054, può essere chiesta la determinazione della somma dovuta.

3. Il giudice amministrativo, nelle controversie di cui al comma 1, può disporre l'assunzione dei mezzi di prova previsti dal codice di procedura civile, nonché della consulenza tecnica d'ufficio, esclusi l'interrogatorio formale e il giuramento. L'assunzione dei mezzi di prova e l'espletamento della consulenza tecnica d'ufficio sono disciplinate, ove occorra, nel regolamento di cui al regio decreto 17 agosto 1907, n. 642, tenendo conto della specificità del processo amministrativo in relazione alle esigenze di celerità e concentrazione del giudizio.

4. L'articolo 7, terzo comma, della legge 6 dicembre 1971, n. 1034, è sostituito dal seguente:

“Il tribunale amministrativo regionale, nelle materie deferite alla sua giurisdizione esclusiva, conosce anche di tutte le questioni relative a diritti. Restano riservate all'autorità giudiziaria ordinaria le questioni pregiudiziali concernenti lo stato e la capacità dei privati individui, salvo che si tratti della capacità di stare in giudizio, e la risoluzione dell'incidente di falso”.

5. Sono abrogati l'articolo 13 della legge 19 febbraio 1992, n.142, e ogni altra disposizione che prevede la devoluzione al giudice ordinario delle controversie sul risarcimento del danno conseguente all'annullamento di atti amministrativi nelle materie di cui al comma 1.

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165

"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"

pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 106 del 9 maggio 2001- Supplemento Ordinario n. 112
(Rettifica G.U. n. 241 del 16 ottobre 2001)

**TITOLO I
PRINCIPI GENERALI
Articolo 1**

Finalità ed ambito di applicazione

(Art. 1 del d.lgs n. 29 del 1993, come modificato dall'art. 1 del d.lgs n. 80 del 1998)

1. Le disposizioni del presente decreto disciplinano l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, tenuto conto delle autonomie locali e di quelle delle regioni e delle province autonome, nel rispetto dell'articolo 97, comma primo, della Costituzione, al fine di:
- a) accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell'Unione europea, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici;
 - b) razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica;
 - c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato.
2. Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale.
3. Le disposizioni del presente decreto costituiscono principi fondamentali ai sensi dell'articolo 117 della Costituzione. Le Regioni a statuto ordinario si attengono ad esse tenendo conto delle peculiarità dei rispettivi ordinamenti. I principi desumibili dall'articolo 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421, e successive modificazioni, e dall'articolo 11, comma 4, della legge 15 marzo 1997, n. 59, e successive modificazioni ed integrazioni, costituiscono altresì, per le Regioni a statuto speciale e per le province autonome di Trento e di Bolzano, norme fondamentali di riforma economico-sociale della Repubblica.

Articolo 2

Fonti

(Art. 2, commi da 1 a 3 del d.lgs n. 29 del 1993,
come sostituiti prima dall'art. 2 del d.lgs n. 546 del 1993
e poi dall'art. 2 del d.lgs n. 80 del 1998)

1. Le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; determinano le dotazioni organiche complessive. Esse ispirano la loro organizzazione ai seguenti criteri:
- a) funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità. A tal fine, periodicamente e comunque all'atto della definizione dei programmi operativi e dell'assegnazione delle risorse, si procede a specifica verifica e ad eventuale revisione;
 - b) ampia flessibilità, garantendo adeguati margini alle determinazioni operative e gestionali da assumersi ai sensi dell'articolo 5, comma 2;
 - c) collegamento delle attività degli uffici, adeguandosi al dovere di comunicazione interna ed esterna, ed interconnessione mediante sistemi informatici e statistici pubblici;
 - d) garanzia dell'imparzialità e della trasparenza dell'azione amministrativa, anche attraverso l'istituzione di apposite strutture per l'informazione ai cittadini e attribuzione ad un unico ufficio, per ciascun procedimento, della responsabilità complessiva dello stesso;
 - e) armonizzazione degli orari di servizio e di apertura degli uffici con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle amministrazioni pubbliche dei Paesi dell'Unione europea.
2. I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto. Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata non sono ulteriormente applicabili, salvo che la legge disponga espressamente in senso contrario.
3. I rapporti individuali di lavoro di cui al comma 2 sono regolati contrattualmente. I contratti collettivi sono stipulati secondo i criteri e le modalità previste nel titolo III del presente decreto; i contratti individuali devono conformarsi ai principi di cui all'articolo 45, comma 2. L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale. I trattamenti economici più favorevoli in godimento sono riassorbiti con le modalità e nelle misure previste dai contratti collettivi e i risparmi di spesa che ne conseguono incrementano le risorse disponibili per la contrattazione collettiva.

Articolo 3

Personale in regime di diritto pubblico

(Art. 2, commi 4 e 5 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituiti dall'art. 2 del d.lgs n. 546 del 1993
e successivamente modificati dall'art. 2, comma 2 del d.lgs n. 80 del 1998)

1. In deroga all'articolo 2, commi 2 e 3, rimangono disciplinati dai rispettivi ordinamenti: i magistrati ordinari, amministrativi e contabili, gli avvocati e procuratori dello Stato, il personale militare e delle Forze di polizia di Stato, il personale della carriera

diplomazia e della carriera prefettizia nonché i dipendenti degli enti che svolgono la loro attività nelle materie contemplate dall'articolo 1 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 17 luglio 1947, n.691, e dalle leggi 4 giugno 1985, n.281, e successive modificazioni ed integrazioni, e 10 ottobre 1990, n.287.

2. Il rapporto di impiego dei professori e dei ricercatori universitari resta disciplinato dalle disposizioni rispettivamente vigenti, in attesa della specifica disciplina che la regoli in modo organico ed in conformità ai principi della autonomia universitaria di cui all'articolo 33 della Costituzione ed agli articoli 6 e seguenti della legge 9 maggio 1989, n.168, e successive modificazioni ed integrazioni, tenuto conto dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, della legge 23 ottobre 1992, n.421.

Articolo 4

Indirizzo politico-amministrativo. Funzioni e responsabilità

(Art. 3 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 2 del d.lgs n. 470 del 1993 poi dall'art. 3 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 1 del d.lgs n. 387 del 1998)

1. Gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento delle funzioni, e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti. Ad essi spettano, in particolare:

- a) le decisioni in materia di atti normativi e l'adozione dei relativi atti di indirizzo interpretativo ed applicativo;
- b) la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione;
- c) la individuazione delle risorse umane, materiali ed economico-finanziarie da destinare alle diverse finalità e la loro ripartizione tra gli uffici di livello dirigenziale generale;
- d) la definizione dei criteri generali in materia di ausili finanziari a terzi e di determinazione di tariffe, canoni e analoghi oneri a carico di terzi;
- e) le nomine, designazioni ed atti analoghi ad essi attribuiti da specifiche disposizioni;
- f) le richieste di pareri alle autorità amministrative indipendenti ed al Consiglio di Stato;
- g) gli altri atti indicati dal presente decreto.

2. Ai dirigenti spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Essi sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati.

3. Le attribuzioni dei dirigenti indicate dal comma 2 possono essere derogate soltanto espressamente e ad opera di specifiche disposizioni legislative.

4. Le amministrazioni pubbliche i cui organi di vertice non siano direttamente o indirettamente espressione di rappresentanza politica, adeguano i propri ordinamenti al principio della distinzione tra indirizzo e controllo, da un lato, e attuazione e gestione dall'altro.

Articolo 5

Potere di organizzazione

(Art.4 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 3 del d.lgs n. 546 del 1993, successivamente modificato dall'art. 9 del d.lgs n. 396 del 1997, e nuovamente sostituito dall'art. 4 del d.lgs n. 80 del 1998)

1. Le amministrazioni pubbliche assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa.
2. Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro.
3. Gli organismi di controllo interno verificano periodicamente la rispondenza delle determinazioni organizzative ai principi indicati all'articolo 2, comma 1, anche al fine di proporre l'adozione di eventuali interventi correttivi e di fornire elementi per l'adozione delle misure previste nei confronti dei responsabili della gestione.

Articolo 6

Organizzazione e disciplina degli uffici e dotazioni organiche

(Art. 6 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 4 del d.lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 5 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 2 del d.lgs n. 387 del 1998)

1. Nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle finalità indicate all'articolo 1, comma 1, previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa consultazione delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 9. Le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale.

2. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, si applica l'articolo 17, comma 4-bis, della legge 23 agosto 1988, n. 400. La distribuzione del personale dei diversi livelli o qualifiche previsti dalla dotazione organica può essere modificata con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del ministro competente di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, ove comporti riduzioni di spesa o comunque non incrementi la spesa complessiva riferita al personale effettivamente in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente.

3. Per la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche si procede periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni. Ogni amministrazione procede adottando gli atti previsti dal proprio ordinamento.

4. Le variazioni delle dotazioni organiche già determinate sono approvate dall'organo di vertice delle amministrazioni in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni, e con gli strumenti di programmazione economico - finanziaria pluriennale. Per le amministrazioni dello Stato, la programmazione triennale del fabbisogno di personale è deliberata dal Consiglio dei ministri e le variazioni delle dotazioni organiche sono determinate ai sensi dell'articolo 17, comma 4-bis, della legge 23 agosto 1988, n. 400.

5. Per la Presidenza del Consiglio dei ministri, per il Ministero degli affari esteri, nonché per le amministrazioni che esercitano competenze istituzionali in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia e di giustizia, sono fatte salve le particolari disposizioni dettate dalle normative di settore. L'articolo 5, comma 3, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503, relativamente al personale appartenente alle Forze di polizia ad ordinamento civile, si interpreta nel senso che al predetto personale non si applica l'articolo 16 dello stesso decreto. Restano salve le disposizioni vigenti per la determinazione delle dotazioni organiche del personale degli istituti e scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative. Le attribuzioni del Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, relative a tutto il personale tecnico e amministrativo universitario, ivi compresi i dirigenti, sono devolute all'università di appartenenza. Parimenti sono attribuite agli osservatori astronomici, astrofisici e vesuviani tutte le attribuzioni del Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica in materia di personale, ad eccezione di quelle relative al reclutamento del personale di ricerca.

6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Articolo 7

Gestione delle risorse umane

(Art.7 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 5 del d.lgs n. 546 del 1993 e poi modificato dall'art. 3 del d.lgs n. 387 del 1998)

1. Le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro.
2. Le amministrazioni pubbliche garantiscono la libertà di insegnamento e l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca.
3. Le amministrazioni pubbliche individuano criteri certi di priorità nell'impiego flessibile del personale, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266.
4. Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione.
5. Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.
6. Per esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, le amministrazioni pubbliche possono conferire incarichi individuali ad esperti di provata competenza, determinando preventivamente durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione.

Articolo 8

Costo del lavoro, risorse finanziarie e controlli

(Art. 9 del d.lgs n. 29 del 1993)

1. Le amministrazioni pubbliche adottano tutte le misure affinché la spesa per il proprio personale sia evidente, certa e prevedibile nella evoluzione. Le risorse finanziarie destinate a tale spesa sono determinate in base alle compatibilità economico-finanziarie definite nei documenti di programmazione e di bilancio.
2. L'incremento del costo del lavoro negli enti pubblici economici e nelle aziende pubbliche che producono servizi di pubblica utilità, nonché negli enti di cui all'articolo 70, comma 4, è soggetto a limiti compatibili con gli obiettivi e i vincoli di finanza pubblica.

Articolo 9

Partecipazione sindacale

(Art. 10 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 6 del d.lgs n. 80 del 1998)

1. I contratti collettivi nazionali disciplinano i rapporti sindacali e gli istituti della partecipazione anche con riferimento agli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro.

Titolo II

ORGANIZZAZIONE

Capo I

Relazioni con il pubblico

Articolo 10

Trasparenza delle amministrazioni pubbliche

(Art. 11 del d.lgs n. 29 del 1993, come modificato dall'art. 43, comma 9 del d.lgs n. 80 del 1998)

1. L'organismo di cui all'articolo 2, comma 1, lettera mm), della legge 23 ottobre 1992, n. 421, ai fini della trasparenza e rapidità del procedimento, definisce, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera c), i modelli e sistemi informativi utili alla interconnessione tra le amministrazioni pubbliche.
2. La Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica ed i comitati metropolitani di cui all'articolo 18 del decreto-legge 24 novembre 1990, n. 344, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 gennaio 1991, n. 21, promuovono, utilizzando il personale degli uffici di cui all'articolo 11, la costituzione di servizi di accesso polifunzionale alle amministrazioni pubbliche nell'ambito dei progetti finalizzati di cui all'articolo 26 della legge 11 marzo 1988, n. 67, e successive modificazioni ed integrazioni.

Articolo 11

Ufficio relazioni con il pubblico

(Art. 12, commi da 1 a 5-ter del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituiti dall'art. 7 del d.lgs n. 546 del 1993 e successivamente modificati dall'art. 3 del decreto legge n. 163 del 1995, convertito con modificazioni dalla legge n. 273 del 1995)

1. Le amministrazioni pubbliche, al fine di garantire la piena attuazione della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni ed integrazioni, individuano, nell'ambito della propria struttura uffici per le relazioni con il pubblico.
2. Gli uffici per le relazioni con il pubblico provvedono, anche mediante l'utilizzo di tecnologie informatiche:
 - a) al servizio all'utenza per i diritti di partecipazione di cui al capo III della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni ed integrazioni;
 - b) all'informazione all'utenza relativa agli atti e allo stato dei procedimenti;
 - c) alla ricerca ed analisi finalizzate alla formulazione di proposte alla propria amministrazione sugli aspetti organizzativi e logistici del rapporto con l'utenza.
3. Agli uffici per le relazioni con il pubblico viene assegnato, nell'ambito delle attuali dotazioni organiche delle singole amministrazioni, personale con idonea qualificazione e con elevata capacità di avere contatti con il pubblico, eventualmente assicurato da apposita formazione.
4. Al fine di assicurare la conoscenza di normative, servizi e strutture, le amministrazioni pubbliche programmano ed attuano iniziative di comunicazione di pubblica utilità; in particolare, le amministrazioni dello Stato, per l'attuazione delle iniziative individuate nell'ambito delle proprie competenze, si avvalgono del Dipartimento per l'informazione e l'editoria della Presidenza del Consiglio dei ministri quale struttura centrale di servizio, secondo un piano annuale di coordinamento del fabbisogno di prodotti e servizi, da sottoporre all'approvazione del Presidente del Consiglio dei ministri.
5. Per le comunicazioni previste dalla legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni ed integrazioni, non si applicano le norme vigenti che dispongono la tassa a carico del destinatario.
6. Il responsabile dell'ufficio per le relazioni con il pubblico e il personale da lui indicato possono promuovere iniziative volte, anche con il supporto delle procedure informatiche, al miglioramento dei servizi per il pubblico, alla semplificazione e all'accelerazione delle procedure e all'incremento delle modalità di accesso informale alle informazioni in possesso dell'amministrazione e ai documenti amministrativi.
7. L'organo di vertice della gestione dell'amministrazione o dell'ente verifica l'efficacia dell'applicazione delle iniziative di cui al comma 6, ai fini dell'inserimento della verifica positiva nel fascicolo personale del dipendente. Tale riconoscimento costituisce titolo autonomamente valutabile in concorsi pubblici e nella progressione di carriera del dipendente. Gli organi di vertice trasmettono le iniziative riconosciute ai sensi del presente comma al Dipartimento della funzione pubblica, ai fini di un'adeguata pubblicizzazione delle stesse. Il Dipartimento annualmente individua le forme di pubblicazione.

Articolo 12

Uffici per la gestione del contenzioso del lavoro

(Art. 12-bis del d.lgs n. 29 del 1999, aggiunto dall'art. 7 del d.lgs n. 80 del 1998)

1. Le amministrazioni pubbliche provvedono, nell'ambito dei rispettivi ordinamenti, ad organizzare la gestione del contenzioso del lavoro, anche creando appositi uffici, in modo da assicurare l'efficace svolgimento di tutte le attività stragiudiziali e giudiziali inerenti alle controversie. Più amministrazioni omogenee o affini possono istituire, mediante convenzione che ne regoli le modalità di costituzione e di funzionamento, un unico ufficio per la gestione di tutto o parte del contenzioso comune.

Capo II

Dirigenza

Sezione I

Qualifiche, uffici dirigenziali ed attribuzioni

Articolo 13

Amministrazioni destinatarie

(Art. 13 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 3 del d.lgs n. 470 del 1993 e poi dall'art. 8 del d.lgs n. 80 del 1998)

1. Le disposizioni del presente capo si applicano alle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo.

Articolo 14

Indirizzo politico-amministrativo

(Art. 14 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 8 del d.lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 9 del d.lgs n. 80 del 1998)

1. Il Ministro esercita le funzioni di cui all'articolo 4, comma 1. A tal fine periodicamente, e comunque ogni anno entro dieci giorni dalla pubblicazione della legge di bilancio, anche sulla base delle proposte dei dirigenti di cui all'articolo 16:

a) definisce obiettivi, priorità, piani e programmi da attuare ed emana le conseguenti direttive generali per l'attività amministrativa e per la gestione;

b) effettua, ai fini dell'adempimento dei compiti definiti ai sensi della lettera a), l'assegnazione ai dirigenti preposti ai centri di responsabilità delle rispettive amministrazioni delle risorse di cui all'articolo 4, comma 1, lettera c), del presente decreto, ivi comprese quelle di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 279, e successive modificazioni ed integrazioni, ad esclusione delle risorse necessarie per il funzionamento degli uffici di cui al comma 2; provvede alle variazioni delle assegnazioni con le modalità previste dal medesimo decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 279, tenendo altresì conto dei procedimenti e subprocedimenti attribuiti ed adotta gli altri provvedimenti ivi previsti.

2. Per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 il Ministro si avvale di uffici di diretta collaborazione, aventi esclusive competenze di supporto e di raccordo con l'amministrazione, istituiti e disciplinati con regolamento adottato ai sensi dell'articolo 17, comma 4-bis, della legge 23 agosto 1988, n. 400. A tali uffici sono assegnati, nei limiti stabiliti dallo stesso regolamento: dipendenti pubblici anche in posizione di aspettativa, fuori ruolo o comando; collaboratori assunti con contratti a tempo determinato disciplinati dalle norme di diritto privato; esperti e consulenti per particolari professionalità e specializzazioni con incarichi di collaborazione coordinata e continuativa. Per i dipendenti pubblici si applica la disposizione di cui all'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127. Con lo stesso regolamento si provvede al riordino delle segreterie particolari dei Sottosegretari di Stato. Con decreto adottato dall'autorità di governo competente, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, è determinato, in attuazione dell'articolo 12, comma 1, lettera n) della legge 15 marzo 1997, n. 59, senza aggravio di spesa e, per il personale disciplinato dai contratti collettivi nazionali di lavoro, fino ad una specifica disciplina contrattuale, il trattamento economico accessorio, da corrispondere mensilmente, a fronte delle responsabilità, degli obblighi di reperibilità e di disponibilità ad orari disagiati, ai dipendenti assegnati agli uffici dei Ministri e dei Sottosegretari di Stato. Tale trattamento, consistente in un unico emolumento, è sostitutivo dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale. Con effetto dall'entrata in vigore del regolamento di cui al presente comma sono abrogate le norme del regio decreto legge 10 luglio 1924, n. 1100, e successive modificazioni ed integrazioni, ed ogni altra norma riguardante la costituzione e la disciplina dei gabinetti dei Ministri e delle segreterie particolari dei Ministri e dei Sottosegretari di Stato.

3. Il Ministro non può revocare, riformare, riservare o avocare a sé o altrimenti adottare provvedimenti o atti di competenza dei dirigenti. In caso di inerzia o ritardo il Ministro può fissare un termine perentorio entro il quale il dirigente deve adottare gli atti o i provvedimenti. Qualora l'inerzia permanga, o in caso di grave inosservanza delle direttive generali da parte del dirigente competente, che determinino pregiudizio per l'interesse pubblico, il Ministro può nominare, salvi i casi di urgenza previa contestazione, un commissario ad acta, dando comunicazione al Presidente del Consiglio dei ministri del relativo provvedimento. Resta salvo quanto previsto dall'articolo 2, comma 3, lett. p) della legge 23 agosto 1988, n. 400. Resta altresì salvo quanto previsto dall'articolo 6 del testo unico delle leggi di pubblica sicurezza, approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, e successive modificazioni ed integrazioni, e dall'articolo 10 del relativo regolamento emanato con regio decreto 6 maggio 1940, n. 635. Resta salvo il potere di annullamento ministeriale per motivi di legittimità.

Articolo 15

Dirigenti

(Art. 15 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 4 del d.lgs n. 470 del 1993 e successivamente modificato dall'art. 10 del d.lgs n. 80 del 1998; Art. 27 del d.lgs n. 29 del 1993, commi 1 e 3, come sostituiti dall'art. 7 del d.lgs n. 470 del 1993)

1. Nelle amministrazioni pubbliche di cui al presente capo, la dirigenza è articolata nelle due fasce del molo unico di cui all'articolo 23. Restano salve le particolari disposizioni concernenti le carriere diplomatica e prefettizia e le carriere delle Forze di polizia e delle Forze armate. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, è fatto salvo quanto previsto dall'articolo 66 della Costituzione, le attribuzioni della dirigenza amministrativa non si estendono alla gestione della ricerca e dell'insegnamento.

2. In ciascuna struttura organizzativa non affidata alla direzione del dirigente generale, il dirigente preposto all'ufficio di più elevato livello è sovraordinato al dirigente preposto ad ufficio di livello inferiore.

3. In ciascuna struttura organizzativa non affidata alla direzione del dirigente generale, il dirigente preposto all'ufficio di più elevato livello è sovraordinato al dirigente preposto ad ufficio di livello inferiore.

4. Per le regioni, il dirigente cui sono conferite funzioni di coordinamento è sovraordinato, limitatamente alla durata dell'incarico, al restante personale dirigenziale.

5. Per il Consiglio di Stato e per i tribunali amministrativi regionali, per la Corte dei conti e per l'Avvocatura generale dello Stato, le attribuzioni che il presente decreto demanda agli organi di Governo sono di competenza rispettivamente, del Presidente del Consiglio di Stato, del Presidente della Corte dei conti e dell'Avvocato generale dello Stato; le attribuzioni che il presente decreto demanda ai dirigenti preposti ad uffici dirigenziali di livello generale sono di competenza dei segretari generali dei predetti istituti.

Articolo 16

Funzioni dei dirigenti di uffici dirigenziali generali

(Art. 16 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 9 del d.lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 11 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 4 del d.lgs n. 387 del 1998)

1. I dirigenti di uffici dirigenziali generali, comunque denominati, nell'ambito di quanto stabilito dall'articolo 4 esercitano, fra gli altri, i seguenti compiti e poteri:

a) formulano proposte ed esprimono pareri al Ministro, nelle materie di sua competenza;

b) curano l'attuazione dei piani, programmi e direttive generali definite dal Ministro e attribuiscono ai dirigenti gli incarichi e la

responsabilita' di specifici progetti e gestioni; definiscono gli obiettivi che i dirigenti devono perseguire e attribuiscono le conseguenti risorse umane, finanziarie e materiali;

c) adottano gli atti relativi all'organizzazione degli uffici di livello dirigenziale non generale;

d) adottano gli atti e i provvedimenti amministrativi ed esercitano i poteri di spesa e quelli di acquisizione delle entrate rientranti nella competenza dei propri uffici, salvo quelli delegati ai dirigenti;

e) dirigono, coordinano e controllano l'attivita' dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, anche con potere sostitutivo in caso di inerzia, e propongono l'adozione, nei confronti dei dirigenti, delle misure previste dall'articolo 21;

f) promuovono e resistono alle liti ed hanno il potere di conciliare e di transigere, fermo restando quanto disposto dall'articolo 12, comma 1, della legge 3 aprile 1979, n.103;

g) richiedono direttamente pareri agli organi consultivi dell'amministrazione e rispondono ai rilievi degli organi di controllo sugli atti di competenza;

h) svolgono le attivita' di organizzazione e gestione del personale e di gestione dei rapporti sindacali e di lavoro;

i) decidono sui ricorsi gerarchici contro gli atti e i provvedimenti amministrativi non definitivi dei dirigenti;

l) curano i rapporti con gli uffici dell'Unione europea e degli organismi internazionali nelle materie di competenza secondo le specifiche direttive dell'organo di direzione politica, sempreche' tali rapporti non siano espressamente affidati ad apposito ufficio o organo.

2. I dirigenti di uffici dirigenziali generali riferiscono al Ministro sull'attivita' da essi svolta correntemente e in tutti i casi in cui il Ministro lo richieda o lo ritenga opportuno.

3. L'esercizio dei compiti e dei poteri di cui al comma 1 puo' essere conferito anche a dirigenti preposti a strutture organizzative comuni a piu' amministrazioni pubbliche, ovvero alla attuazione di particolari programmi, progetti e gestioni.

4. Gli atti e i provvedimenti adottati dai dirigenti preposti al vertice dell'amministrazione e dai dirigenti di uffici dirigenziali generali di cui al presente articolo non sono suscettibili di ricorso gerarchico.

5. Gli ordinamenti delle amministrazioni pubbliche al cui vertice e' preposto un segretario generale, capo dipartimento o altro dirigente comunque denominato, con funzione di coordinamento di uffici dirigenziali di livello generale, ne definiscono i compiti ed i poteri.

Articolo 17

Funzioni dei dirigenti

(Art. 17 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 10 del d.lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 12 del d.lgs n. 80 del 1998)

1. I dirigenti, nell'ambito di quanto stabilito dall'articolo 4, esercitano, fra gli altri, i seguenti compiti e poteri:
 - a) formulano proposte ed esprimono pareri ai dirigenti degli uffici dirigenziali generali;
 - b) curano l'attuazione dei progetti e delle gestioni ad essi assegnati dai dirigenti degli uffici dirigenziali generali, adottando i relativi atti e provvedimenti amministrativi ed esercitando i poteri di spesa e di acquisizione delle entrate;
 - c) svolgono tutti gli altri compiti ad essi delegati dai dirigenti degli uffici dirigenziali generali;
 - d) dirigono, coordinano e controllano l'attivita' degli uffici che da essi dipendono e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, anche con poteri sostitutivi in caso di inerzia;
 - e) provvedono alla gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate ai propri uffici.

Articolo 18

Criteri di rilevazione e analisi dei costi e dei rendimenti

(Art. 18 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 5 del d.lgs n. 470 del 1993)

1. Sulla base delle indicazioni di cui all'articolo 59 del presente decreto, i dirigenti preposti ad uffici dirigenziali di livello generale adottano misure organizzative idonee a consentire la rilevazione e l'analisi dei costi e dei rendimenti dell'attivita' amministrativa, della gestione e delle decisioni organizzative.
2. Il Dipartimento della funzione pubblica puo' chiedere all'Istituto nazionale di statistica - ISTAT - l'elaborazione di norme tecniche e criteri per le rilevazioni ed analisi di cui al comma 1 e, all'Autorita' per l'informatica nella pubblica amministrazione - AIPA, l'elaborazione di procedure informatiche standardizzate allo scopo di evidenziare gli scostamenti dei costi e dei rendimenti rispetto a valori medi e standards.

Articolo 19

Incarichi di funzioni dirigenziali

(Art. 19 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 11 del d.lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 13 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 5 del d.lgs n. 387 del 1998)

1. Per il conferimento di ciascun incarico di funzione dirigenziale e per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse, si tiene conto della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, delle attitudini e della capacita' professionale del singolo dirigente, anche in relazione ai risultati conseguiti in precedenza, applicando di norma il criterio della rotazione degli incarichi. Al conferimento degli incarichi e al passaggio ad incarichi diversi non si applica l'articolo 2103 del codice civile.
2. Tutti gli incarichi di direzione degli uffici delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, sono conferiti a tempo determinato, secondo le disposizioni del presente articolo. Gli incarichi hanno durata non inferiore a due anni e non superiore a sette anni, con facolta' di rinnovo. Sono definiti contrattualmente, per ciascun incarico, l'oggetto, gli obiettivi da conseguire, la durata dell'incarico, salvi i casi di revoca di cui all'articolo 21, nonche' il corrispondente trattamento economico. Quest'ultimo e' regolato ai sensi dell'articolo 24 ed ha carattere onnicomprensivo.
3. Gli incarichi di Segretario generale di ministeri, gli incarichi di direzione di strutture articolate al loro interno in uffici dirigenziali generali e quelli di livello equivalente sono conferiti con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro competente, a dirigenti della prima fascia del ruolo unico di cui all'articolo 23 o, con contratto a tempo determinato, a persone in possesso delle specifiche qualita' professionali richieste dal comma 6.
4. Gli incarichi di direzione degli uffici di livello dirigenziale generale sono conferiti con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro competente, a dirigenti della prima fascia del ruolo unico di cui all'articolo 23 o, in misura non superiore ad un terzo, a dirigenti del medesimo ruolo unico ovvero, con contratto a tempo determinato, a persone in possesso delle specifiche qualita' professionali richieste dal comma 6.
5. Gli incarichi di direzione degli uffici di livello dirigenziale sono conferiti, dal dirigente dell'ufficio di livello dirigenziale generale, ai dirigenti assegnati al suo ufficio ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c).
6. Gli incarichi di cui ai commi precedenti possono essere conferiti con contratto a tempo determinato, e con le medesime procedure, entro il limite del 5 per cento dei dirigenti appartenenti alla prima fascia del ruolo unico e del 5 per cento di quelli appartenenti alla seconda fascia, a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, che abbiano svolto attivita' in organismi ed enti pubblici o privati o aziende pubbliche e private con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali o che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e postuniversitaria, da pubblicazioni scientifiche o da concrete esperienze di lavoro, o provenienti dai settori della ricerca, della docenza universitaria, delle magistrature e dei moli degli avvocati e procuratori dello Stato. Il trattamento economico puo' essere integrato da una indennita' commisurata alla specifica qualificazione professionale, tenendo conto della

temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali. Per il periodo di durata del contratto, i dipendenti di pubbliche amministrazioni sono collocati in aspettativa senza assegni, con riconoscimento dell'anzianità di servizio.

7. Gli incarichi di direzione degli uffici dirigenziali di cui ai commi precedenti sono revocati nelle ipotesi di responsabilità dirigenziale per inosservanza delle direttive generali e per i risultati negativi dell'attività amministrativa e della gestione, disciplinate dall'articolo 21, ovvero nel caso di risoluzione consensuale del contratto individuale di cui all'articolo 24, comma 2.

8. Gli incarichi di direzione degli uffici dirigenziali di cui al comma 3 possono essere confermati, revocati, modificati o rinnovati entro novanta giorni dal voto sulla fiducia al Governo. Decorso tale termine, gli incarichi per i quali non si sia provveduto si intendono confermati fino alla loro naturale scadenza.

9. Degli incarichi di cui ai commi 3 e 4 è data comunicazione al Senato della Repubblica ed alla Camera dei deputati, allegando una scheda relativa ai titoli ed alle esperienze professionali dei soggetti prescelti.

10. I dirigenti ai quali non sia affidata la titolarità di uffici dirigenziali svolgono, su richiesta degli organi di vertice delle amministrazioni che ne abbiano interesse, funzioni ispettive, di consulenza, studio e ricerca o altri incarichi specifici previsti dall'ordinamento. Le modalità per l'utilizzazione dei predetti dirigenti sono stabilite con il regolamento di cui all'articolo 23, comma 3.

11. Per la Presidenza del Consiglio dei ministri, per il Ministero degli affari esteri nonché per le amministrazioni che esercitano competenze in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia e di giustizia, la ripartizione delle attribuzioni tra livelli dirigenziali differenti è demandata ai rispettivi ordinamenti.

12. Per il personale di cui all'articolo 3, comma 1, il conferimento degli incarichi di funzioni dirigenziali continuerà ad essere regolato secondo i rispettivi ordinamenti di settore.

Articolo 20

Verifica dei risultati

(Art. 20 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 6 del d.lgs n. 470 del 1993 e successivamente modificato prima dall'art. 43, comma 1 del d.lgs n. 80 del 1998 poi dall'art. 6 del d.lgs n. 387 del 1998 e, infine, dagli artt. 5, comma 5 e 10, comma 2 del d.lgs n. 286 del 1999)

1. Per la Presidenza del Consiglio dei ministri e per le amministrazioni che esercitano competenze in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia e di giustizia, le operazioni di verifica sono effettuate dal Ministro per i dirigenti e dal Consiglio dei ministri per i dirigenti preposti ad ufficio di livello dirigenziale generale. I termini e le modalità di attuazione del procedimento di verifica dei risultati da parte del Ministro competente e del Consiglio dei ministri sono stabiliti rispettivamente con regolamento ministeriale e con decreto del Presidente della Repubblica adottato ai sensi dell'articolo 17 della legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni ed integrazioni, ovvero, fino alla data di entrata in vigore di tale decreto, con provvedimenti dei singoli ministeri interessati.

Articolo 21

Responsabilità dirigenziale

(Art. 21, commi 1, 2 e 5 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituiti prima dall'art. 12 del d.lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 14 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificati dall'art. 7 del d.lgs n. 387 del 1998)

1. I risultati negativi dell'attività amministrativa e della gestione o il mancato raggiungimento degli obiettivi, valutati con i sistemi e le garanzie determinati con i decreti legislativi di cui all'articolo 17 della legge 15 marzo 1997, n. 59, e successive modificazioni ed integrazioni, comportano per il dirigente interessato la revoca dell'incarico, adottata con le procedure previste dall'articolo 19, e la destinazione ad altro incarico, anche tra quelli di cui all'articolo 19, comma 10, presso la medesima amministrazione ovvero presso altra amministrazione che vi abbia interesse.

2. Nel caso di grave inosservanza delle direttive impartite dall'organo competente o di ripetuta valutazione negativa, ai sensi del comma 1, il dirigente, previa contestazione e contraddittorio, può essere escluso dal conferimento di ulteriori incarichi di livello dirigenziale corrispondente a quello revocato, per un periodo non inferiore a due anni. Nei casi di maggiore gravità, l'amministrazione può recedere dal rapporto di lavoro, secondo le disposizioni del codice civile e dei contratti collettivi.

3. Restano ferme le disposizioni vigenti per il personale delle qualifiche dirigenziali delle Forze di polizia, delle carriere diplomatica e prefettizia e delle Forze armate.

Articolo 22

Comitato dei garanti

(Art. 21, comma 3 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 14 del d.lgs n. 80 del 1998)

1. I provvedimenti di cui all'articolo 21, comma 2, sono adottati previo conforme parere di un comitato di garanti, i cui componenti sono nominati con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri. Il comitato è presieduto da un magistrato della Corte dei conti, con esperienza nel controllo di gestione, designato dal Presidente della Corte dei conti; di esso fanno parte un dirigente della prima fascia del ruolo unico di cui all'articolo 23, eletto dai dirigenti del medesimo ruolo con le modalità stabilite dal regolamento di cui al comma 3 del medesimo articolo e collocato fuori ruolo per la durata del mandato, e un esperto scelto dal Presidente del Consiglio dei ministri, tra soggetti con specifica qualificazione ed esperienza nei settori dell'organizzazione amministrativa e del lavoro pubblico. Il parere viene reso entro trenta giorni dalla richiesta; decorso inutilmente tale termine si prescinde dal parere. Il comitato dura in carica tre anni. L'incarico non è rinnovabile.

Articolo 23

Ruolo unico dei dirigenti

(Art. 23 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 15 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 8 del d.lgs n. 387 del 1998)

1. È istituito, presso la Presidenza del Consiglio dei ministri, il ruolo unico dei dirigenti delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, articolato in due fasce. La distinzione in fasce ha rilievo agli effetti del trattamento economico e, limitatamente a quanto previsto dall'articolo 19, ai fini del conferimento degli incarichi di dirigenza generale.

2. Alla prima fascia del ruolo unico appartengono i dirigenti generali in servizio all'entrata in vigore del regolamento di cui al comma 3 e i dirigenti della seconda fascia che abbiano ricoperto incarichi di direzione di uffici dirigenziali generali ai sensi dell'articolo 19 per un tempo pari ad almeno a cinque anni, senza essere incorsi nelle misure previste dall'articolo 21, comma 2, per le ipotesi di responsabilità dirigenziale. Nella seconda fascia sono inseriti gli altri dirigenti in servizio alla medesima data e i dirigenti reclutati attraverso i meccanismi di accesso di cui all'articolo 28.

3. Con regolamento emanato ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono disciplinate le modalità di costituzione e tenuta del ruolo unico, articolato in modo da garantire la necessaria specificità tecnica. Il regolamento disciplina altresì le modalità di elezione del componente del comitato di garanti di cui all'articolo 22. Il regolamento disciplina inoltre le procedure, anche di carattere finanziario, per la gestione del personale dirigenziale collocato presso il ruolo unico e le opportune forme di collegamento con le altre amministrazioni interessate.

4. La Presidenza del Consiglio dei ministri cura una banca dati informatica contenente i dati curricolari e professionali di ciascun dirigente, al fine di promuovere la mobilità e l'interscambio professionale degli stessi fra amministrazioni statali, amministrazioni centrali e locali, organismi ed enti internazionali e dell'unione europea.

Articolo 24

Trattamento economico

- (Art. 24 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 13 del d.lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 16 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato prima dall'art. 9 del d.lgs n. 387 del 1998 e poi dall'art. 26, comma 6 della legge n. 448 del 1998)
1. La retribuzione del personale con qualifica di dirigente e' determinata dai contratti collettivi per le aree dirigenziali, prevedendo che il trattamento economico accessorio sia correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilita'. La graduazione delle funzioni e responsabilita' ai fini del trattamento accessorio e' definita, ai sensi dell'articolo 4, con decreto ministeriale per le amministrazioni dello Stato e con provvedimenti dei rispettivi organi di governo per le altre amministrazioni o enti, ferma restando comunque l'osservanza dei criteri e dei limiti delle compatibilita' finanziarie fissate dal Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica.
 2. Per gli incarichi di uffici dirigenziali di livello generale ai sensi dell'articolo 19, commi 3 e 4, con contratto individuale e' stabilito il trattamento economico fondamentale, assumendo come parametri di base i valori economici massimi contemplati dai contratti collettivi per le aree dirigenziali, e sono determinati gli istituti del trattamento economico accessorio, collegato al livello di responsabilita' attribuito con l'incarico di funzione ed ai risultati conseguiti nell'attivita' amministrativa e di gestione, ed i relativi importi.
 3. Il trattamento economico determinato ai sensi dei commi 1 e 2 remunera tutte le funzioni ed i compiti attribuiti ai dirigenti in base a quanto previsto dal presente decreto, nonche' qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa; i compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente alla medesima amministrazione e confluiscono nelle risorse destinate al trattamento economico accessorio della dirigenza.
 4. Per il restante personale con qualifica dirigenziale indicato dall'articolo 3, comma 1, la retribuzione e' determinata ai sensi dell'articolo 2, commi 5 e 7, della legge 6 marzo 1992, n. 216, nonche' dalle successive modifiche ed integrazioni della relativa disciplina.
 5. Il bilancio triennale e le relative leggi finanziarie, nell'ambito delle risorse da destinare ai miglioramenti economici delle categorie di personale di cui all'articolo 3, indicano le somme da destinare, in caso di perequazione, al riequilibrio del trattamento economico del restante personale dirigente civile e militare non contrattualizzato con il trattamento previsto dai contratti collettivi nazionali per i dirigenti del comparto ministeri, tenendo conto dei rispettivi trattamenti economici complessivi e degli incrementi comunque determinatisi a partire dal febbraio 1993, e secondo i criteri indicati nell'articolo 1, comma 2, della legge 2 ottobre 1997, n. 334.
 6. I fondi per la perequazione di cui all'articolo 2 della legge 2 ottobre 1997, n. 334, destinati al personale di cui all'articolo 3, comma 2, sono assegnati alle universita' e da queste utilizzati per l'incentivazione dell'impegno didattico dei professori e ricercatori universitari, con particolare riferimento al sostegno dell'innovazione didattica, delle attivita' di orientamento e tutorato, della diversificazione dell'offerta formativa. Le universita' possono destinare allo stesso scopo propri fondi, utilizzando anche le somme attualmente stanziare per il pagamento delle supplenze e degli affidamenti. Le universita' possono erogare, a valere sul proprio bilancio, appositi compensi incentivanti ai professori e ricercatori universitari che svolgono attivita' di ricerca nell'ambito dei progetti e dei programmi dell'Unione europea e internazionali. L'incentivazione, a valere sui fondi di cui all'articolo 2 della predetta legge n. 334 del 1997, e' erogata come assegno aggiuntivo pensionabile.
 7. I compensi spettanti in base a norme speciali ai dirigenti del molo unico o equiparati sono assorbiti nel trattamento economico attribuito ai sensi dei commi precedenti.
 8. Ai fini della determinazione del trattamento economico accessorio le risorse che si rendono disponibili ai sensi del comma 7 confluiscono in appositi fondi istituiti presso ciascuna amministrazione, unitamente agli altri compensi previsti dal presente articolo.
 9. Una quota pari al 10 per cento delle risorse di ciascun fondo confluisce in un apposito fondo costituito presso la Presidenza del Consiglio dei ministri. Le predette quote sono ridistribuite tra i fondi di cui al comma 8, secondo criteri diretti ad armonizzare la quantita' di risorse disponibili.

Articolo 25

Dirigenti delle istituzioni scolastiche

(Art. 25-bis del d.lgs n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 1 del d.lgs n. 59 del 1998; Art. 25-ter del d.lgs n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 1 del d.lgs n. 59 del 1998)

1. Nell'ambito dell'amministrazione scolastica periferica e' istituita la qualifica dirigenziale per i capi di istituto preposti alle istituzioni scolastiche ed educative alle quali e' stata attribuita personalita' giuridica ed autonomia a norma dell'articolo 21 della legge 15 marzo 1997, n. 59, e successive modificazioni ed integrazioni. I dirigenti scolastici sono inquadrati in ruoli di dimensione regionale e rispondono, agli effetti dell'articolo 21, in ordine ai risultati, che sono valutati tenuto conto della specificita' delle funzioni e sulla base delle verifiche effettuate da un nucleo di valutazione istituito presso l'amministrazione scolastica regionale, presieduto da un dirigente e composto da esperti anche non appartenenti all'amministrazione stessa.
2. Il dirigente scolastico assicura la gestione unitaria dell'istituzione, ne ha la legale rappresentanza, e' responsabile della gestione delle risorse finanziarie e strumentali e dei risultati del servizio. Nel rispetto delle competenze degli organi collegiali scolastici, spettano al dirigente scolastico autonomi poteri di direzione, di coordinamento e di valorizzazione delle risorse umane. In particolare, il dirigente scolastico organizza l'attivita' scolastica secondo criteri di efficienza e di efficacia formative ed e' titolare delle relazioni sindacali.
3. Nell'esercizio delle competenze di cui al comma 2, il dirigente scolastico promuove gli interventi per assicurare la qualita' dei processi formativi e la collaborazione delle risorse culturali, professionali, sociali ed economiche del territorio, per l'esercizio della liberta' di insegnamento, intesa anche come liberta' di ricerca e innovazione metodologica e didattica, per l'esercizio della liberta' di scelta educativa delle famiglie e per l'attuazione del diritto all'apprendimento da parte degli alunni.
4. Nell'ambito delle funzioni attribuite alle istituzioni scolastiche, spetta al dirigente l'adozione dei provvedimenti di gestione delle risorse e del personale.
5. Nello svolgimento delle proprie funzioni organizzative e amministrative il dirigente puo' avvalersi di docenti da lui individuati, ai quali possono essere delegati specifici compiti, ed e' coadiuvato dal responsabile amministrativo, che sovrintende, con autonomia operativa, nell'ambito delle direttive di massima impartite e degli obiettivi assegnati, ai servizi amministrativi ed ai servizi generali dell'istituzione scolastica, coordinando il relativo personale.
6. Il dirigente presenta periodicamente al consiglio di circolo o al consiglio di istituto motivata relazione sulla direzione e il coordinamento dell'attivita' formativa, organizzativa e amministrativa al fine di garantire la piu' ampia informazione e un efficace raccordo per l'esercizio delle competenze degli organi della istituzione scolastica.
7. I capi di istituto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ivi compresi i rettori e vicerettori dei convitti nazionali, le direttrici e vice direttrici degli educandi, assumono la qualifica di dirigente, previa frequenza di appositi corsi di formazione, all'atto della preposizione alle istituzioni scolastiche dotate di autonomia e della personalita' giuridica a norma dell'articolo 21 della legge 15 marzo 1997, n. 59, e successive modificazioni ed integrazioni, salvaguardando, per quanto possibile, la titolarita' della sede di servizio.
8. Il Ministro della pubblica istruzione, con proprio decreto, definisce gli obiettivi, i contenuti e la durata della formazione; determina le modalita' di partecipazione ai diversi moduli formativi e delle connesse verifiche; definisce i criteri di valutazione e di certificazione della qualita' di ciascun corso; individua gli organi dell'amministrazione scolastica responsabili dell'articolazione e del

coordinamento dei corsi sul territorio, definendone i criteri; stabilisce le modalita' di svolgimento dei corsi con il loro affidamento ad universita', agenzie specializzate ed enti pubblici e privati anche tra loro associati o consorziati.

9. La direzione dei conservatori di musica, delle accademie di belle arti, degli istituti superiori per le industrie artistiche e delle accademie nazionali di arte drammatica e di danza, e' equiparata alla dirigenza dei capi d'istituto. Con decreto del Ministro della pubblica istruzione sono disciplinate le modalita' di designazione e di conferimento e la durata dell'incarico, facendo salve le posizioni degli attuali direttori di ruolo.

10. Contestualmente all'attribuzione della qualifica dirigenziale, ai vicerettori dei convitti nazionali e alle vicedirettrici degli educandati sono soppressi i corrispondenti posti. Alla conclusione delle operazioni sono soppressi i relativi ruoli.

11. I capi d'istituto che rivestano l'incarico di Ministro o Sottosegretario di Stato, ovvero siano in aspettativa per mandato parlamentare o amministrativo o siano in esonero sindacale, distaccati, comandati, utilizzati o collocati fuori ruolo possono assolvere all'obbligo di formazione mediante la frequenza di appositi moduli nell'ambito della formazione prevista dal presente articolo, ovvero della formazione di cui all'articolo 29. In tale ultimo caso l'inquadramento decorre ai fini giuridici dalla prima applicazione degli inquadramenti di cui al comma 7 ed ai fini economici dalla data di assegnazione ad una istituzione scolastica autonoma.

Articolo 26

Norme per la dirigenza del Servizio sanitario nazionale

(Art. 26, commi 1, 2-*quiquies* e 3 del d.lgs n. 29 del 1993, modificati prima dall'art. 14 del d.lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 45, comma 15 del d.lgs n. 80 del 1998)

1. Alla qualifica di dirigente dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo del Servizio sanitario nazionale si accede mediante concorso pubblico per titoli ed esami, al quale sono ammessi candidati in possesso del relativo diploma di laurea, con cinque anni di servizio effettivo corrispondente alla medesima professionalita' prestato in enti del Servizio sanitario nazionale nella posizione funzionale di settimo e ottavo livello, ovvero in qualifiche funzionali di settimo, ottavo e nono livello di altre pubbliche amministrazioni. Relativamente al personale del ruolo tecnico e professionale, l'ammissione e' altresì consentita ai candidati in possesso di esperienze lavorative con rapporto di lavoro libero-professionale o di attivita' coordinata e continuata presso enti o pubbliche amministrazioni, ovvero di attivita' documentate presso studi professionali privati, societa' o istituti di ricerca, aventi contenuto analogo a quello previsto per corrispondenti profili del molo medesimo.

2. Nell'attribuzione degli incarichi dirigenziali determinati in relazione alla struttura organizzativa derivante dalle leggi regionali di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, si deve tenere conto della posizione funzionale posseduta dal relativo personale all'atto dell'inquadramento nella qualifica di dirigente. E' assicurata la corrispondenza di funzioni, a parita' di struttura organizzativa, dei dirigenti di piu' elevato livello dei ruoli di cui al comma 1 con i dirigenti di secondo livello del ruolo sanitario.

3. Fino alla ridefinizione delle piante organiche non puo' essere disposto alcun incremento delle dotazioni organiche per ciascuna delle attuali posizioni funzionali dirigenziali del ruolo sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo.

Articolo 27

Criteri di adeguamento per le pubbliche amministrazioni non statali

(Art. 27-bis del d.lgs n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 17 del d.lgs n. 80 del 1998)

1. Le regioni a statuto ordinario, nell'esercizio della propria potesta' statutaria, legislativa e regolamentare, e le altre pubbliche amministrazioni, nell'esercizio della propria potesta' statutaria e regolamentare, adeguano ai principi dell'articolo 4 e del presente capo i propri ordinamenti, tenendo conto delle relative peculiarita'. Gli enti pubblici non economici nazionali si adeguano, anche in deroga alle speciali disposizioni di legge che li disciplinano, adottando appositi regolamenti di organizzazione.

2. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 trasmettono, entro due mesi dalla adozione, le deliberazioni, le disposizioni ed i provvedimenti adottati in attuazione del medesimo comma alla Presidenza del Consiglio dei ministri, che ne cura la raccolta e la pubblicazione.

Sezione II

Accesso alla dirigenza e riordino della Scuola superiore della pubblica amministrazione

Articolo 28

Accesso alla qualifica di dirigente

(Art. 28 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 8 del d.lgs n. 470 del 1993, poi dall'art. 15 del d.lgs n. 546 del 1993, successivamente modificato dall'art. 5-bis del decreto legge n. 163 del 1995, convertito con modificazioni della legge n. 273 del 1995, e poi nuovamente sostituito dall'art. 10 del d.lgs n. 387 del 1998)

1. L'accesso alla qualifica di dirigente di ruolo nelle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, e negli enti pubblici non economici avviene esclusivamente a seguito di concorso per esami.

2. In sede di programmazione del fabbisogno di personale di cui all'articolo 39 della legge 23 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni, sono determinati i posti di dirigente da coprire con due distinte procedure concorsuali, cui possono rispettivamente partecipare:

a) i dipendenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni, muniti di laurea, che abbiano compiuto almeno cinque anni di servizio, svolti in posizioni funzionali per l'accesso alle quali e' richiesto il possesso del diploma di laurea. Per i dipendenti delle amministrazioni statali reclutati a seguito di corso-concorso, il periodo di servizio e' ridotto a quattro anni. Sono, altresì, ammessi soggetti in possesso della qualifica di dirigente in enti e strutture pubbliche non ricomprese nel campo di applicazione dell'articolo 1, comma 2, muniti del diploma di laurea, che hanno svolto per almeno due anni le funzioni dirigenziali. Sono, inoltre, ammessi coloro che hanno ricoperto incarichi dirigenziali o equiparati in amministrazioni pubbliche per un periodo non inferiore a cinque anni;

b) i soggetti muniti di laurea nonche' di uno dei seguenti titoli: diploma di specializzazione, dottorato di ricerca, o altro titolo post-universitario rilasciato da istituti universitari italiani o stranieri, ovvero da primarie istituzioni formative pubbliche o private, secondo modalita' di riconoscimento disciplinate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, sentiti il Ministero dell'universita' e della ricerca scientifica e tecnologica e la Scuola superiore della pubblica amministrazione. Sono ammessi, altresì, soggetti in possesso della qualifica di dirigente in strutture private, muniti del diploma di laurea, che hanno svolto per almeno cinque anni le funzioni dirigenziali.

3. Con regolamento governativo di cui all'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni ed integrazioni, sono definiti, sentita La Scuola superiore della pubblica amministrazione, distintamente per i concorsi di cui al lettere a) e b) del comma 2:

a) i criteri per la composizione e la nomina delle commissioni esaminatrici;

b) le modalita' di svolgimento delle selezioni.

4. I vincitori dei concorsi di cui al comma 1, anteriormente al conferimento del primo incarico dirigenziale, frequentano un ciclo di attivita' formative organizzato dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione e disciplinato ai sensi del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 287. Tale ciclo comprende anche l'applicazione presso amministrazioni italiane e straniere, enti o organismi internazionali, istituti o aziende pubbliche o private. Per i vincitori dei concorsi di cui alla lettera a) del comma 2, puo' essere previsto che il ciclo formativo, di durata complessivamente non superiore a dodici mesi, si svolga anche in collaborazione con istituti universitari italiani o stranieri, ovvero primarie istituzioni formative pubbliche o private.

5. Ai vincitori dei concorsi di cui al comma 1, sino al conferimento del primo incarico, spetta il trattamento economico appositamente determinato dai contratti collettivi.
6. I concorsi di cui al comma 2, sono indetti dalla Presidenza del Consiglio dei ministri. Gli enti pubblici non economici provvedono a bandire direttamente i concorsi di cui alla lettera a) del comma 2.
7. Restano ferme le vigenti disposizioni in materia di accesso delle qualifiche dirigenziali delle carriere diplomatica e prefettizia, delle Forze di polizia, delle Forze armate e dei Vigili del fuoco.

Articolo 29

Reclutamento dei dirigenti scolastici

(Art. 28-bis del d.lgs n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 1 del d.lgs n. 59 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 11, comma 15 della legge n. 124 del 1999)

1. Il reclutamento dei dirigenti scolastici si realizza mediante un corso concorso selettivo di formazione, indetto con decreto del Ministro della pubblica istruzione, svolto in sede regionale con cadenza periodica, comprensivo di moduli di formazione comune e di moduli di formazione specifica per la scuola elementare e media, per la scuola secondaria superiore e per gli istituti educativi. Al corso concorso e' ammesso il personale docente ed educativo delle istituzioni statali che abbia maturato, dopo la nomina in ruolo, un servizio effettivamente prestato di almeno sette anni con possesso di laurea, nei rispettivi settori formativi, fatto salvo quanto previsto al comma 4.
2. Il numero di posti messi a concorso in sede regionale rispettivamente per la scuola elementare e media, per la scuola secondaria superiore e per le istituzioni educative e' calcolato sommando i posti gia' vacanti e disponibili per la nomina in ruolo alla data della sua indizione, residuati dopo gli inquadramenti di cui all'articolo 25, ovvero dopo la nomina di tutti i vincitori del precedente concorso, e i posti che si libereranno nel corso del triennio successivo per collocamento a riposo per limiti di eta', maggiorati della percentuale media triennale di cessazioni dal servizio per altri motivi e di un'ulteriore percentuale del 25 per cento, tenendo conto dei posti da riservare alla mobilita'.
3. Il corso concorso, si articola in una selezione per titoli, in un concorso di ammissione, in un periodo di formazione e in un esame finale. Al concorso di ammissione accedono coloro che superano la selezione per titoli disciplinata dal bando di concorso. Sono ammessi al periodo di formazione i candidati utilmente inseriti nella graduatoria del concorso di ammissione entro il limite del numero dei posti messi a concorso a norma del comma 2 rispettivamente per la scuola elementare e media, per la scuola secondaria superiore e per le istituzioni educative, maggiorati del dieci per cento. Nel primo corso concorso, bandito per il numero di posti determinato ai sensi del comma 2 dopo l'avvio delle procedure di inquadramento di cui all'articolo 25, il 50 per cento dei posti cosi' determinati e' riservato a coloro che abbiano effettivamente ricoperto per almeno un triennio le funzioni di preside incaricato previo superamento di un esame di ammissione a loro riservato. Ai fini dell'accesso al corso di formazione il predetto personale viene graduato tenendo conto dell'esito del predetto esame di ammissione, dei titoli culturali e professionali posseduti e dell'anzianita' di servizio maturata quale preside incaricato.
4. Il periodo di formazione, di durata non inferiore a quello previsto dal decreto di cui all'articolo 25, comma 2, comprende periodi di tirocinio ed esperienze presso enti e istituzioni; il numero dei moduli di formazione comune e specifica, i contenuti, la durata e le modalita' di svolgimento sono disciplinati con decreto del Ministro della pubblica istruzione, d'intesa con il Ministro per la funzione pubblica, che individua anche i soggetti abilitati a realizzare la formazione. Con lo stesso decreto sono disciplinati i requisiti e i limiti di partecipazione al corso concorso per posti non coerenti con la tipologia del servizio prestato.
5. In esito all'esame finale sono dichiarati vincitori coloro che l'hanno superato, in numero non superiore ai posti messi a concorso, rispettivamente per la scuola elementare e media, per la scuola secondaria superiore e per le istituzioni educative. Nel primo corso concorso bandito dopo l'avvio delle procedure d'inquadramento di cui all'articolo 25, il 50 per cento dei posti messi a concorso e' riservato al personale in possesso dei requisiti di servizio come preside incaricato indicati al comma 3. I vincitori sono assunti in ruolo nel limite dei posti annualmente vacanti e disponibili, nell'ordine delle graduatorie definitive. In caso di rifiuto della nomina sono depennati dalla graduatoria. L'assegnazione della sede e' disposta sulla base dei principi del presente decreto, tenuto conto delle specifiche esperienze professionali. I vincitori in attesa di nomina continuano a svolgere l'attivita' docente. Essi possono essere temporaneamente utilizzati, per la sostituzione dei dirigenti assenti per almeno tre mesi. Dall'anno scolastico successivo alla data di approvazione della prima graduatoria non sono piu' conferiti incarichi di presidenza.
6. Alla frequenza dei moduli di formazione specifica sono ammessi, nel limite del contingente stabilito in sede di contrattazione collettiva, anche i dirigenti che facciano domanda di mobilita' professionale tra i diversi settori. L'accoglimento della domanda e' subordinato all'esito positivo dell'esame finale relativo ai moduli frequentati.
7. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro della pubblica istruzione, di concerto col Ministro per la funzione pubblica sono definiti i criteri per la composizione delle commissioni esaminatrici.

Capo III

Uffici, piante organiche, mobilita' e accessi

Articolo 30

Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse

(Art. 33 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 13 del d.lgs n. 470 del 1993 e poi dall'art. 18 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 20, comma 2 della Legge n. 488 del 1999)

1. Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti appartenenti alla stessa qualifica in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento. Il trasferimento e' disposto previo consenso dell'amministrazione di appartenenza.
2. I contratti collettivi nazionali possono definire le procedure e i criteri generali per l'attuazione di quanto previsto dal comma 1.

Articolo 31

Passaggio di dipendenti per effetto di trasferimento di attivita'

(Art. 34 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 19 del d.lgs n. 80 del 1998)

1. Fatte salve le disposizioni speciali, nel caso di trasferimento o conferimento di attivita', svolte da pubbliche amministrazioni, enti pubblici o loro aziende o strutture, ad altri soggetti, pubblici o privati, al personale che passa alle dipendenze di tali soggetti si applicano l'articolo 2112 del codice civile e si osservano le procedure di informazione e di consultazione di cui all'articolo 47, commi da 1 a 4, della legge 29 dicembre 1990, n. 428.

Articolo 32

Scambio di funzionari appartenenti a Paesi diversi e temporaneo servizio all'estero

(Art. 33-bis del d.lgs n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 11 del d.lgs n. 387 del 1998)

1. Anche al fine di favorire lo scambio internazionale di esperienze amministrative, i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, a seguito di appositi accordi di reciprocita' stipulati tra le amministrazioni interessate, d'intesa con il Ministero degli affari esteri ed il Dipartimento della funzione pubblica, possono essere destinati a prestare temporaneamente servizio presso amministrazioni pubbliche degli Stati membri dell'Unione europea, degli Stati candidati all'adesione e di altri Stati con cui l'Italia intrattiene rapporti di collaborazione, nonche' presso gli organismi dell'Unione europea e le organizzazioni ed enti internazionali cui l'Italia aderisce.

2. Il trattamento economico potrà essere a carico delle amministrazioni di provenienza, di quelle di destinazione o essere suddiviso tra esse, ovvero essere rimborsato in tutto o in parte allo Stato italiano dall'unione europea o da una organizzazione o ente internazionale.
3. Il personale che presta temporaneo servizio all'estero resta a tutti gli effetti dipendente dell'amministrazione di appartenenza. L'esperienza maturata all'estero è valutata ai fini dello sviluppo professionale degli interessati.

Articolo 33

Ecceденze di personale e mobilità collettiva

(Art. 35 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 14 del d.lgs n. 470 del 1993 e dall'art. 16 del d.lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 20 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 12 del d.lgs n. 387 del 1998)

1. Le pubbliche amministrazioni che rilevano ecceденze di personale sono tenute ad informare preventivamente Le organizzazioni sindacali di cui al comma 3 e ad osservare le procedure previste dal presente articolo. Si applicano, salvo quanto previsto dal presente articolo, le disposizioni di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223, ed in particolare l'articolo 4, comma 11 e l'articolo 5, commi 1 e 2, e successive modificazioni ed integrazioni.
2. Il presente articolo trova applicazione quando l'ecceденza rilevata riguardi almeno dieci dipendenti. Il numero di dieci unità si intende raggiunto anche in caso di dichiarazioni di ecceденza distinte nell'arco di un anno. In caso di ecceденze per un numero inferiore a 10 unità agli interessati si applicano le disposizioni previste dai commi 7 e 8.
3. La comunicazione preventiva di cui all'articolo 4, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, viene fatta alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area. La comunicazione deve contenere l'indicazione dei motivi che determinano la situazione di ecceденza; dei motivi tecnici e organizzativi per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a riassorbire le ecceденze all'interno della medesima amministrazione; del numero, della collocazione, delle qualifiche di personale ecceдente, nonché del personale abitualmente impiegato, delle eventuali proposte per risolvere la situazione di ecceденza e dei relativi tempi di attuazione, delle eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale dell'attuazione delle proposte medesime.
4. Entro dieci giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma 1, a richiesta delle organizzazioni sindacali di cui al comma 3, si procede all'esame delle cause che hanno contribuito a determinare l'ecceденza del personale e delle possibilità di diversa utilizzazione del personale ecceдente, o di una sua parte. L'esame è diretto a verificare le possibilità di pervenire ad un accordo sulla ricollocazione totale o parziale del personale ecceдente, o nell'ambito della stessa amministrazione, anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro o a contratti di solidarietà, ovvero presso altre amministrazioni comprese nell'ambito della Provincia e in quello diverso determinato ai sensi del comma 6. Le organizzazioni sindacali che partecipano all'esame hanno diritto di ricevere, in relazione a quanto comunicato dall'amministrazione, le informazioni necessarie ad un utile confronto.
5. La procedura si conclude decorsi quarantacinque giorni dalla data del ricevimento della comunicazione di cui al comma 3, o con l'accordo o con apposito verbale nel quale sono riportate le diverse posizioni delle parti. In caso di disaccordo, le organizzazioni sindacali possono richiedere che il confronto proseguisca, per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e gli enti pubblici nazionali, presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, con l'assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni - ARAN, e per le altre amministrazioni, ai sensi degli articoli 3 e 4 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e successive modificazioni ed integrazioni. La procedura si conclude in ogni caso entro sessanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 1.
6. I contratti collettivi nazionali possono stabilire criteri generali e procedure per consentire, tenuto conto delle caratteristiche del comparto, la gestione delle ecceденze di personale attraverso il passaggio diretto ad altre amministrazioni nell'ambito della provincia o in quello diverso che, in relazione alla distribuzione territoriale delle amministrazioni o alla situazione del mercato del lavoro, sia stabilito dai contratti collettivi nazionali. Si applicano le disposizioni dell'articolo 30.
7. Conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5, l'amministrazione colloca in disponibilità il personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della medesima amministrazione e che non possa essere ricollocato presso altre amministrazioni, ovvero che non abbia preso servizio presso la diversa amministrazione che, secondo gli accordi intervenuti ai sensi dei commi precedenti, ne avrebbe consentito la ricollocazione.
8. Dalla data di collocamento in disponibilità restano sospese tutte le obbligazioni inerenti al rapporto di lavoro e il Lavoratore ha diritto ad un'indennità pari all'80 per cento dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale, con esclusione di qualsiasi altro emolumento retributivo comunque denominato, per la durata massima di ventiquattro mesi. I periodi di godimento dell'indennità sono riconosciuti ai fini della determinazione dei requisiti di accesso alla pensione e della misura della stessa. E' riconosciuto altresì il diritto all'assegno per il nucleo familiare di cui all'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153, e successive modificazioni ed integrazioni.

Articolo 34

Gestione del personale in disponibilità

(Art. 35-bis del d.lgs n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 21 del d.lgs n. 80 del 1998)

1. Il personale in disponibilità è iscritto in appositi elenchi.
2. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo e per gli enti pubblici non economici nazionali, il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri forma e gestisce l'elenco, avvalendosi anche, ai fini della riqualificazione professionale del personale e della sua ricollocazione in altre amministrazioni, della collaborazione delle strutture regionali e provinciali di cui al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e realizzando opportune forme di coordinamento con l'elenco di cui al comma 3.
3. Per le altre amministrazioni, l'elenco è tenuto dalle strutture regionali e provinciali di cui al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e successive modificazioni ed integrazioni, alle quali sono affidati i compiti di riqualificazione professionale e ricollocazione presso altre amministrazioni del personale. Le leggi regionali previste dal decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, nel provvedere all'organizzazione del sistema regionale per l'impiego, si adeguano ai principi di cui al comma 2.
4. Il personale in disponibilità iscritto negli appositi elenchi ha diritto all'indennità di cui all'articolo 33, comma 8, per la durata massima ivi prevista. La spesa relativa grava sul bilancio dell'amministrazione di appartenenza sino al trasferimento ad altra amministrazione, ovvero al raggiungimento del periodo massimo di fruizione dell'indennità di cui al medesimo comma 8. Il rapporto di lavoro si intende definitivamente risolto a tale data, fermo restando quanto previsto nell'articolo 33. Gli oneri sociali relativi alla retribuzione goduta al momento del collocamento in disponibilità sono corrisposti dall'amministrazione di appartenenza all'ente previdenziale di riferimento per tutto il periodo della disponibilità.
5. I contratti collettivi nazionali possono riservare appositi fondi per la riqualificazione professionale del personale trasferito ai sensi dell'articolo 33 o collocato in disponibilità e per favorire forme di incentivazione alla ricollocazione del personale, in particolare mediante mobilità volontaria.
6. Nell'ambito della programmazione triennale del personale di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni, le nuove assunzioni sono subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco.

7. Per gli enti pubblici territoriali le economie derivanti dalla minore spesa per effetto del collocamento in disponibilit  restano a disposizione del loro bilancio e possono essere utilizzate per la formazione e la riqualificazione del personale nell'esercizio successivo.
8. Sono fatte salve le procedure di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relative al collocamento in disponibilit  presso gli enti locali che hanno dichiarato il dissesto.

Articolo 35

Reclutamento del personale

(Art. 36, commi da 1 a 6 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituiti prima dall'art. 17 del d.lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 22 del d.lgs n. 80 del 1998, successivamente modificati dall'art. 2, comma 2-ter del decreto legge 17 giugno 1999, n. 180 convertito con modificazioni dalla legge n. 269 del 1999; Art. 36-bis del d.lgs n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 23 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 274, comma 1, lett. aa) del d.lgs n. 267 del 2000)

1. L'assunzione nelle amministrazioni pubbliche avviene con contratto individuale di lavoro:
 - a) tramite procedure selettive, conformi ai principi del comma 3, volte all'accertamento della professionalit  richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno;
 - b) mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e profili per i quali   richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalit .
2. Le assunzioni obbligatorie da parte delle amministrazioni pubbliche, aziende ed enti pubblici dei soggetti di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, avvengono per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, previa verifica della compatibilit  della invalidit  con le mansioni da svolgere. Per il coniuge superstite e per i figli del personale delle Forze armate, delle Forze dell'ordine, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e del personale della Polizia municipale deceduto nell'espletamento del servizio, nonch  delle vittime del terrorismo e della criminalit  organizzata di cui alla legge 13 agosto 1980, n. 466, e successive modificazioni ed integrazioni, tali assunzioni avvengono per chiamata diretta nominativa.
3. Le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai seguenti principi:
 - a) adeguata pubblicit  della selezione e modalit  di svolgimento che garantiscano l'imparzialit  e assicurino economicit  e celerit  di espletamento, ricorrendo, ove   opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
 - b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
 - c) rispetto delle pari opportunit  tra lavoratrici e lavoratori;
 - d) decentramento delle procedure di reclutamento;
 - e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.
4. Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, l'avvio delle procedure   subordinato alla previa deliberazione del Consiglio dei ministri adottata ai sensi dell'articolo 39, comma 3, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni.
5. I concorsi pubblici per le assunzioni nelle amministrazioni dello Stato e nelle aziende autonome si espletano di norma a livello regionale. Eventuali deroghe, per ragioni tecnico-amministrative o di economicit , sono autorizzate dal Presidente del Consiglio dei ministri. Per gli uffici aventi sede regionale, compartimentale o provinciale possono essere banditi concorsi unici circoscrizionali per l'accesso alle varie professionalit .
6. Ai fini delle assunzioni di personale presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e le amministrazioni che esercitano competenze istituzionali in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia, di giustizia ordinaria, amministrativa, contabile e di difesa in giudizio dello Stato, si applica il disposto di cui all'articolo 26 della legge 1 febbraio 1989, n. 53, e successive modificazioni ed integrazioni.
7. Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi degli enti locali disciplina le dotazioni organiche, le modalit  di assunzione agli impieghi, i requisiti di accesso e le procedure concorsuali, nel rispetto dei principi fissati dai commi precedenti.

Articolo 36

Forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale

(Art. 36, commi 7 ed 8 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituiti prima dall'art. 17 del d.lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 22 del d.lgs n. 80 del 1998)

1. Le pubbliche amministrazioni, nel rispetto delle disposizioni sul reclutamento del personale di cui ai commi precedenti, si avvalgono delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa. I contratti collettivi nazionali provvedono a disciplinare la materia dei contratti a tempo determinato, dei contratti di formazione e lavoro, degli altri rapporti formativi e della fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, in applicazione di quanto previsto dalla legge 18 aprile 1962, n. 230, dall'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, dall'articolo 3 del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, dall'articolo 16 del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, dalla legge 24 giugno 1997, n. 196, nonch  da ogni successiva modificazione o integrazione della relativa disciplina.
2. In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non puo' comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilit  e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave.

Articolo 37

Accertamento delle conoscenze informatiche e di lingue straniere nei concorsi pubblici

(Art. 36-ter del d.lgs n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 13 del d.lgs n. 387 del 1998)

1. A decorrere dal 1 gennaio 2000 i bandi di concorso per l'accesso alle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, prevedono l'accertamento della conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche piu' diffuse e di almeno una lingua straniera.
2. Per i dirigenti il regolamento di cui all'articolo 28 definisce il livello di conoscenza richiesto e le modalit  per il relativo accertamento.
3. Per gli altri dipendenti delle amministrazioni dello Stato, con regolamento emanato ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni ed integrazioni, su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri, sono stabiliti i livelli di conoscenza, anche in relazione alla professionalit  cui si riferisce il bando, e le modalit  per l'accertamento della conoscenza medesima. Il regolamento stabilisce altres  i casi nei quali il comma 1 non si applica.

Articolo 38

Accesso dei cittadini degli Stati membri della Unione europea

(Art. 37 d.lgs n.29 del 1993, come modificato dall'art. 24 del d.lgs n. 80 del 1998)

1. I cittadini degli Stati membri dell'Unione europea possono accedere ai posti di lavoro presso le amministrazioni pubbliche che non implicano esercizio diretto o indiretto di pubblici poteri, ovvero non attengono alla tutela dell'interesse nazionale.
2. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, ai sensi dell'articolo 17 della legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni ed integrazioni, sono individuati i posti e le funzioni per i quali non può prescindere dal possesso della cittadinanza italiana, nonché i requisiti indispensabili all'accesso dei cittadini di cui al comma 1.
3. Nei casi in cui non sia intervenuta una disciplina di livello comunitario, all'equiparazione dei titoli di studio e professionali si provvede con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, adottato su proposta dei Ministri competenti. Con eguale procedura si stabilisce l'equivalenza tra i titoli accademici e di servizio rilevanti ai fini dell'ammissione al concorso e della nomina.

Articolo 39

Assunzioni obbligatorie delle categorie protette e tirocinio per portatori di handicap

(Art. 42 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 19 del d.lgs n. 546 del 1993 e modificato prima dall'art. 43, comma 1 del d.lgs n. 80 del 1998 e poi dall'art. 22, comma 1 del d.lgs n. 387 del 1998)

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono o propongono programmi di assunzioni per portatori di handicap ai sensi dell'articolo 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68, sulla base delle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e dal Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, cui confluisce il Dipartimento degli affari sociali della Presidenza del Consiglio dei ministri ai sensi dell'articolo 45, comma 3 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300 con le decorrenze previste dall'articolo 10, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303.

Titolo III

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E RAPPRESENTATIVITA' SINDACALE

Articolo 40

Contratti collettivi nazionali e integrativi

(Art. 45 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 15 del d.lgs n. 470 del 1993 e dall'art. 1 del d.lgs n. 396 del 1997 e successivamente modificato dall'art. 43, comma 1 del d.lgs n. 80 del 1998)

1. La contrattazione collettiva si svolge su tutte le materie relative al rapporto di lavoro ed alle relazioni sindacali.
2. Mediante appositi accordi tra l'ARAN e le confederazioni rappresentative ai sensi dell'articolo 43, comma 4, sono stabiliti i comparti della contrattazione collettiva nazionale riguardanti settori omogenei o affini. I dirigenti costituiscono un'area contrattuale autonoma relativamente a uno o più comparti. Resta fermo per l'area contrattuale della dirigenza del ruolo sanitario quanto previsto dall'articolo 15 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modifiche ed integrazioni. Agli accordi che definiscono i comparti o le aree contrattuali si applicano le procedure di cui all'articolo 41, comma 6. Per le figure professionali che, in posizione di elevata responsabilità, svolgono compiti di direzione o che comportano iscrizione ad albi oppure tecnico scientifici e di ricerca, sono stabilite discipline distinte nell'ambito dei contratti collettivi di comparto.
3. La contrattazione collettiva disciplina, in coerenza con il settore privato, la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi, la struttura contrattuale e i rapporti tra i diversi livelli, le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.
4. Le pubbliche amministrazioni adempiono agli obblighi assunti con i contratti collettivi nazionali o integrativi dalla data della sottoscrizione definitiva e ne assicurano l'osservanza nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti.

Articolo 41

Poteri di indirizzo nei confronti dell'ARAN

(Art. 46 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 3 del d.lgs n. 396 del 1997 e successivamente modificato prima dall'art. 44, comma 3 del d.lgs n. 80 del 1998 e poi dall'art. 55 del d.lgs n. 300 del 1999; Art. 44, comma 8 del d.lgs n. 80 del 1998)

1. Le pubbliche amministrazioni esercitano il potere di indirizzo nei confronti dell'ARAN e le altre competenze relative alle procedure di contrattazione collettiva nazionale attraverso le loro istanze associative o rappresentative, le quali danno vita a tal fine a comitati di settore. Ciascun comitato di settore regola autonomamente le proprie modalità di funzionamento e di deliberazione. In ogni caso, le deliberazioni assunte in materia di indirizzo all'ARAN o di parere sull'ipotesi di accordo nell'ambito della procedura di contrattazione collettiva di cui all'articolo 47, si considerano definitive e non richiedono ratifica da parte delle istanze associative o rappresentative delle pubbliche amministrazioni del comparto.
2. Per le amministrazioni, le agenzie e le aziende autonome dello Stato, opera come comitato di settore il Presidente del Consiglio dei ministri tramite il Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica nonché, per il sistema scolastico, di concerto con il Ministro della pubblica istruzione.
3. Per le altre pubbliche amministrazioni, un comitato di settore per ciascun comparto di contrattazione collettiva viene costituito:
 - a) nell'ambito della Conferenza dei Presidenti delle regioni, per le amministrazioni regionali e per le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e dell'Associazione nazionale dei comuni d'Italia - ANCI e dell'Unione delle province d'Italia - UPI e dell'Unioncamere, per gli enti locali rispettivamente rappresentati;
 - b) nell'ambito della Conferenza dei rettori, per le università;
 - c) nell'ambito delle istanze rappresentative promosse, ai fini del presente articolo, dai presidenti degli enti, d'intesa con il Presidente del Consiglio dei ministri tramite il Ministro per la funzione pubblica, rispettivamente per gli enti pubblici non economici e per gli enti di ricerca.
4. Un rappresentante del Governo, designato dal Ministro della sanità, partecipa al comitato di settore per il comparto di contrattazione collettiva delle amministrazioni del Servizio sanitario nazionale.
5. L'ARAN regola i rapporti con i comitati di settore sulla base di appositi protocolli.
6. Per la stipulazione degli accordi che definiscono o modificano i comparti o le aree di cui all'articolo 40, comma 2, o che regolano istituti comuni a più comparti o a tutte le pubbliche amministrazioni, le funzioni di indirizzo e le altre competenze inerenti alla contrattazione collettiva sono esercitate in forma collegiale, tramite un apposito organismo di coordinamento dei comitati di settore costituito presso l'ARAN, al quale partecipa il Governo, tramite il Ministro per la funzione pubblica, che lo presiede.
7. L'ARAN assume, nell'ambito degli indirizzi deliberati dai comitati di settore, iniziative per il coordinamento delle parti datoriali, anche da essa non rappresentate, al fine di favorire, ove possibile, anche con la contestualità delle procedure del rinnovo dei contratti, soluzioni omogenee in settori operativi simili o contigui nel campo dell'erogazione dei servizi.

Articolo 42

Diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro

(Art. 47 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 6 del d.lgs n. 396 del 1997)

1. Nelle pubbliche amministrazioni la libertà e l'attività sindacale sono tutelate nelle forme previste dalle disposizioni della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni. Fino a quando non vengano emanate norme di carattere generale sulla rappresentatività sindacale che sostituiscano o modifichino tali disposizioni, le pubbliche amministrazioni, in attuazione dei criteri di cui all'articolo 2, comma 1, lettera b) della legge 23 ottobre 1992, n. 421, osservano le disposizioni seguenti in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali ai fini dell'attribuzione dei diritti e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro e dell'esercizio della contrattazione collettiva.
2. In ciascuna amministrazione, ente o struttura amministrativa di cui al comma 8, le organizzazioni sindacali che, in base ai criteri dell'articolo 43, siano ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei contratti collettivi, possono costituire rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'articolo 19 e seguenti della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni. Ad esse spettano, in proporzione alla rappresentatività, le garanzie previste dagli articoli 23, 24 e 30 della medesima legge n. 300 del 1970, e le migliori condizioni derivanti dai contratti collettivi.
3. In ciascuna amministrazione, ente o struttura amministrativa di cui al comma 8, ad iniziativa anche disgiunta delle organizzazioni sindacali di cui al comma 2, viene altresì costituito, con le modalità di cui ai commi seguenti, un organismo di rappresentanza unitaria del personale mediante elezioni alle quali è garantita la partecipazione di tutti i lavoratori.
4. Con appositi accordi o contratti collettivi nazionali, tra l'ARAN e le confederazioni o organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43, sono definite la composizione dell'organismo di rappresentanza unitaria del personale e le specifiche modalità delle elezioni, prevedendo in ogni caso il voto segreto, il metodo proporzionale e il periodico rinnovo, con esclusione della prorogabilità. Deve essere garantita la facoltà di presentare liste, oltre alle organizzazioni che, in base ai criteri dell'articolo 43, siano ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei contratti collettivi, anche ad altre organizzazioni sindacali, purché siano costituite in associazione con un proprio statuto e purché abbiano aderito agli accordi o contratti collettivi che disciplinano l'elezione e il funzionamento dell'organismo. Per la presentazione delle liste, può essere richiesto a tutte le organizzazioni sindacali promotrici un numero di firme di dipendenti con diritto al voto non superiore al 3 per cento del totale dei dipendenti nelle amministrazioni, enti o strutture amministrative fino a duemila dipendenti, e del 2 per cento in quelle di dimensioni superiori.
5. I medesimi accordi o contratti collettivi possono prevedere che, alle condizioni di cui al comma 8, siano costituite rappresentanze unitarie del personale comuni a più amministrazioni di enti di modeste dimensioni ubicati nel medesimo territorio. Essi possono altresì prevedere che siano costituiti organismi di coordinamento tra le rappresentanze unitarie del personale nelle amministrazioni e enti con pluralità di sedi o strutture di cui al comma 8.
6. I componenti della rappresentanza unitaria del personale sono equiparati ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali ai fini della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, e del presente decreto. Gli accordi o contratti collettivi che regolano l'elezione e il funzionamento dell'organismo, stabiliscono i criteri e le modalità con cui sono trasferite ai componenti eletti della rappresentanza unitaria del personale le garanzie spettanti alle rappresentanze sindacali aziendali delle organizzazioni sindacali di cui al comma 2 che li abbiano sottoscritti o vi aderiscano.
7. I medesimi accordi possono disciplinare le modalità con le quali la rappresentanza unitaria del personale esercita in via esclusiva i diritti di informazione e di partecipazione riconosciuti alle rappresentanze sindacali aziendali dall'articolo 9 o da altre disposizioni della legge e della contrattazione collettiva. Essi possono altresì prevedere che, ai fini dell'esercizio della contrattazione collettiva integrativa, la rappresentanza unitaria del personale sia integrata da rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto.
8. Salvo che i contratti collettivi non prevedano, in relazione alle caratteristiche del comparto, diversi criteri dimensionali, gli organismi di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo possono essere costituiti, alle condizioni previste dai commi precedenti, in ciascuna amministrazione o ente che occupi oltre quindici dipendenti. Nel caso di amministrazioni o enti con pluralità di sedi o strutture periferiche, possono essere costituiti anche presso le sedi o strutture periferiche che siano considerate livelli decentrati di contrattazione collettiva dai contratti collettivi nazionali.
9. Fermo restando quanto previsto dal comma 2, per la costituzione di rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, la rappresentanza dei dirigenti nelle amministrazioni, enti o strutture amministrative è disciplinata, in coerenza con la natura delle loro funzioni, agli accordi o contratti collettivi riguardanti la relativa area contrattuale.
10. Alle figure professionali per le quali nel contratto collettivo del comparto sia prevista una disciplina distinta ai sensi dell'articolo 40, comma 2, deve essere garantita una adeguata presenza negli organismi di rappresentanza unitaria del personale, anche mediante l'istituzione, tenuto conto della loro incidenza quantitativa e del numero dei componenti dell'organismo, di specifici collegi elettorali.
11. Per quanto riguarda i diritti e le prerogative sindacali delle organizzazioni sindacali delle minoranze linguistiche, nell'ambito della provincia di Bolzano e della regione Valle d'Aosta, si applica quanto previsto dall'articolo 9 del decreto del Presidente della Repubblica 6 gennaio 1978, n. 58, e dal decreto legislativo 28 dicembre 1989 n. 430.

Articolo 43

Rappresentatività sindacale ai fini della contrattazione collettiva

(Art. 47-bis del d.lgs n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 7 del d.lgs n. 396 del 1997, modificato dall'art. 44, comma 4 del d.lgs n. 80 del 1998; Art. 44 comma 7 del d.lgs n. 80 del 1998, come modificato dall'art. 22, comma 4 del d.lgs n. 387 del 1998)

1. L'ARAN ammette alla contrattazione collettiva nazionale le organizzazioni sindacali che abbiano nel comparto o nell'area una rappresentatività non inferiore al 5 per cento, considerando a tal fine la media tra il dato associativo e il dato elettorale. Il dato associativo è espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato. Il dato elettorale è espresso dalla percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle rappresentanze unitarie del personale, rispetto al totale dei voti espressi nell'ambito considerato.
2. Alla contrattazione collettiva nazionale per il relativo comparto o area partecipano altresì le confederazioni alle quali le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva ai sensi del comma 1 siano affiliate.
3. L'ARAN sottoscrive i contratti collettivi verificando previamente, sulla base della rappresentatività accertata per l'ammissione alle trattative ai sensi del comma 1, che le organizzazioni sindacali che aderiscono all'ipotesi di accordo rappresentino nel loro complesso almeno il 51 per cento come media tra dato associativo e dato elettorale nel comparto o nell'area contrattuale, o almeno il 60 per cento del dato elettorale nel medesimo ambito.
4. L'ARAN ammette alla contrattazione collettiva per la stipulazione degli accordi o contratti collettivi che definiscono o modificano i compatti o le aree o che regolano istituti comuni a tutte le pubbliche amministrazioni o riguardanti più comparti, le confederazioni sindacali alle quali, in almeno due comparti o due aree contrattuali; siano affiliate organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi del comma 1.
5. I soggetti e le procedure della contrattazione collettiva integrativa sono disciplinati, in conformità all'articolo 40, comma 3, dai contratti collettivi nazionali, fermo restando quanto previsto dall'articolo 42, comma 7, per gli organismi di rappresentanza unitaria del personale.
6. Agli effetti dell'accordo tra l'ARAN e le confederazioni sindacali rappresentative, previsto dall'articolo 50, comma 1, e dei contratti collettivi che regolano la materia, le confederazioni e le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva

nazionale ai sensi dei commi precedenti, hanno titolo ai permessi, aspettative e distacchi sindacali, in quota proporzionale alla loro rappresentatività ai sensi del comma 1, tenendo conto anche della diffusione territoriale e della consistenza delle strutture organizzative nel comparto o nell'area.

7. La raccolta dei dati sui voti e sulle deleghe è assicurata dall'ARAN. I dati relativi alle deleghe rilasciate a ciascuna amministrazione nell'anno considerato sono rilevati e trasmessi all'ARAN non oltre il 31 marzo dell'anno successivo dalle pubbliche amministrazioni, controfirmati da un rappresentante dell'organizzazione sindacale interessata, con modalità che garantiscano la riservatezza delle informazioni. Le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di indicare il funzionario responsabile della rilevazione e della trasmissione dei dati. Per il controllo sulle procedure elettorali e per la raccolta dei dati relativi alle deleghe l'ARAN si avvale, sulla base di apposite convenzioni, della collaborazione del Dipartimento della funzione pubblica, del Ministero del lavoro, delle istanze rappresentative o associative delle pubbliche amministrazioni.

8. Per garantire modalità di rilevazione certe ed obiettive, per la certificazione dei dati e per la risoluzione delle eventuali controversie è istituito presso l'ARAN un comitato paritetico, che può essere articolato per comparti, al quale partecipano le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva nazionale.

9. Il comitato procede alla verifica dei dati relativi ai voti ed alle deleghe. Può deliberare che non siano prese in considerazione, ai fini della misurazione del dato associativo, le deleghe a favore di organizzazioni sindacali che richiedano ai lavoratori un contributo economico inferiore di più della metà rispetto a quello mediamente richiesto dalle organizzazioni sindacali del comparto o dell'area.

10. Il comitato delibera sulle contestazioni relative alla rilevazione dei voti e delle deleghe. Qualora vi sia dissenso, e in ogni caso quando la contestazione sia avanzata da un soggetto sindacale non rappresentato nel comitato, la deliberazione è adottata su conforme parere del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro - CNEL, che lo emana entro quindici giorni dalla richiesta. La richiesta di parere è trasmessa dal comitato al Ministro per la funzione pubblica, che provvede a presentarla al CNEL entro cinque giorni dalla ricezione.

11. Ai fini delle deliberazioni, l'ARAN e le organizzazioni sindacali rappresentate nel comitato votano separatamente e il voto delle seconde è espresso dalla maggioranza dei rappresentanti presenti.

12. A tutte le organizzazioni sindacali vengono garantite adeguate forme di informazione e di accesso ai dati, nel rispetto della legislazione sulla riservatezza delle informazioni di cui alla legge 31 dicembre 1996, n. 675, e successive disposizioni correttive ed integrative.

13. Ai sindacati delle minoranze linguistiche della Provincia di Bolzano e delle regioni Valle D'Aosta e Friuli Venezia-Giulia, riconosciuti rappresentativi agli effetti di speciali disposizioni di legge regionale e provinciale o di attuazione degli Statuti, spettano, eventualmente anche con forme di rappresentanza in comune, i medesimi diritti, poteri e prerogative, previsti per le organizzazioni sindacali considerate rappresentative in base al presente decreto. Per le organizzazioni sindacali che organizzano anche lavoratori delle minoranze linguistiche della provincia di Bolzano e della regione della Val d'Aosta, i criteri per la determinazione della rappresentatività si riferiscono esclusivamente ai rispettivi ambiti territoriali e ai dipendenti ivi impiegati.

Articolo 44

Nuove forme di partecipazione alla organizzazione del lavoro

(Art. 48 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 16 del d.lgs n. 470 del 1993)

1. In attuazione dell'articolo 2, comma 1 lettera a), della legge 23 ottobre 1992, n. 421, la contrattazione collettiva nazionale definisce nuove forme di partecipazione delle rappresentanze del personale ai fini dell'organizzazione del lavoro nelle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2. Sono abrogate le norme che prevedono ogni forma di rappresentanza, anche elettiva, del personale nei consigli di amministrazione delle predette amministrazioni pubbliche, nonché nelle commissioni di concorso. La contrattazione collettiva nazionale indicherà forme e procedure di partecipazione che sostituiranno commissioni del personale e organismi di gestione, comunque denominati.

Articolo 45

Trattamento economico

(Art. 49 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 23 del d.lgs n. 546 del 1993)

1. Il trattamento economico fondamentale ed accessorio è definito dai contratti collettivi.
2. Le amministrazioni pubbliche garantiscono ai propri dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi.
3. I contratti collettivi definiscono, secondo criteri obiettivi di misurazione, trattamenti economici accessori collegati:
 - a) alla produttività individuale;
 - b) alla produttività collettiva tenendo conto dell'apporto di ciascun dipendente;
 - c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate obiettivamente ovvero pericolose o dannose per la salute. Compete ai dirigenti la valutazione dell'apporto partecipativo di ciascun dipendente, nell'ambito di criteri obiettivi definiti dalla contrattazione collettiva.
4. I dirigenti sono responsabili dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori.
5. Le funzioni ed i relativi trattamenti economici accessori del personale non diplomatico del Ministero degli affari esteri, per i servizi che si prestano all'estero presso le rappresentanze diplomatiche, gli uffici consolari e le istituzioni culturali e scolastiche, sono disciplinati, limitatamente al periodo di servizio ivi prestato, dalle disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dalle altre pertinenti normative di settore del Ministero degli affari esteri.

Articolo 46

Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

(Art. 50, commi da 1 a 12 e 16 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituiti prima dall'art. 17 del d.lgs n. 470 del 1993 e poi dall'art. 2 del d.lgs n. 396 del 1997)

1. Le pubbliche amministrazioni sono legalmente rappresentate dall'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni - ARAN, agli effetti della contrattazione collettiva nazionale. L'ARAN esercita a livello nazionale, in base agli indirizzi ricevuti ai sensi degli articoli 41 e 47, ogni attività relativa alle relazioni sindacali, alla negoziazione dei contratti collettivi e alla assistenza delle pubbliche amministrazioni ai fini dell'uniforme applicazione dei contratti collettivi. Sottopone alla valutazione della commissione di garanzia dell'attuazione della legge 12 giugno 1990, n. 146, e successive modificazioni e integrazioni, gli accordi nazionali sulle prestazioni indispensabili ai sensi dell'articolo 2 della legge citata.
2. Le pubbliche amministrazioni possono avvalersi dell'assistenza dell'ARAN ai fini della contrattazione integrativa. Sulla base di apposite intese, l'assistenza può essere assicurata anche collettivamente ad amministrazioni dello stesso tipo o ubicate nello stesso ambito territoriale. Su richiesta dei comitati di settore, in relazione all'articolazione della contrattazione collettiva integrativa nel comparto ed alle specifiche esigenze delle pubbliche amministrazioni interessate, possono essere costituite, anche per periodi determinati, delegazioni dell'ARAN su base regionale o pluriregionale.
3. L'ARAN cura le attività di studio, monitoraggio e documentazione necessario all'esercizio della contrattazione collettiva. Predispone a cadenza trimestrale, ed invia al Governo, ai comitati di settore e alle commissioni parlamentari competenti, un rapporto sull'evoluzione delle retribuzioni di fatto dei pubblici dipendenti. A tal fine l'ARAN si avvale della collaborazione dell'ISTAT per l'acquisizione di informazioni statistiche e per la formulazione di modelli statistici di rilevazione, ed ha accesso ai dati raccolti dal

Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica in sede di predisposizione del bilancio dello Stato, del conto annuale del personale e del monitoraggio dei flussi di cassa e relativi agli aspetti riguardanti il costo del lavoro pubblico.

4. Per il monitoraggio sull'applicazione dei contratti collettivi nazionali e sulla contrattazione collettiva integrativa, viene istituito presso l'ARAN un apposito osservatorio a composizione paritetica. I suoi componenti sono designati dall'ARAN, dai comitati di settore e dalle organizzazioni sindacali firmatarie dei contratti collettivi nazionali.

5. Le pubbliche amministrazioni sono tenute a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale e la indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

6. Il comitato direttivo dell'ARAN è costituito da cinque componenti ed è nominato con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri. Il Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la funzione pubblica di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, designa tre dei componenti, tra i quali, sentita la Conferenza unificata Stato-regioni e Stato-città, il presidente. Degli altri componenti, uno è designato dalla Conferenza dei Presidenti delle regioni e l'altro dall'ANCI e dall'UPI.

7. I componenti sono scelti tra esperti di riconosciuta competenza in materia di relazioni sindacali e di gestione del personale, anche estranei alla pubblica amministrazione, ai sensi dell'articolo 31 della legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni ed integrazioni, e del decreto legislativo 29 luglio 1999, n. 303. Il comitato dura in carica quattro anni e i suoi componenti possono essere riconfermati. Il comitato delibera a maggioranza dei componenti. Non possono far parte del comitato persone che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che ricoprano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.

8. Per la sua attività, l'ARAN si avvale:

a) delle risorse derivanti da contributi posti a carico delle singole amministrazioni dei vari comparti, corrisposti in misura fissa per dipendente in servizio. La misura annua del contributo individuale è concordata tra l'ARAN e l'organismo di coordinamento di cui all'articolo 41, comma 6, ed è riferita a ciascun biennio contrattuale;

b) di quote per l'assistenza alla contrattazione integrativa e per le altre prestazioni eventualmente richieste, poste a carico dei soggetti che se ne avvalgano.

9. La riscossione dei contributi di cui al comma 8 è effettuata:

a) per le amministrazioni dello Stato direttamente attraverso la previsione di spesa complessiva da iscrivere nell'apposito capitolo dello stato di previsione di spesa della Presidenza del Consiglio dei ministri;

b) per le amministrazioni diverse dallo Stato, mediante un sistema di trasferimenti da definirsi tramite decreti del Ministro per la funzione pubblica di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e, a seconda del comparto, dei Ministri competenti, nonché, per gli aspetti di interesse regionale e locale, previa intesa espressa dalla Conferenza unificata Stato-regioni e Stato-città.

10. L'ARAN ha personalità giuridica di diritto pubblico. Ha autonomia organizzativa e contabile nei limiti del proprio bilancio. Affluiscono direttamente al bilancio dell'ARAN i contributi di cui al comma 8. L'ARAN definisce con propri regolamenti le norme concernenti l'organizzazione interna, il funzionamento e la gestione finanziaria. I regolamenti sono soggetti al controllo del Dipartimento della funzione pubblica da esercitarsi entro quindici giorni dal ricevimento degli stessi. La gestione finanziaria è soggetta al controllo consuntivo della Corte dei conti.

11. Il ruolo del personale dipendente dell'ARAN è costituito da cinquanta unità, ripartite tra il personale dei livelli e delle qualifiche dirigenziali in base ai regolamenti di cui al comma 10. Alla copertura dei relativi posti si provvede nell'ambito delle disponibilità di bilancio tramite concorsi pubblici, ovvero mediante assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato, regolati dalle norme di diritto privato.

12. L'ARAN può altresì avvalersi di un contingente di venticinque unità di personale anche di qualifica dirigenziale proveniente dalle pubbliche amministrazioni rappresentate, in posizione di comando o collocati fuori ruolo. I dipendenti comandati o collocati fuori ruolo conservano lo stato giuridico ed il trattamento economico delle amministrazioni di provenienza. Ad essi sono attribuite dall'ARAN, secondo le disposizioni contrattuali vigenti, le voci retributive accessorie, ivi compresa la produttività per il personale non dirigente e per i dirigenti la retribuzione di posizione e di risultato. Il collocamento in posizione di comando o di fuori ruolo è disposto secondo le disposizioni vigenti nonché ai sensi dell'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127. L'ARAN può utilizzare, sulla base di apposite intese, anche personale direttamente messo a disposizione dalle amministrazioni e dagli enti rappresentati, con oneri a carico di questi. Nei limiti di bilancio, l'ARAN può avvalersi di esperti e collaboratori esterni con modalità di rapporto stabilite con i regolamenti adottati ai sensi del comma 10.

13. Le regioni a statuto speciale e le province autonome possono avvalersi, per la contrattazione collettiva di loro competenza, di agenzie tecniche istituite con legge regionale o provinciale ovvero dell'assistenza dell'ARAN ai sensi del comma 2.

Articolo 47

Procedimento di contrattazione collettiva

(Art. 51 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 18 del d.lgs n. 470 del 1993 e poi dall'art. 4 del d.lgs n. 396 del 1997 e successivamente modificato dall'art. 14, comma 1 del d.lgs n. 387 del 1998; Art. 44, comma 6 del d.lgs n. 80 del 1998)

1. Gli indirizzi per la contrattazione collettiva nazionale sono deliberati dai comitati di settore prima di ogni rinnovo contrattuale e negli altri casi in cui è richiesta una attività negoziale dell'ARAN. Gli atti di indirizzo delle amministrazioni diverse dallo Stato sono sottoposti al Governo che, non oltre dieci giorni, può esprimere le sue valutazioni per quanto attiene agli aspetti riguardanti la compatibilità con le linee di politica economica e finanziaria nazionale.

2. L'ARAN informa costantemente i comitati di settore e il Governo sullo svolgimento delle trattative.

3. Raggiunta l'ipotesi di accordo, l'ARAN acquisisce il parere favorevole del comitato di settore sul testo contrattuale e sugli oneri finanziari diretti e indiretti che ne conseguono a carico dei bilanci delle amministrazioni interessate. Il comitato di settore esprime, con gli effetti di cui all'articolo 41, comma 1, il proprio parere entro cinque giorni dalla comunicazione dell'ARAN. Per le amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 2, il parere è espresso dal Presidente del Consiglio dei ministri, tramite il Ministro per la funzione pubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri.

4. Acquisito il parere favorevole sull'ipotesi di accordo, il giorno successivo l'ARAN trasmette la quantificazione dei costi contrattuali alla Corte dei conti ai fini della certificazione di compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio di cui all'articolo 1-bis della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni ed integrazioni. La Corte dei conti certifica l'attendibilità dei costi quantificati e la loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e può acquisire a tal fine elementi istruttori e valutazioni da tre esperti designati dal Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica. La designazione degli esperti, per la certificazione dei contratti collettivi delle amministrazioni delle regioni e degli enti locali, avviene previa intesa con la Conferenza Stato-regioni e con la Conferenza Stato-città. Gli esperti sono nominati prima che l'ipotesi di accordo sia trasmessa alla Corte dei conti.

5. La Corte dei conti delibera entro quindici giorni dalla trasmissione della quantificazione dei costi contrattuali, decorsi i quali la certificazione si intende effettuata positivamente. L'esito della certificazione viene comunicato dalla Corte all'ARAN, al comitato di settore e al Governo. Se la certificazione è positiva, il Presidente dell'ARAN sottoscrive definitivamente il contratto collettivo.

6. Se la certificazione della Corte dei conti non è positiva, l'ARAN, sentito il comitato di settore o il Presidente del Consiglio dei ministri, assume le iniziative necessarie per adeguare la quantificazione dei costi contrattuali ai fini della certificazione, ovvero, qualora non lo ritenga possibile, convoca le organizzazioni sindacali ai fini della riapertura delle trattative. Le iniziative assunte dall'ARAN in seguito alla valutazione espressa dalla Corte dei conti sono comunicate, in ogni caso, al Governo ed alla Corte dei

conti, la quale riferisce al Parlamento sulla definitiva quantificazione dei costi contrattuali, sulla loro copertura finanziaria e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio.

7. In ogni caso, la procedura di certificazione deve concludersi entro quaranta giorni dall'ipotesi di accordo, decorsi i quali il Presidente dell'ARAN ha mandato di sottoscrivere definitivamente il contratto collettivo, salvo che non si renda necessaria la riapertura delle trattative ai sensi del comma precedente.

8. I contratti e accordi collettivi nazionali di cui all'articolo 40, commi 2 e 3, sono pubblicati nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana.

Articolo 48

Disponibilità destinate alla contrattazione collettiva nelle amministrazioni pubbliche e verifica

(Art. 52 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 19 del d.lgs n. 470 del 1993 e poi dall'art. 5 del d.lgs n. 396 del 1997 e successivamente modificato dall'art. 14, commi da 2 a 4 del d.lgs n. 387 del 1998)

1. Il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, quantifica, in coerenza con i parametri previsti dagli strumenti di programmazione e di bilancio di cui all'articolo 1-bis della legge 5 agosto 1978, n. 468 e successive modificazioni e integrazioni, l'onere derivante dalla contrattazione collettiva nazionale a carico del bilancio dello Stato con apposita norma da inserire nella legge finanziaria ai sensi dell'articolo 11 della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni ed integrazioni. Allo stesso modo sono determinati gli eventuali oneri aggiuntivi a carico del bilancio dello Stato per la contrattazione integrativa delle amministrazioni dello Stato di cui all'articolo 40, comma 3.

2. Per le altre pubbliche amministrazioni gli oneri derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale sono determinati a carico dei rispettivi bilanci in coerenza con i medesimi parametri di cui al comma 1.

3. I contratti collettivi sono corredati da prospetti contenenti la quantificazione degli oneri nonché l'indicazione della copertura complessiva per l'intero periodo di validità contrattuale, prevedendo con apposite clausole la possibilità di prorogare l'efficacia temporale del contratto ovvero di sospenderne l'esecuzione parziale o totale in caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa.

4. La spesa posta a carico del bilancio dello Stato è iscritta in apposito fondo dello Stato di previsione del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica in ragione dell'ammontare complessivo. In esito alla sottoscrizione dei singoli contratti di comparto, il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica è autorizzato a ripartire, con propri decreti, le somme destinate a ciascun comparto mediante assegnazione diretta a favore dei competenti capitoli di bilancio, anche di nuova istituzione, per il personale dell'amministrazione statale, ovvero mediante trasferimento ai bilanci delle amministrazioni autonome e degli enti in favore dei quali sia previsto l'apporto finanziario dello Stato a copertura dei relativi oneri. Per le amministrazioni diverse dalle amministrazioni dello Stato e per gli altri enti cui si applica il presente decreto, l'autorizzazione di spesa relativa al rinnovo dei contratti collettivi è disposta nelle stesse forme con cui vengono approvati i bilanci, con distinta indicazione dei mezzi di copertura.

5. Le somme provenienti dai trasferimenti di cui al comma 4 devono trovare specifica allocazione nelle entrate dei bilanci delle amministrazioni ed enti beneficiari, per essere assegnate ai pertinenti capitoli di spesa dei medesimi bilanci. I relativi stanziamenti sia in entrata che in uscita non possono essere incrementati se non con apposita autorizzazione legislativa.

6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio ai sensi dell'articolo 40, comma 3, è effettuato dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai nuclei di valutazione o dai servizi di controllo interno ai sensi del d.lgs 30 luglio 1999, n. 286.

7. Ferme restando le disposizioni di cui al titolo V del presente decreto, la Corte dei conti, anche nelle sue articolazioni regionali di controllo, verifica periodicamente gli andamenti della spesa per il personale delle pubbliche amministrazioni, utilizzando, per ciascun comparto, insieme significativi di amministrazioni. A tal fine, la Corte dei conti può avvalersi, oltre che dei servizi di controllo interno o nuclei di valutazione, di esperti designati a sua richiesta da amministrazioni ed enti pubblici.

Articolo 49

Interpretazione autentica dei contratti collettivi

(Art. 53 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 24 del d.lgs n. 546 del 1993 e successivamente modificato dall'art. 43, comma 1 del d.lgs n. 80 del 1998)

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 47, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

Articolo 50

Aspettative e permessi sindacali

(Art. 54, commi da 1 a 3 e 5 del d.lgs n. 29 del 1993, come modificati prima dall'art. 20 del d.lgs n. 470 del 1993 poi dall'art. 2 del decreto legge n. 254 del 1996, convertito con modificazioni dalla legge n. 365 del 1996, e, infine, dall'art. 44, comma 5 del d.lgs n. 80 del 1998)

1. Al fine del contenimento, della trasparenza e della razionalizzazione delle aspettative e dei permessi sindacali nel settore pubblico, la contrattazione collettiva ne determina i limiti massimi in un apposito accordo, tra l'ARAN e le confederazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43.

2. La gestione dell'accordo di cui al comma 1, ivi comprese le modalità di utilizzo e distribuzione delle aspettative e dei permessi sindacali tra le confederazioni e le organizzazioni sindacali aventi titolo sulla base della loro rappresentatività e con riferimento a ciascun comparto e area separata di contrattazione, è demandata alla contrattazione collettiva, garantendo a decorrere dal 1 agosto 1996 in ogni caso l'applicazione della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni. Per la provincia autonoma di Bolzano si terra' conto di quanto previsto dall'articolo 9 del decreto del Presidente della Repubblica 6 gennaio 1978, n. 58.

3. Le amministrazioni pubbliche sono tenute a fornire alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica - il numero complessivo ed i nominativi dei beneficiari dei permessi sindacali.

4. Oltre ai dati relativi ai permessi sindacali, le pubbliche amministrazioni sono tenute a fornire alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica gli elenchi nominativi, suddivisi per qualifica, del personale dipendente collocato in aspettativa, in quanto chiamato a ricoprire una funzione pubblica elettiva, ovvero per motivi sindacali. I dati riepilogativi dei predetti elenchi sono pubblicati in allegato alla relazione annuale da presentare al Parlamento ai sensi dell'articolo 16 della legge 29 marzo 1983, n. 93.

Titolo IV

RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 51

Disciplina del rapporto di lavoro

(Art. 55 del d.lgs n. 29 del 1993)

1. Il rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche è disciplinato secondo le disposizioni degli articoli 2, commi 2 e 3, e 3, comma 1.

2. La legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, si applica alle pubbliche amministrazioni a prescindere dal numero dei dipendenti.

Articolo 52

Disciplina delle mansioni

(Art. 56 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 25 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 15 del d.lgs n. 387 del 1998)

1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali e' stato assunto o alle mansioni considerate equivalenti nell'ambito della classificazione professionale prevista dai contratti collettivi, ovvero a quelle corrispondenti alla qualifica superiore che abbia successivamente acquisito per effetto dello sviluppo professionale o di procedure concorsuali o selettive. L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla qualifica di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione.
2. Per obiettive esigenze di servizio il prestatore di lavoro puo' essere adibito a mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore:
 - a) nel caso di vacanza di posto in organico, per non piu' di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti come previsto al comma 4;
 - b) nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.
3. Si considera svolgimento di mansioni superiori, ai fini del presente articolo, soltanto l'attribuzione in modo prevalente, sotto il profilo qualitativo, quantitativo e temporale, dei compiti propri di dette mansioni.
4. Nei casi di cui al comma 2, per il periodo di effettiva prestazione, il lavoratore ha diritto al trattamento previsto per la qualifica superiore. Qualora l'utilizzazione del dipendente sia disposta per sopprimere a vacanze dei posti in organico, immediatamente, e comunque nel termine massimo di novanta giorni dalla data in cui il dipendente e' assegnato alle predette mansioni, devono essere avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti.
5. Al di fuori delle ipotesi di cui al comma 2, e' nulla l'assegnazione del lavoratore a mansioni proprie di una qualifica superiore, ma al lavoratore e' corrisposta la differenza di trattamento economico con la qualifica superiore. Il dirigente che ha disposto l'assegnazione risponde personalmente del maggior onere conseguente, se ha agito con dolo o colpa grave.
6. Le disposizioni del presente articolo si applicano in sede di attuazione della nuova disciplina degli ordinamenti professionali prevista dai contratti collettivi e con la decorrenza da questi stabilita. I medesimi contratti collettivi possono regolare diversamente gli effetti di cui ai commi 2, 3 e 4. Fino a tale data, in nessun caso lo svolgimento di mansioni superiori rispetto alla qualifica di appartenenza, puo' comportare il diritto ad avanzamenti automatici nell'inquadramento professionale del lavoratore.

Articolo 53

Incompatibilita', cumulo di impieghi e incarichi

(Art. 58 del d.lgs n. 29 del 1993, come modificato prima dall'art. 2 del decreto legge n. 358 del 1993, convertito dalla legge n. 448 del 1993, poi dall'art. 1 del decreto legge n. 361 del 1995, convertito con modificazioni dalla legge n. 437 del 1995, e, infine, dall'art. 26 del d.lgs n. 80 del 1998 nonche' dall'art. 16 del d.lgs n. 387 del 1998)

1. Resta ferma per tutti i dipendenti pubblici la disciplina delle incompatibilita' dettata dagli articoli 60 e seguenti del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, nonche', per i rapporti di lavoro a tempo parziale, dall'articolo 6, comma 2, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 marzo 1989, n. 117 e dall'articolo 1, commi 57 e seguenti della legge 23 dicembre 1996, n. 662. Restano ferme altresì le disposizioni di cui agli articoli 267, comma 1, 273, 274, 508 nonche' 676 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, all'articolo 9, commi 1 e 2, della legge 23 dicembre 1992, n. 498, all'articolo 4, comma 7, della legge 30 dicembre 1991, n. 412, ed ogni altra successiva modificazione ed integrazione della relativa disciplina.
2. Le pubbliche amministrazioni non possono conferire ai dipendenti incarichi, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da legge o altre fonti normative, o che non siano espressamente autorizzati.
3. Ai fini previsti dal comma 2, con appositi regolamenti, da emanarsi ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono individuati gli incarichi consentiti e quelli vietati ai magistrati ordinari, amministrativi, contabili e militari, nonche' agli avvocati e procuratori dello Stato, sentiti, per le diverse magistrature, i rispettivi istituti.
4. Nel caso in cui i regolamenti di cui al comma 3 non siano emanati, l'attribuzione degli incarichi e' consentita nei soli casi espressamente previsti dalla legge o da altre fonti normative.
5. In ogni caso, il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonche' l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da societa' o persone fisiche, che svolgano attivita' d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalita', tali da escludere casi di incompatibilita', sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione.
6. I commi da 7 a 13 del presente articolo si applicano ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, compresi quelli di cui all'articolo 3, con esclusione dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al cinquanta per cento di quella a tempo pieno, dei docenti universitari a tempo definito e delle altre categorie di dipendenti pubblici ai quali e' consentito da disposizioni speciali lo svolgimento di attivita' libero-professionali. Gli incarichi retribuiti, di cui ai commi seguenti, sono tutti gli incarichi, anche occasionali, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, per i quali e' previsto, sotto qualsiasi forma, un compenso. Sono esclusi i compensi derivanti:
 - a) dalla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili;
 - b) dalla utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;
 - c) dalla partecipazione a convegni e seminari;
 - d) da incarichi per i quali e' corrisposto solo il rimborso delle spese documentate;
 - e) da incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente e' posto in posizione di aspettativa, di comando o di fuori ruolo;
 - f) da incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita.
7. I dipendenti pubblici non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza. Con riferimento ai professori universitari a tempo pieno, gli statuti o i regolamenti degli atenei disciplinano i criteri e le procedure per il rilascio dell'autorizzazione nei casi previsti dal presente decreto. In caso di inosservanza del divieto, salve le piu' gravi sanzioni e ferma restando la responsabilita' disciplinare, il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte deve essere versato, a cura dell'erogante o, in difetto, del percettore, nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza del dipendente per essere destinato ad incremento del fondo di produttivita' o di fondi equivalenti.
8. Le pubbliche amministrazioni non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti di altre amministrazioni pubbliche senza la previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi. Salve le piu' gravi sanzioni, il conferimento dei predetti incarichi, senza la previa autorizzazione, costituisce in ogni caso infrazione disciplinare per il funzionario responsabile del procedimento; il relativo provvedimento e' nullo di diritto. In tal caso l'importo previsto come corrispettivo dell'incarico, ove gravi su fondi in disponibilita' dell'amministrazione conferente, e' trasferito all'amministrazione di appartenenza del dipendente ad incremento del fondo di produttivita' o di fondi equivalenti.

9. Gli enti pubblici economici e i soggetti privati non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti pubblici senza la previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi. In caso di inosservanza si applica la disposizione dell'articolo 6, comma 1, del decreto legge 28 marzo 1997, n. 79, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 1997, n. 140, e successive modificazioni ed integrazioni. All'accertamento delle violazioni e all'irrogazione delle sanzioni provvede il Ministero delle finanze, avvalendosi della Guardia di finanza, secondo le disposizioni della legge 24 novembre 1981, n. 689, e successive modificazioni ed integrazioni. Le somme riscosse sono acquisite alle entrate del Ministero delle finanze.
10. L'autorizzazione, di cui ai commi precedenti, deve essere richiesta all'amministrazione di appartenenza del dipendente dai soggetti pubblici o privati, che intendono conferire l'incarico; può, altresì, essere richiesta dal dipendente interessato. L'amministrazione di appartenenza deve pronunciarsi sulla richiesta di autorizzazione entro trenta giorni dalla ricezione della richiesta stessa. Per il personale che presta comunque servizio presso amministrazioni pubbliche diverse da quelle di appartenenza, l'autorizzazione è subordinata all'intesa tra le due amministrazioni. In tal caso il termine per provvedere è per l'amministrazione di appartenenza di 45 giorni e si prescinde dall'intesa se l'amministrazione presso la quale il dipendente presta servizio non si pronuncia entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta di intesa da parte dell'amministrazione di appartenenza. Decorso il termine per provvedere, l'autorizzazione, se richiesta per incarichi da conferirsi da amministrazioni pubbliche, si intende accordata; in ogni altro caso, si intende definitivamente negata.
11. Entro il 30 aprile di ciascun anno, i soggetti pubblici o privati che erogano compensi a dipendenti pubblici per gli incarichi di cui al comma 6 sono tenuti a dare comunicazione all'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi dei compensi erogati nell'anno precedente.
12. Entro il 30 giugno di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche che conferiscono o autorizzano incarichi retribuiti ai propri dipendenti sono tenute a comunicare, in via telematica o su apposito supporto magnetico, al Dipartimento della funzione pubblica l'elenco degli incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti stessi nell'anno precedente, con l'indicazione dell'oggetto dell'incarico e del compenso lordo previsto o presunto. L'elenco è accompagnato da una relazione nella quale sono indicate le norme in applicazione delle quali gli incarichi sono stati conferiti o autorizzati, le ragioni del conferimento o dell'autorizzazione, i criteri di scelta dei dipendenti cui gli incarichi sono stati conferiti o autorizzati e la rispondenza dei medesimi ai principi di buon andamento dell'amministrazione, nonché le misure che si intendono adottare per il contenimento della spesa. Nello stesso termine e con le stesse modalità le amministrazioni che, nell'anno precedente, non hanno conferito o autorizzato incarichi ai propri dipendenti, anche se comandati o fuori ruolo, dichiarano di non aver conferito o autorizzato incarichi.
13. Entro lo stesso termine di cui al comma 12 le amministrazioni di appartenenza sono tenute a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica o su apposito supporto magnetico, per ciascuno dei propri dipendenti e distintamente per ogni incarico conferito o autorizzato, i compensi, relativi all'anno precedente, da esse erogati o della cui erogazione abbiano avuto comunicazione dai soggetti di cui al comma 11.
14. Al fine della verifica dell'applicazione delle norme di cui all'articolo 1, commi 123 e 127, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, e successive modificazioni e integrazioni, le amministrazioni pubbliche sono tenute a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica o su supporto magnetico, entro il 30 giugno di ciascun anno, i compensi percepiti dai propri dipendenti anche per incarichi relativi a compiti e doveri d'ufficio; sono altresì tenute a comunicare semestralmente l'elenco dei collaboratori esterni e dei soggetti cui sono stati affidati incarichi di consulenza, con l'indicazione della ragione dell'incarico e dell'ammontare dei compensi corrisposti.
15. Le amministrazioni che omettono gli adempimenti di cui ai commi da 11 a 14 non possono conferire nuovi incarichi fino a quando non adempiono. I soggetti di cui al comma 9 che omettono le comunicazioni di cui al comma 11 incorrono nella sanzione di cui allo stesso comma 9.
16. Il Dipartimento della funzione pubblica, entro il 31 dicembre di ciascun anno, riferisce al Parlamento sui dati raccolti e formula proposte per il contenimento della spesa per gli incarichi e per la razionalizzazione dei criteri di attribuzione degli incarichi stessi.

Articolo 54

Codice di comportamento

(Art. 58-bis del d.lgs n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 26 del d.lgs n. 546 del 1993 e successivamente sostituito dall'art. 27 del d.lgs n. 80 del 1998)

1. Il Dipartimento della funzione pubblica, sentite le confederazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43, definisce un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, anche in relazione alle necessarie misure organizzative da adottare al fine di assicurare la qualità dei servizi che le stesse amministrazioni rendono ai cittadini.
2. Il codice è pubblicato nella Gazzetta ufficiale e consegnato al dipendente all'atto dell'assunzione.
3. Le pubbliche amministrazioni formulano all'ARAN indirizzi, ai sensi dell'articolo 41, comma 1 e dell'articolo 70, comma 4, affinché il codice venga recepito nei contratti, in allegato, e perché i suoi principi vengano coordinati con le previsioni contrattuali in materia di responsabilità disciplinare.
4. Per ciascuna magistratura e per l'Avvocatura dello Stato, gli organi delle associazioni di categoria adottano un codice etico che viene sottoposto all'adesione degli appartenenti alla magistratura interessata. In caso di inerzia il codice è adottato dall'organo di autogoverno.
5. L'organo di vertice di ciascuna pubblica amministrazione verifica, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43 e le associazioni di utenti e consumatori, l'applicabilità del codice di cui al comma 1, anche per apportare eventuali integrazioni e specificazioni al fine della pubblicazione e dell'adozione di uno specifico codice di comportamento per ogni singola amministrazione.
6. Sull'applicazione dei codici di cui al presente articolo vigilano i dirigenti responsabili di ciascuna struttura.
7. Le pubbliche amministrazioni organizzano attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione dei codici di cui al presente articolo.

Articolo 55

Sanzioni disciplinari e responsabilità

(Art. 59 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 27 del d.lgs n. 546 del 1993 e successivamente modificato dall'art. 2 del decreto legge n. 361 del 1995, convertito con modificazioni dalla legge n. 437 del 1995, nonché dall'art. 27, comma 2 e dall'art. 45, comma 16 del d.lgs n. 80 del 1998)

1. Per i dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, resta ferma la disciplina attualmente vigente in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche.
2. Ai dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, si applicano l'articolo 2106 del codice civile e l'articolo 7, commi primo, quinto e ottavo, della legge 20 maggio 1970, n. 300.
3. Salvo quanto previsto dagli articoli 21 e 53, comma 1, e ferma restando la definizione dei doveri del dipendente ad opera dei codici di comportamento di cui all'articolo 54, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi.
4. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari. Tale ufficio, su segnalazione del capo della struttura in cui il dipendente lavora, contesta l'addebito al dipendente medesimo, istruisce il procedimento disciplinare e applica la sanzione. Quando le sanzioni da applicare siano rimprovero verbale e censura, il capo della struttura in cui il dipendente lavora provvede direttamente.

5. Ogni provvedimento disciplinare, ad eccezione del rimprovero verbale, deve essere adottato previa tempestiva contestazione scritta dell'addebito al dipendente, che viene sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Trascorsi inutilmente quindici giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi quindici giorni.
6. Con il consenso del dipendente la sanzione applicabile può essere ridotta, ma in tal caso non è più suscettibile di impugnazione.
7. Ove i contratti collettivi non prevedano procedure di conciliazione, entro venti giorni dall'applicazione della sanzione, il dipendente, anche per mezzo di un procuratore o dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, può impugnarla dinanzi al collegio arbitrale di disciplina dell'amministrazione in cui lavora. Il collegio emette la sua decisione entro novanta giorni dall'impugnazione e l'amministrazione vi si conforma. Durante tale periodo la sanzione resta sospesa.
8. Il collegio arbitrale si compone di due rappresentanti dell'amministrazione e di due rappresentanti dei dipendenti ed è presieduto da un esterno all'amministrazione, di provata esperienza e indipendenza. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, stabilisce, sentite le organizzazioni sindacali, le modalità per la periodica designazione di dieci rappresentanti dell'amministrazione e dieci rappresentanti dei dipendenti, che, di comune accordo, indicano cinque presidenti. In mancanza di accordo, l'amministrazione richiede la nomina dei presidenti al presidente del tribunale del luogo in cui siede il collegio. Il collegio opera con criteri oggettivi di rotazione dei membri e di assegnazione dei procedimenti disciplinari che ne garantiscono l'imparzialità.
9. Più amministrazioni omogenee o affini possono istituire un unico collegio arbitrale mediante convenzione che ne regoli le modalità di costituzione e di funzionamento nel rispetto dei principi di cui ai precedenti commi.
10. Fino al riordinamento degli organi collegiali della scuola nei confronti del personale ispettivo tecnico, direttivo, docente ed educativo delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative statali si applicano le norme di cui agli articoli da 502 a 507 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297.

Articolo 56

Impugnazione delle sanzioni disciplinari

(Art. 59-bis del d.lgs n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 28 del d.lgs n. 80 del 1998)

1. Se i contratti collettivi nazionali non hanno istituito apposite procedure di conciliazione e arbitrato, le sanzioni disciplinari possono essere impugnate dal lavoratore davanti al collegio di conciliazione di cui all'articolo 66, con le modalità e con gli effetti di cui all'articolo 7, commi sesto e settimo, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Articolo 57

Pari opportunità

(Art. 61 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 29 del d.lgs n. 546 del 1993, successivamente modificato prima dall'art. 43, comma 8 del d.lgs n. 80 del 1998 e poi dall'art. 17 del d.lgs n. 387 del 1998)

1. Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:
 - a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e);
 - b) adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;
 - c) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorire la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
 - d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati pari opportunità nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.
2. Le pubbliche amministrazioni, secondo le modalità di cui all'articolo 9, adottano tutte le misure per attuare le direttive della Unione europea in materia di pari opportunità, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

TITOLO V CONTROLLO DELLA SPESA

Articolo 58

Finalità

(Art. 63 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 30 del d.lgs n. 546 del 1993)

1. Al fine di realizzare il più efficace controllo dei bilanci, anche articolati per funzioni e per programmi, e la rilevazione dei costi, con particolare riferimento al costo del lavoro, il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, provvede alla acquisizione delle informazioni sui flussi finanziari relativi a tutte le amministrazioni pubbliche.
2. Per le finalità di cui al comma 1, tutte le amministrazioni pubbliche impiegano strumenti di rilevazione e sistemi informatici e statistici definiti o valutati dall'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione di cui al decreto legislativo 12 febbraio 1993, n. 39, e successive modificazioni ed integrazioni, sulla base delle indicazioni definite dal Ministero del tesoro, d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.
3. Per l'immediata attivazione del sistema di controllo della spesa del personale di cui al comma 1, il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, avvia un processo di integrazione dei sistemi informativi delle amministrazioni pubbliche che rilevano i trattamenti economici e le spese del personale, facilitando la razionalizzazione delle modalità di pagamento delle retribuzioni. Le informazioni acquisite dal sistema informativo del Dipartimento della ragioneria generale dello Stato sono disponibili per tutte le amministrazioni e gli enti interessati.

Articolo 59

Rilevazione dei costi

(Art. 64 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 31 del d.lgs n. 546 del 1993)

1. Le amministrazioni pubbliche individuano i singoli programmi di attività e trasmettono alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica tutti gli elementi necessari alla rilevazione ed al controllo dei costi.
2. Ferme restando le attuali procedure di evidenziazione della spesa ed i relativi sistemi di controllo, il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica al fine di rappresentare i profili economici della spesa, previe intese con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, definisce procedure interne e tecniche di rilevazione e provvede, in coerenza con le funzioni di spesa riconducibili alle unità amministrative cui compete la gestione dei programmi, ad un'articolazione dei bilanci pubblici a carattere sperimentale.
3. Per la omogeneizzazione delle procedure presso i soggetti pubblici diversi dalle amministrazioni sottoposte alla vigilanza ministeriale, la Presidenza del Consiglio dei ministri adotta apposito atto di indirizzo e coordinamento.

Articolo 60

Controllo del costo del lavoro

(Art. 65 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 32 del d.lgs n. 546 del 1993)

1. Il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, definisce un modello di rilevazione della consistenza del personale, in servizio e in quiescenza, e delle relative spese, ivi compresi gli oneri previdenziali e le entrate derivanti dalle contribuzioni, anche per la loro evidenziazione a preventivo e a consuntivo, mediante allegati ai bilanci. Il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica elabora, altresì, un conto annuale che evidenzia anche il rapporto tra contribuzioni e prestazioni previdenziali relative al personale delle amministrazioni statali.
2. Le amministrazioni pubbliche presentano, entro il mese di maggio di ogni anno, alla Corte dei conti, per il tramite del Dipartimento della ragioneria generale dello Stato ed inviadone copia alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, il conto annuale delle spese sostenute per il personale, rilevate secondo il modello di cui al comma 1. Il conto è accompagnato da una relazione, con cui le amministrazioni pubbliche espongono i risultati della gestione del personale, con riferimento agli obiettivi che, per ciascuna amministrazione, sono stabiliti dalle leggi, dai regolamenti e dagli atti di programmazione. La mancata presentazione del conto e della relativa relazione determina, per l'anno successivo a quello cui il conto si riferisce, l'applicazione delle misure di cui all'articolo 30, comma 11, della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni ed integrazioni.
3. Gli enti pubblici economici e le aziende che producono servizi di pubblica utilità nonche' gli enti e le aziende di cui all'articolo 70, comma 4, sono tenuti a comunicare alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, il costo annuo del personale comunque utilizzato, in conformità alle procedure definite dal Ministero del tesoro, d'intesa con il predetto Dipartimento della funzione pubblica.
4. La Corte dei conti riferisce annualmente al Parlamento sulla gestione delle risorse finanziarie destinate al personale del settore pubblico, avvalendosi di tutti i dati e delle informazioni disponibili presso le amministrazioni pubbliche. Con apposite relazioni in corso d'anno, anche a richiesta del Parlamento, la Corte riferisce altresì in ordine a specifiche materie, settori ed interventi.
5. Il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, anche su espressa richiesta del Ministro per la funzione pubblica, dispone visite ispettive, a cura dei servizi ispettivi di finanza del Dipartimento della ragioneria generale dello Stato, coordinate anche con altri analoghi servizi, per la valutazione e la verifica delle spese, con particolare riferimento agli oneri dei contratti collettivi nazionali e decentrati, denunciando alla Corte dei conti le irregolarità riscontrate. Tali verifiche vengono eseguite presso le amministrazioni pubbliche, nonche' presso gli enti e le aziende di cui al comma 3. Ai fini dello svolgimento integrato delle verifiche ispettive, i servizi ispettivi di finanza del Dipartimento della ragioneria generale dello Stato esercitano presso le predette amministrazioni, enti e aziende sia le funzioni di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 20 febbraio 1998, n. 38 e all'articolo 2, comma 1, lettera b) del decreto del Presidente della Repubblica 28 aprile 1998, n. 154, sia i compiti di cui all'articolo 27, comma quarto, della legge 29 marzo 1983, n. 93.
6. Allo svolgimento delle verifiche ispettive integrate di cui al comma 5 può partecipare l'ispettorato operante presso il Dipartimento della funzione pubblica. L'ispettorato stesso si avvale di cinque ispettori di finanza, in posizione di comando o fuori ruolo, del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, cinque funzionari, particolarmente esperti in materia, in posizione di comando o fuori ruolo, del Ministero dell'interno e di altro personale comunque in servizio presso il Dipartimento della funzione pubblica. L'ispettorato svolge compiti ispettivi vigilando sulla razionale organizzazione delle pubbliche amministrazioni, l'ottimale utilizzazione delle risorse umane, la conformità dell'azione amministrativa ai principi di imparzialità e buon andamento e l'osservanza delle disposizioni vigenti sul controllo dei costi, dei rendimenti e dei risultati e sulla verifica dei carichi di lavoro.

Articolo 61

Interventi correttivi del costo del personale

(Art. 66 del d.lgs n. 29 del 1993)

1. Fermo restando il disposto dell'articolo 11-ter, comma 7, della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni ed integrazioni, e salvi i casi di cui ai commi successivi, qualora si verifichino o siano prevedibili, per qualunque causa, scostamenti rispetto agli stanziamenti previsti per le spese destinate al personale, il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, informato dall'amministrazione competente, ne riferisce al Parlamento, proponendo l'adozione di misure correttive idonee a ripristinare l'equilibrio del bilancio. La relazione è trasmessa altresì al nucleo di valutazione della spesa relativa al pubblico impiego istituito presso il CNEL.
2. Le pubbliche amministrazioni che vengono, in qualunque modo, a conoscenza di decisioni giurisdizionali che comportino oneri a carico del bilancio, ne danno immediata comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica. Ove tali decisioni producano nuovi o maggiori oneri rispetto alle spese autorizzate, il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica presenta, entro trenta giorni dalla data di pubblicazione delle sentenze della Corte costituzionale o dalla conoscenza delle decisioni esecutive di altre autorità giurisdizionali, una relazione al Parlamento, impegnando Governo e Parlamento a definire con procedura d'urgenza una nuova disciplina legislativa idonea a ripristinare i limiti della spesa globale.
3. Il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica provvede, con la stessa procedura di cui al comma 2, a seguito di richieste pervenute alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica per la estensione generalizzata di decisioni giurisdizionali divenute esecutive, atte a produrre gli effetti indicati nel medesimo comma 2 sulla entità della spesa autorizzata.

Articolo 62

Commissario del Governo

(Art. 67 del d.lgs n. 29 del 1993)

1. Il Commissario del Governo, fino all'entrata in vigore del regolamento di cui all'articolo 11, comma 4, del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, rappresenta lo Stato nel territorio regionale. Egli è responsabile, nei confronti del Governo, del flusso di informazioni degli enti pubblici operanti nel territorio, in particolare di quelli attivati attraverso gli allegati ai bilanci e il conto annuale di cui all'articolo 60, comma 1. Ogni comunicazione del Governo alla regione avviene tramite il Commissario del Governo.

Titolo VI GIURISDIZIONE Articolo 63

Controversie relative ai rapporti di lavoro

(Art. 68 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 33 del d.lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 29 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 18 del d.lgs n. 387 del 1998)

1. Sono devolute al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, ad eccezione di quelle relative ai rapporti di lavoro di cui al comma 4, incluse le controversie concernenti l'assunzione al lavoro, il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali e la responsabilità dirigenziale, nonche' quelle concernenti le indennità di fine rapporto, comunque denominate e corrisposte, ancorché

venivano in questione atti amministrativi presupposti. Quando questi ultimi siano rilevanti ai fini della decisione, il giudice li disapplica, se illegittimi. L'impugnazione davanti al giudice amministrativo dell'atto amministrativo rilevante nella controversia non è causa di sospensione del processo.

2. Il giudice adotta, nei confronti delle pubbliche amministrazioni, tutti i provvedimenti, di accertamento, costitutivi o di condanna, richiesti dalla natura dei diritti tutelati. Le sentenze con le quali riconosce il diritto all'assunzione, ovvero accerta che l'assunzione è avvenuta in violazione di norme sostanziali o procedurali, hanno anche effetto rispettivamente costitutivo o estintivo del rapporto di lavoro.

3. Sono devolute al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, le controversie relative a comportamenti antisindacali delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, e le controversie, promosse da organizzazioni sindacali, dall'ARAN o dalle pubbliche amministrazioni, relative alle procedure di contrattazione collettiva di cui all'articolo 40 e seguenti del presente decreto.

4. Restano devolute alla giurisdizione del giudice amministrativo le controversie in materia di procedure concorsuali per l'assunzione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, nonché, in sede di giurisdizione esclusiva, le controversie relative ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 3, ivi comprese quelle attinenti ai diritti patrimoniali connessi.

5. Nelle controversie di cui ai commi 1 e 3 e nel caso di cui all'articolo 64, comma 3, il ricorso per cassazione può essere proposto anche per violazione o falsa applicazione dei contratti e accordi collettivi nazionali di cui all'articolo 40.

Articolo 64

Accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità ed interpretazione del contratto collettivi

(Art. 68-bis del d.lgs n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 30 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 19, commi 1 e 2 del d.lgs n. 387 del 1998)

1. Quando per la definizione di una controversia individuale di cui all'articolo 63, è necessario risolvere in via pregiudiziale una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione delle clausole di un contratto o accordo collettivo nazionale, sottoscritto dall'ARAN ai sensi dell'articolo 40 e seguenti, il giudice, con ordinanza non impugnabile, nella quale indica la questione da risolvere, fissa una nuova udienza di discussione non prima di centoventi giorni e dispone la comunicazione, a cura della cancelleria, dell'ordinanza, del ricorso introduttivo e della memoria difensiva all'ARAN.

2. Entro trenta giorni dalla comunicazione di cui al comma 1, l'ARAN convoca le organizzazioni sindacali firmatarie per verificare la possibilità di un accordo sull'interpretazione autentica del contratto o accordo collettivo, ovvero sulla modifica della clausola controversa. All'accordo sull'interpretazione autentica o sulla modifica della clausola si applicano le disposizioni dell'articolo 49. Il testo dell'accordo è trasmesso, a cura dell'ARAN, alla cancelleria del giudice procedente, la quale provvede a darne avviso alle parti almeno dieci giorni prima dell'udienza. Decorso novanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 1, in mancanza di accordo, la procedura si intende conclusa.

3. Se non interviene l'accordo sull'interpretazione autentica o sulla modifica della clausola controversa, il giudice decide con sentenza sulla sola questione di cui al comma 1, impartendo distinti provvedimenti per l'ulteriore istruzione o, comunque, per la prosecuzione della causa. La sentenza è impugnabile soltanto con ricorso immediato per Cassazione, proposto nel termine di sessanta giorni dalla comunicazione dell'avviso di deposito della sentenza. Il deposito nella cancelleria del giudice davanti a cui pende la causa di una copia del ricorso per cassazione, dopo la notificazione alle altre parti, determina la sospensione del processo.

4. La Corte di cassazione, quando accoglie il ricorso a norma dell'articolo 383 del codice di procedura civile, rinvia la causa allo stesso giudice che ha pronunciato la sentenza cassata. La riassunzione della causa può essere fatta da ciascuna delle parti entro il termine perentorio di sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza di cassazione. In caso di estinzione del processo, per qualsiasi causa, la sentenza della Corte di cassazione conserva i suoi effetti.

5. L'ARAN e le organizzazioni sindacali firmatarie possono intervenire nel processo anche oltre il termine previsto dall'articolo 419 del codice di procedura civile e sono legittimate, a seguito dell'intervento alla proposizione dei mezzi di impugnazione delle sentenze che decidono una questione di cui al comma 1. Possono, anche se non intervenute, presentare memorie nel giudizio di merito ed in quello per cassazione. Della presentazione di memorie è dato avviso alle parti, a cura della cancelleria.

6. In pendenza del giudizio davanti alla Corte di cassazione, possono essere sospesi i processi la cui definizione dipende dalla risoluzione della medesima questione sulla quale la Corte è chiamata a pronunciarsi. Interventuta la decisione della Corte di cassazione, il giudice fissa, anche d'ufficio, l'udienza per la prosecuzione del processo.

7. Quando per la definizione di altri processi è necessario risolvere una questione di cui al comma 1 sulla quale è già intervenuta una pronuncia della Corte di cassazione e il giudice non ritiene di uniformarsi alla pronuncia della Corte, si applica il disposto del comma 3.

8. La Corte di cassazione, nelle controversie di cui è investita ai sensi del comma 3, può condannare la parte soccombente, a norma dell'articolo 96 del codice di procedura civile, anche in assenza di istanza di parte.

Articolo 65

Tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie individuali

(Art. 69 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 34 del d.lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 31 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato prima dall'art. 19, commi da 3 a 6 del d.lgs n. 387 del 1998 e poi dall'art. 45, comma 22 della legge n. 448 del 1998)

1. Per le controversie individuali di cui all'articolo 63, il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile si svolge con le procedure previste dai contratti collettivi, ovvero davanti al collegio di conciliazione di cui all'articolo 66, secondo le disposizioni dettate dal presente decreto.

2. La domanda giudiziale diventa procedibile trascorsi novanta giorni dalla promozione del tentativo di conciliazione.

3. Il giudice che rileva che non è stato promosso il tentativo di conciliazione secondo le disposizioni di cui all'articolo 66, commi 2 e 3, o che la domanda giudiziale è stata proposta prima della scadenza del termine di novanta giorni dalla promozione del tentativo, sospende il giudizio e fissa alle parti il termine perentorio di sessanta giorni per promuovere il tentativo di conciliazione. Si applica l'articolo 412-bis, commi secondo e quinto, del codice di procedura civile. Espletato il tentativo di conciliazione o decorso il termine di novanta giorni, il processo può essere riassunto entro il termine perentorio di centottanta giorni. La parte contro la quale è stata proposta la domanda in violazione dell'articolo 410 del codice di procedura civile, con l'atto di riassunzione o con memoria depositata in cancelleria almeno dieci giorni prima dell'udienza fissata, può modificare o integrare le proprie difese e proporre nuove eccezioni processuali e di merito, che non siano rilevabili d'ufficio. Ove il processo non sia stato tempestivamente riassunto, il giudice dichiara d'ufficio l'estinzione del processo con decreto cui si applica la disposizione di cui all'articolo 308 del codice di procedura civile.

4. Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, di intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica ed il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, provvede, mediante mobilità volontaria interministeriale, a dotare le Commissioni di conciliazione territoriali degli organici indispensabili per la tempestiva realizzazione del tentativo obbligatorio di conciliazione delle controversie individuali di lavoro nel settore pubblico e privato.

Articolo 66

Collegio di conciliazione

(Art. 69-bis del d.lgs n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 32 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 19, comma 7 del d.lgs n. 387 del 1998)

1. Ferma restando la facoltà del lavoratore di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'articolo 65 si svolge, con le procedure di cui ai commi seguenti, dinanzi ad un collegio di conciliazione istituito presso la Direzione provinciale del lavoro nella cui circoscrizione si trova l'ufficio cui il lavoratore è addetto, ovvero era addetto al momento della cessazione del rapporto. Le medesime procedure si applicano, in quanto compatibili, se il tentativo di conciliazione è promosso dalla pubblica amministrazione. Il collegio di conciliazione è composto dal direttore della Direzione o da un suo delegato, che lo presiede, da un rappresentante del lavoratore e da un rappresentante dell'amministrazione.
2. La richiesta del tentativo di conciliazione, sottoscritta dal lavoratore, è consegnata alla Direzione presso la quale è istituito il collegio di conciliazione competente o spedita mediante raccomandata con avviso di ricevimento. Copia della richiesta deve essere consegnata o spedita a cura dello stesso lavoratore all'amministrazione di appartenenza.
3. La richiesta deve precisare:
 - a) l'amministrazione di appartenenza e la sede alla quale il lavoratore è addetto;
 - b) il luogo dove gli devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura;
 - c) l'esposizione sommaria dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della pretesa;
 - d) la nomina del proprio rappresentante nel collegio di conciliazione o la delega per la nomina medesima ad un'organizzazione sindacale.
4. Entro trenta giorni dal ricevimento della copia della richiesta, l'amministrazione, qualora non accolga la pretesa del lavoratore, deposita presso la Direzione osservazioni scritte. Nello stesso atto nomina il proprio rappresentante in seno al collegio di conciliazione. Entro i dieci giorni successivi al deposito, il Presidente fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione. Dinanzi al collegio di conciliazione, il lavoratore può farsi rappresentare o assistere anche da un'organizzazione cui aderisce o conferisce mandato. Per l'amministrazione deve comparire un soggetto munito del potere di conciliare.
5. Se la conciliazione riesce, anche limitatamente ad una parte della pretesa avanzata dal lavoratore, viene redatto separato processo verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti del collegio di conciliazione. Il verbale costituisce titolo esecutivo. Alla conciliazione non si applicano le disposizioni dell'articolo 2113, commi, primo, secondo e terzo del codice civile.
6. Se non si raggiunge l'accordo tra le parti, il collegio di conciliazione deve formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia. Se la proposta non è accettata, i termini di essa sono riassunti nel verbale con indicazione delle valutazioni espresse dalle parti.
7. Nel successivo giudizio sono acquisiti, anche di ufficio, i verbali concernenti il tentativo di conciliazione non riuscito. Il giudice valuta il comportamento tenuto dalle parti nella fase conciliativa ai fini del regolamento delle spese.
8. La conciliazione della lite da parte di chi rappresenta la pubblica amministrazione, in adesione alla proposta formulata dal collegio di cui al comma 1, ovvero in sede giudiziale ai sensi dell'articolo 420, commi primo, secondo e terzo, del codice di procedura civile, non può dar luogo a responsabilità amministrativa.

Titolo VII DISPOSIZIONI DIVERSE E NORME TRANSITORIE FINALI

Capo I Disposizioni diverse Articolo 67

Integrazione funzionale del Dipartimento della funzione pubblica con la Ragioneria generale dello Stato

(Art. 70 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 35 del d.lgs n. 546 del 1993)

1. Il più efficace perseguimento degli obiettivi di cui all'articolo 48, commi da 1 a 3, ed agli articoli da 58 a 60 è realizzato attraverso l'integrazione funzionale della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica con il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, da conseguirsi mediante apposite conferenze di servizi presiedute dal Ministro per la funzione pubblica o da un suo delegato.
2. L'applicazione dei contratti collettivi di lavoro, nazionali e decentrati, per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, è oggetto di verifica del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, con riguardo, rispettivamente, al rispetto dei costi prestabiliti ed agli effetti degli istituti contrattuali sull'efficienza organizzativa delle amministrazioni pubbliche e sulla efficacia della loro azione.
3. Gli schemi di provvedimenti legislativi e i progetti di legge, comunque sottoposti alla valutazione del Governo, contenenti disposizioni relative alle amministrazioni pubbliche richiedono il necessario concerto del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e del Dipartimento della funzione pubblica. I provvedimenti delle singole amministrazioni dello Stato incidenti nella medesima materia sono adottati d'intesa con il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica in apposite conferenze di servizi da indire ai sensi e con le modalità di cui all'articolo 14 della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni ed integrazioni.

Articolo 68

Aspettativa per mandato parlamentare

(Art. 71, commi da 1 a 3 e 5 del d.lgs n. 29 del 1993)

1. I dipendenti delle pubbliche amministrazioni eletti al Parlamento nazionale, al Parlamento europeo e nei Consigli regionali sono collocati in aspettativa senza assegni per la durata del mandato. Essi possono optare per la conservazione, in luogo dell'indennità parlamentare e dell'analoga indennità corrisposta ai consiglieri regionali, del trattamento economico in godimento presso l'amministrazione di appartenenza, che resta a carico della medesima.
2. Il periodo di aspettativa è utile ai fini dell'anzianità di servizio e del trattamento di quiescenza e di previdenza.
3. Il collocamento in aspettativa ha luogo all'atto della proclamazione degli eletti; di questa le Camere ed i Consigli regionali danno comunicazione alle amministrazioni di appartenenza degli eletti per i conseguenti provvedimenti.
4. Le regioni adeguano i propri ordinamenti ai principi di cui ai commi 1, 2 e 3.

Capo II Norme transitorie e finali Articolo 69

Norme transitorie

(Art. 25, comma 4 del d.lgs n. 29 del 1993; art. 50, comma 14 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 17 del d.lgs n. 470 del 1993 e poi dall'art. 2 del d.lgs n. 396 del 1997; art. 72, commi 1 e 4 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituiti dall'art. 36 del d.lgs n. 546 del 1993; art. 73, comma 2 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 37 del d.lgs n. 546 del 1993; art. 28, comma 2 del d.lgs n. 80 del 1998; art. 45, commi 5, 9, 17 e 25 del d.lgs n. 80 del 1998, come modificati dall'art. 22, comma 6 del d.lgs n. 387 del 1998; art. 24, comma 3 del d.lgs n. 387 del 1998)

1. Salvo che per le materie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421, gli accordi sindacali recepiti in decreti del Presidente della Repubblica in base alla legge 29 marzo 1983, n. 93, e le norme generali e speciali del pubblico impiego, vigenti alla data del 13 gennaio 1994 e non abrogate, costituiscono, limitatamente agli istituti del rapporto di lavoro, la

disciplina di cui all'articolo 2, comma 2. Tali disposizioni sono inapplicabili a seguito della stipulazione dei contratti collettivi del quadriennio 1994-1997, in relazione ai soggetti e alle materie dagli stessi contemplati. Tali disposizioni cessano in ogni caso di produrre effetti dal momento della sottoscrizione, per ciascun ambito di riferimento, dei contratti collettivi del quadriennio 1998-2001.

2. In attesa di una nuova regolamentazione contrattuale della materia, resta ferma per i dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, la disciplina vigente in materia di trattamento di fine rapporto.

3. Il personale delle qualifiche ad esaurimento di cui agli articoli 60 e 61 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1972, n. 748, e successive modificazioni ed integrazioni, e quello di cui all'articolo 15 della legge 9 marzo 1989, n. 88, i cui ruoli sono contestualmente soppressi dalla data del 21 febbraio 1993, conserva le qualifiche ad personam. A tale personale sono attribuite funzioni vicarie del dirigente e funzioni di direzione di uffici di particolare rilevanza non riservati al dirigente, nonché compiti di studio, ricerca, ispezione e vigilanza ad esse delegati dal dirigente. Il trattamento economico è definito tramite il relativo contratto collettivo.

4. La disposizione di cui all'articolo 56, comma 1, si applica, per ciascun ambito di riferimento, a far data dalla entrata in vigore dei contratti collettivi del quadriennio contrattuale 1998-2001.

5. Le disposizioni di cui all'articolo 22, commi 17 e 18, della legge 29 dicembre 1994, n. 724, continuano ad applicarsi alle amministrazioni che non hanno ancora provveduto alla determinazione delle dotazioni organiche previa rilevazione dei carichi di lavoro.

6. Con riferimento ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 3, del presente decreto, non si applica l'articolo 199 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3.

7. Sono attribuite al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, le controversie di cui all'articolo 63 del presente decreto, relative a questioni attinenti al periodo del rapporto di lavoro successivo al 30 giugno 1998. Le controversie relative a questioni attinenti al periodo del rapporto di lavoro anteriore a tale data restano attribuite alla giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo solo qualora siano state proposte, a pena di decadenza, entro il 15 settembre 2000.

8. Fino all'entrata in vigore della nuova disciplina derivante dal contratto collettivo per il comparto scuola, relativo al quadriennio 1998-2001, continuano ad applicarsi al personale della scuola le procedure di cui all'articolo 484 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297.

9. Per i primi due bandi successivi alla data del 22 novembre 1998, relativi alla copertura di posti riservati ai concorsi di cui all'articolo 28, comma 2, lettera b, del presente decreto, con il regolamento governativo di cui al comma 3, del medesimo articolo è determinata la quota di posti per i quali sono ammessi soggetti anche se non in possesso del previsto titolo di specializzazione.

10. Sino all'applicazione dell'articolo 46, comma 12, l'ARAN utilizza personale in posizione di comando e fuori ruolo nei limiti massimi delle tabelle previste dal decreto del Presidente della Repubblica 25 gennaio 1994, n. 144, come modificato dall'articolo 8, comma 4, della legge 15 maggio 1997, n. 127.

11. In attesa di una organica normativa nella materia, restano ferme le norme che disciplinano, per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, l'esercizio delle professioni per le quali sono richieste l'abilitazione o l'iscrizione ad ordini o albi professionali. Il personale di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni ed integrazioni, può iscriversi, se in possesso dei prescritti requisiti, al relativo ordine professionale.

Articolo 70

Norme finali

(Art. 73, commi 1, 3, 4, 5 e 6-bis del d.lgs n. 29 del 1993, come modificati dall'art. 21 del d.lgs n. 470 del 1993, successivamente sostituiti dall'art. 37 del d.lgs n. 546 del 1993 e modificati dall'art. 9, comma 2 del d.lgs n. 396 del 1997, dall'art. 45, comma 4 del d.lgs n. 80 del 1998 e dall'art. 20 del d.lgs n. 387 del 1998; art. 45, commi 1, 2, 7, 10, 11, 21, 22 e 23 del d.lgs n. 80 del 1998, come modificati dall'art. 22, comma 6 del d.lgs n. 387 del 1998, dall'art. 89 della legge n. 342 del 2000 e dall'art. 51, comma 13, della legge n. 388 del 2000)

1. Restano salve per la regione Valle d'Aosta le competenze in materia, le norme di attuazione e la disciplina sul bilinguismo. Restano comunque salve, per la provincia autonoma di Bolzano, le competenze in materia, le norme di attuazione, la disciplina vigente sul bilinguismo e la riserva proporzionale di posti nel pubblico impiego.

2. Restano ferme le disposizioni di cui al titolo IV, capo II del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, riguardanti i segretari comunali e provinciali, e alla legge 7 marzo 1986, n. 65 - esclusi gli articoli 10 e 13 - sull'ordinamento della Polizia municipale. Per il personale disciplinato dalla stessa legge 7 marzo 1986, n. 65 il trattamento economico e normativo è definito nei contratti collettivi previsti dal presente decreto, nonché, per i segretari comunali e provinciali, dall'art. 11, comma 8 del Decreto del Presidente della Repubblica 4 dicembre 1997, n. 465.

3. Il rapporto di lavoro dei dipendenti degli enti locali è disciplinato dai contratti collettivi previsti dal presente decreto nonché dal decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

4. Le aziende e gli enti di cui alle leggi 26 dicembre 1936, n. 2174, e successive modificazioni ed integrazioni, 13 luglio 1984, n. 312, 30 maggio 1988, n. 186, 11 luglio 1988, n. 266, 31 gennaio 1992, n. 138, legge 30 dicembre 1986, n. 936, decreto legislativo 25 luglio 1997, n. 250 adeguano i propri ordinamenti ai principi di cui al titolo I. I rapporti di lavoro dei dipendenti dei predetti enti ed aziende sono regolati da contratti collettivi ed individuali in base alle disposizioni di cui agli articoli 2, comma 2, all'articolo 8, comma 2, ed all'articolo 60, comma 3. Le predette aziende o enti sono rappresentati dall'ARAN ai fini della stipulazione dei contratti collettivi che li riguardano. Il potere di indirizzo e le altre competenze inerenti alla contrattazione collettiva sono esercitati dalle aziende ed enti predetti di intesa con il Presidente del Consiglio dei ministri, che la esprime tramite il Ministro per la funzione pubblica, ai sensi dell'articolo 41, comma 2. La certificazione dei costi contrattuali al fine della verifica della compatibilità con gli strumenti di programmazione e bilancio avviene con le procedure dell'articolo 47.

5. Le disposizioni di cui all'articolo 7 del decreto-legge 19 settembre 1992, n. 384, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 novembre 1992, n. 438, vanno interpretate nel senso che le medesime, salvo quelle di cui al comma 7, non si riferiscono al personale di cui al decreto legislativo 26 agosto 1998, n. 319.

6. A decorrere dal 23 aprile 1998, le disposizioni che conferiscono agli organi di governo l'adozione di atti di gestione e di atti o provvedimenti amministrativi di cui all'articolo 4, comma 2, del presente decreto, si intendono nel senso che la relativa competenza spetta ai dirigenti.

7. A decorrere dal 23 aprile 1998, le disposizioni vigenti a tale data, contenute in leggi, regolamenti, contratti collettivi o provvedimenti amministrativi riferite ai dirigenti generali si intendono riferite ai dirigenti di uffici dirigenziali generali.

8. Le disposizioni del presente decreto si applicano al personale della scuola. Restano ferme le disposizioni di cui all'articolo 21 della legge 15 marzo 1997, n. 59 e del decreto legislativo 12 febbraio 1993, n. 35. Sono fatte salve le procedure di reclutamento del personale della scuola di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297 e successive modificazioni ed integrazioni.

9. Per il personale della carriera prefettizia di cui all'articolo 3, comma 1 del presente decreto, gli istituti della partecipazione sindacale di cui all'articolo 9 del medesimo decreto sono disciplinati attraverso apposito regolamento emanato ai sensi dell'articolo 17 della legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni ed integrazioni.

10. I limiti di cui all'articolo 19, comma 6, del presente decreto non si applicano per la nomina dei direttori degli Enti parco nazionale.

11. Le disposizioni in materia di mobilità di cui agli articoli 30 e seguenti del presente decreto non si applicano al personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

12. In tutti i casi, anche se previsti da normative speciali, nei quali enti pubblici territoriali, enti pubblici non economici o altre amministrazioni pubbliche, dotate di autonomia finanziaria sono tenute ad autorizzare la utilizzazione da parte di altre pubbliche amministrazioni di proprio personale, in posizione di comando, di fuori ruolo, o in altra analoga posizione, l'amministrazione che utilizza il personale rimborsa all'amministrazione di appartenenza l'onere relativo al trattamento fondamentale. La disposizione di cui al presente comma si applica al personale comandato, fuori ruolo o in analoga posizione presso l'ARAN a decorrere dalla completa attuazione del sistema di finanziamento previsto dall'articolo 46, commi 8 e 9, del presente decreto, accertata dall'organismo di coordinamento di cui all'articolo 41, comma 6 del medesimo decreto. Il trattamento economico complessivo del personale inserito nel ruolo provvisorio ad esaurimento del Ministero delle finanze istituito dall'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 9 luglio 1998, n. 283, in posizione di comando, di fuori ruolo o in altra analoga posizione, presso enti pubblici territoriali, enti pubblici non economici o altre amministrazioni pubbliche dotate di autonomia finanziaria, rimane a carico dell'amministrazione di appartenenza.

13. In materia di reclutamento, le pubbliche amministrazioni applicano la disciplina prevista dal decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, e successive modificazioni ed integrazioni, per le parti non incompatibili con quanto previsto dagli articoli 35 e 36, salvo che la materia venga regolata, in coerenza con i principi ivi previsti, nell'ambito dei rispettivi ordinamenti.

Articolo 71

Disposizioni inapplicabili a seguito della sottoscrizione di contratti collettivi

1. Ai sensi dell'art. 69, comma 1, secondo periodo, a seguito della stipulazione dei contratti collettivi per il quadriennio 1994-1997, cessano di produrre effetti per ciascun ambito di riferimento le norme di cui agli allegati A) e B) al presente decreto, con le decorrenze ivi previste, in quanto contenenti le disposizioni espressamente disapplicate dagli stessi contratti collettivi. Rimangono salvi gli effetti di quanto previsto dallo stesso comma 1 dell'articolo 69, con riferimento all'inapplicabilità delle norme incompatibili con quanto disposto dalla contrattazione collettiva nazionale.

2. Per il personale delle Regioni ed autonomie locali, cessano di produrre effetti, a seguito della stipulazione dei contratti collettivi della tornata 1998-2001, le norme contenute nell'allegato C), con le decorrenze ivi previste.

3. Alla fine della tornata contrattuale 1998-2001 per tutti i comparti ed aree di contrattazione verranno aggiornati gli allegati del presente decreto, ai sensi dell'articolo 69, comma 1, ultimo periodo. La contrattazione relativa alla tornata contrattuale 1998-2001, ai sensi dell'articolo 2, comma 2, provvederà alla disapplicazione espressa delle disposizioni generali o speciali del pubblico impiego, legislative o recepite in decreto del Presidente della Repubblica, che risulteranno incompatibili con la stipula dei contratti collettivi nazionali o dei contratti quadro.

Articolo 72

Abrogazioni di norme

(Art.74 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 38 del d.lgs n. 546 del 1993 e modificato prima dall'art. 43, comma 2 del d.lgs n. 80 del 1998 e poi dall'art. 21 del d.lgs n. 387 del 1998; art. 43, commi 1, 3, 4, 5, 6 e 7 del d.lgs n. 80 del 1998, come modificati dall'art. 22, commi da 1 a 3 del d.lgs n. 387 del 1998; art. 28, comma 2 del d.lgs n. 80 del 1998)

1. Sono abrogate o rimangono abrogate le seguenti norme:

- a) articolo 32 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
 - b) capo I, titolo I, del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1972, n. 748, e successive modificazioni ed integrazioni, ad eccezione delle disposizioni di cui agli articoli da 4 a 12, nonché 15, 19, 21, 24 e 25, che, nei limiti di rispettiva applicazione, continuano ad applicarsi al personale dirigenziale delle carriere previste dall'articolo 15, comma 1, secondo periodo del presente decreto, nonché le altre disposizioni del medesimo decreto n. 748 del 1972 incompatibili con quelle del presente decreto;
 - c) articolo 5, commi secondo e terzo della legge 11 agosto 1973, n. 533;
 - d) articoli 4, commi decimo, undicesimo, dodicesimo e tredicesimo e 6 della legge 11 luglio 1980, n. 312;
 - e) articolo 2 del decreto legge 6 giugno 1981, n. 283, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 1981, n. 432;
 - f) articoli da 2 a 15, da 17 a 21, 22, a far data dalla stipulazione dei contratti collettivi per il quadriennio 1994-1997; 23, 26, comma quarto, 27, comma primo, n. 5, 28 e 30, comma terzo della legge 29 marzo 1983, n. 93;
 - g) legge 10 luglio 1984, n. 301, ad esclusione delle disposizioni che riguardano l'accesso alla qualifica di primo dirigente del Corpo forestale dello Stato;
 - h) articolo 2 della legge 8 marzo 1985, n. 72;
 - i) articoli 27 e 28 del decreto del Presidente della Repubblica 8 maggio 1987, n. 266, come integrato dall'articolo 10 del decreto del Presidente della Repubblica 17 settembre 1987, n. 494;
 - j) decreto del Presidente della Repubblica 5 dicembre 1987, n. 551;
 - k) articoli 4, commi 3 e 4, e articolo 5 della legge 8 luglio 1988, n. 254;
 - l) articolo 17, comma 1, lettera e), della legge 23 agosto 1988, n. 400;
 - m) articolo 9 della legge 9 maggio 1989, n. 168;
 - n) articoli 4, comma 9, limitatamente alla disciplina sui contratti di lavoro riguardanti i dipendenti delle amministrazioni, aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale; e 10, comma 2 della legge 30 dicembre 1991, n. 412;
 - o) articolo 2, comma 8, del decreto-legge 11 luglio 1992, n. 333, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 agosto 1992, n. 359, limitatamente al personale disciplinato dalla legge 4 giugno 1985, n. 281;
 - p) articolo 7, comma 1, del decreto-legge 19 settembre 1992, n. 384, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 novembre 1992, n. 438, limitatamente al personale disciplinato dalle leggi 4 giugno 1985, n. 281 e 10 ottobre 1990, n. 287;
 - q) articolo 10, comma 3, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 533;
 - r) articolo 10 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 534;
 - s) articolo 6-bis del decreto legge 18 gennaio 1993, n. 9, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 marzo 1993, n. 67;
 - t) decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29;
 - u) articolo 3, commi 5, 6, 23, 27, 31 ultimo periodo e da 47 a 52 della legge 24 dicembre 1993, n. 537;
 - v) articolo 3, comma 1, lettera e), della legge 14 gennaio 1994, n. 20;
 - w) decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 16 settembre 1994, n. 716;
 - x) articolo 2, lettere b), d) ed e) del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 18 ottobre 1994, n. 692, a decorrere dalla data di attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 19 del presente decreto;
 - y) articolo 22, comma 15, della legge 23 dicembre 1994, n. 724;
 - z) decreto del Ministro per la funzione pubblica 27 febbraio 1995, n. 112;
 - aa) decreto legislativo 4 novembre 1997, n. 396;
 - bb) decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80 ad eccezione degli articoli da 33 a 42 e 45, comma 18;
 - cc) decreto legislativo 29 ottobre 1998, n. 387 ad eccezione degli articoli 19, commi da 8 a 18 e 23.
2. Agli adempimenti e alle procedure già previsti dall'articolo 31 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni e integrazioni, continuano ad essere tenute le amministrazioni che non vi hanno ancora provveduto alla data di entrata in vigore del presente decreto.

3. A far data dalla stipulazione dei contratti collettivi per il quadriennio 1994-1997, per ciascun ambito di riferimento, sono abrogate tutte le disposizioni in materia di sanzioni disciplinari per i pubblici impiegati incompatibili con le disposizioni del presente decreto.
4. A far data dalla stipulazione dei contratti collettivi per il quadriennio 1994-1997, per ciascun ambito di riferimento, ai dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, non si applicano gli articoli da 100 a 123 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, e le disposizioni ad essi collegate.
5. A far data dalla entrata in vigore dei contratti collettivi del quadriennio 1998-2001, per ciascun ambito di riferimento, cessano di produrre effetti i commi 7, 8 e 9 dell'articolo 55 del presente decreto.
6. Contestualmente alla definizione della normativa contenente la disciplina di cui all'articolo 50, sono abrogate le disposizioni che regolano la gestione e la fruizione delle aspettative e dei permessi sindacali nelle amministrazioni pubbliche.

Articolo 73

Norma di rinvio

1. Quando leggi, regolamenti, decreti, contratti collettivi od altre norme o provvedimenti, fanno riferimento a norme del d.lgs n. 29 del 1993 ovvero del d.lgs n. 396 del 1997, del d.lgs n. 80 del 1998 e 387 del 1998, e fuori dai casi di abrogazione per incompatibilità, il riferimento si intende effettuato alle corrispondenti disposizioni del presente decreto, come riportate da ciascun articolo.

Allegato A

(Art. 71, comma 1)

Norme generali e speciali del pubblico impiego, vigenti alla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 29 del 1993 e dei relativi decreti correttivi emanati ai sensi dell'art. 2, comma 5 della legge 23 ottobre 1992, n. 421, che cessano di produrre effetti a seguito della sottoscrizione dei contratti collettivi per il quadriennio 1994-1997 per il personale non dirigenziale ai sensi dell'art. 69, comma 1, secondo periodo del presente decreto.

I. Ministeri

1. Dal 17 maggio 1995 (art. 43 CCNL 1994-1997):

- a) articoli da 12 a 17, 36, 37, da 39 a 41, 68, commi da 1 a 8; 70, 71, da 78 a 87, da 91 a 99, 134, 146, commi 1, lettera d) e parte successiva, e 2, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
- b) articoli 18, da 30 a 34 e 61, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;
- c) art. 15, legge 11 luglio 1980, n. 312;
- d) art. 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;
- e) art. 8, legge 8 agosto 1985, n. 455;
- f) art. 4, comma 4, decreto-legge 19 dicembre 1984, n. 853, convertito con legge 17 dicembre 1985, n. 17;
- g) art. 4, da 11 a 14, 18, 20 e 21, comma 1, lettera b), decreto Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;
- h) art. 10, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 10 giugno 1986;
- i) art. 19, comma 8, legge 1° dicembre 1986, n. 870;
- j) art. 23, comma 8, legge 30 dicembre 1986, n. 936;
- k) articoli 13, 15, 16, 18, 19, 32 e 50, decreto Presidente della Repubblica 8 maggio 1987, n. 266;
- l) art. 4, decreto-legge 28 agosto 1987, n. 356, convertito con legge 27 ottobre 1987, n. 436;
- m) articoli da 5 a 7, decreto Presidente della Repubblica 17 settembre 1987, n. 494;
- n) art. 9, comma 4, decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito con legge 20 maggio 1988, n. 160;
- o) articoli 4, 15 e 16, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;
- p) legge 22 giugno 1988, n. 221;
- q) articoli 1, comma 1; 2, comma 1; da 3 a 6, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 1989, n. 117;
- r) art. 3, comma 1, lettera i) punto 2, legge 10 ottobre 1989, n. 349;
- s) articoli 2 e 3, legge 29 dicembre 1989, n. 412;
- t) articoli 7, 8, commi da 12 a 14; 10, 14, decreto del Presidente della Repubblica 17 gennaio 1990, n. 44;
- u) art. 14, legge 7 agosto 1990, n. 245;
- v) art. 10, commi 1 e 2, decreto-legge 29 marzo 1991, n. 108, convertito con legge 1° giugno 1991, n. 169;
- w) art. 1, legge 25 febbraio 1992, n. 209;
- x) art. 3, comma 3, decreto-legge 4 dicembre 1992, n. 469, convertito con legge 1° febbraio 1993, n. 23.
- y) art. 3, commi da 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537.

2. Dal 13 gennaio 1996 (art. 10, CCNL integrativo del 12 gennaio 1996):

- a) articoli 9, commi 7 e 8; da 10 a 12, decreto del Presidente della Repubblica 8 maggio 1987, n. 266.

3. Dal 23 ottobre 1997 (art. 8, CCNL integrativo del 22 ottobre 1997):

- a) articoli 10, 67, 69, 70 e 124, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
- b) art. 50, legge 18 marzo 1968, n. 249;
- c) articoli 29 e 31, decreto del Presidente della Repubblica 8 maggio 1987, n. 266;
- d) articoli da 14 a 16, decreto del Presidente della Repubblica 18 maggio 1987, n. 269;
- e) articoli 15 e 21, decreto del Presidente della Repubblica 4 agosto 1990, n. 335;
- f) art. 1, legge 15 gennaio 1991, n. 14.
4. Dal 27 febbraio 1998 (art. 7 CCNL integrativo del 26 febbraio 1998, relativo al personale dell'amministrazione civile dell'interno):
- a) articoli 9, 10 e 11, fatto salvo il disposto della legge del 27 ottobre 1977, n. 801; 13, 17, 18, limitatamente al personale della carriera di ragioneria; da 20 a 27 e 43, decreto del Presidente della Repubblica 24 aprile 1982, n. 340.
- II. Enti pubblici non economici
1. Dal 7 luglio 1995 (art. 50, CCNL 1994-1997):
- a) articoli 8, comma 1; 9, comma 1 e 2, salvo quanto previsto dall'art. 3, decreto del Presidente della Repubblica 26 maggio 1976, n. 411, e comma 3, per la parte relativa alle assenze per gravidanza e puerperio e per infermità; 11, 12, 23, 27 e 28, legge 20 marzo 1975, n. 70;
- b) articoli 7 e 18, decreto del Presidente della Repubblica 26 maggio 1976, n. 411;
- c) articoli 6, 17 e 21, decreto del Presidente della Repubblica 16 ottobre 1979, n. 509;
- d) articoli 2 e 5, decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 346;
- e) articoli 22 e 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;
- f) articoli 4, 7, 8, da 11 a 14, 18, 20 e 21 lettera b), decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;
- g) articoli 5, commi da 1 a 7; 7, da 10 a 16 e 24, decreto del Presidente della Repubblica 8 maggio 1987, n. 267;
- h) art. 7, decreto del Presidente della Repubblica 17 settembre 1987, n. 494;
- i) articoli 2, 4, 15 e 16, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;
- j) articoli 1, comma 1; 2, comma 1; da 3 a 6, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 1989, n. 117;
- k) articoli 5 e 13, decreto del Presidente della Repubblica 13 gennaio 1990, n. 43;
- l) art. 3, commi da 37 a 42, legge 24 dicembre 1993, n. 537.
2. Dal 12 ottobre 1996 (art. 96 CCNL 1994-97 per il personale con qualifica dirigenziale - sezione II):
- a) articoli 9 e 10, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
- b) articoli 8, comma 1; 9, comma 1; commi 1, 2 e 3, per la parte relativa alle assenze per gravidanza e puerperio e per infermità; 11, 12, 23, 27 e 28, legge 20 marzo 1975, n. 70;
- c) articoli 17 e 18, decreto del Presidente della Repubblica 26 maggio 1976, n. 411;
- d) articoli 6, 17, 21, decreto del Presidente della Repubblica 16 ottobre 1979, n. 509;
- e) articoli 2 e 7, con le decorrenze di cui all'art. 66 ultimo periodo del contratto collettivo nazionale del lavoro per il personale con qualifica dirigenziale, decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 346;
- f) art. 22 e 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;
- g) articoli da 11 a 14 e da 18 a 21, decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;
- h) articoli 4, 5, commi da 1 a 7; 7, 9, con le decorrenze di cui all'art. 66, ultimo periodo del Contratto collettivo nazionale del lavoro, per il personale con qualifica dirigenziale; da 10 a 16 e 24, decreto del Presidente della Repubblica 8 maggio 1987, n. 267;
- i) articoli 7 e 10, decreto del Presidente della Repubblica 17 settembre 1987, n. 494;
- j) articoli 2, 4 e 15, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;
- k) articoli 1, da 3 a 5, 12 e 13, decreto del Presidente della Repubblica 13 gennaio 1990, n. 43;
- l) art. 17, decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487;
- m) art. 3, commi da 37 a 42, legge 24 dicembre 1993, n. 537.
- III. Regioni ed autonomie locali
1. Dal 7 luglio 1995 (art. 47 CCNL 1994-1997):
- a) articoli da 12 a 17, 37, 68, commi da 1 a 7; 70 e 71, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
- b) articoli da 30 a 34, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;
- c) art. 9, decreto del Presidente della Repubblica 11 novembre 1980, n. 810;
- d) art. 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;
- e) articoli 7, 8, da 17 a 19, decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 347;
- f) articoli 4, 11 e da 18 a 21, decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;
- g) articoli 2, 4, lettera a) comma 1 e lettera b) commi 6 e 7; 11, commi da 1 a 11; 14, 15, da 25 a 29, 34, comma 1, lettera a) e b); 56 e 61, decreto del Presidente della

Repubblica 13 maggio 1987, n. 268;
h) articoli 4 e 16, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;
i) art. 7, comma 6, legge 29 dicembre 1988, n. 554, disapplicato fino al 13 maggio 1996;
j) articoli 1, comma 1; 2, comma 1; da 3 a 6, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 1989, n. 117;
k) articoli 1 e 5, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 marzo 1988, n. 127;
l) articoli 3 e 4, 5, con effetto dal 1° gennaio 1996; 6, con effetto dal 1° gennaio 1996; 16, da 30 a 32, da 43 a 47, decreto del Presidente della Repubblica 3 agosto 1990, n. 333;
m) art. 51, commi 9 e 10, legge 8 giugno 1990, n. 142;
n) art. 3, commi 23 e da 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537.
2. Dal 14 maggio 1996 (art. 10 del CCNL integrativo del 13 maggio 1996):
a) art. 124, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
b) art. 25, decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 347;
c) art. 18, decreto del Presidente della Repubblica 3 agosto 1990, n. 333.
IV. *Sanità*
1. Dal 2 settembre 1995 (art. 56 CCNL 1994-1997):
a) articoli da 12 a 17; da 37 a 41, 67, 68, commi da 1 a 7; da 69 a 71, da 78 a 123, 129 e 130, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
b) articoli da 30 a 34 e 61, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;
c) art. 7, comma 3, legge 30 dicembre 1971, n. 1204, limitatamente ai primi 30 giorni di permessi retribuiti fruibili nel primo triennio di vita del bambino;
d) articoli 9, comma 4; 14, 27, comma 1, limitatamente alla parola "doveri"; 27, comma 4; 32, 33, 37, 38, da 39 a 42, 47, 51, 52, da 54 a 58, 60, 61 e 63, ultimo comma, decreto del Presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761;
e) articoli 18, commi 3 e 4, 19 e 20, decreto del Ministro della sanità 30 gennaio 1982;
f) art. 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;
g) decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 348;
h) articoli 4, 11, da 18 a 21, decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;
i) articoli da 2 a 4, 11, 16, 26, 28, 29, 31, 38, 40, 55, 57 e 112, decreto del Presidente della Repubblica 20 maggio 1987, n. 270;
j) art. 46, decreto del Presidente della Repubblica 17 settembre 1987, n. 494;
k) decreto Presidente del Consiglio dei Ministri 30 marzo 1989, n. 127;
l) art. 7, comma 6, ultimi due periodi, legge 29 dicembre 1988, n. 554;
m) art. 4 decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;
n) articoli 1, comma 1; 2, comma 1; da 3 a 6, decreto Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 1989, n. 117;
o) articoli 1, da 3 a 7; 23, commi 1, 4 e 5; 34, da 41 a 43, 46, comma 1, relativamente all'indennità di bilinguismo e comma 2, ultimo periodo; 49, comma 1, primo periodo e comma 2, per la parte riferita al medesimo periodo del comma 1 nonche' commi da 3 a 7; da 50 a 52 e da 57 a 67, con effetto dal 1° gennaio 1996, fatto salvo quanto disposto dall'art. 47, comma 8 del contratto collettivo nazionale del lavoro per il quale la disapplicazione dell'art. 57, lettera b) dello stesso decreto del Presidente della Repubblica decorre dal 1° gennaio 1997; 68, commi da 4 a 7, decreto del Presidente della Repubblica 28 novembre 1990, n. 384;
p) art. 3, commi 23 e da 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537.
2. Dal 2 settembre 1995 (art. 14, comma 2, e art. 18, comma 1 CCNL del 22 maggio 1997):
a) art. 87, del decreto del Presidente della Repubblica 20 maggio 1987, n. 270.
V. *Istituzioni ed enti di ricerca*
1. Dall'8 ottobre 1996 (art. 55 CCNL 1994-1997):
a) articoli 9, 10, da 12 a 17, 36, 37, 39, 40, 41, 68 commi da 1 a 7, e 8 ad esclusione della parte relativa all'equo indennizzo; 70, 71, da 78 a 87, da 91 a 99, 124, 126, 127, 129, 130, 131, 134, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
b) art. 14, 18, da 30 a 34 e 61, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;
c) articoli 8, comma 1, 9, commi 1 e 3, per la parte relativa alle assenze per gravidanza, puerperio e infermità; 11, 12, 23, 36, 39, legge 20 marzo 1975, n. 70;
d) articoli 7, 18, 52, 53 e 65, decreto del Presidente della Repubblica 26 maggio 1976, n. 411;
e) articoli 11, commi 3 e 4; 21, decreto del Presidente della Repubblica 16 ottobre 1979, n. 509;
f) articoli 22 e 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;
g) articoli 4, 7, 8, 11, 18, 20 commi 1, 2, 4; 21 lettera b), decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;
h) articoli da 3 a 6, da 9 a 11, 29 e 36, decreto del Presidente della Repubblica 28 settembre 1987, n. 568;
i) articoli 2 e 4, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;
j) art. 7, commi da 2 a 6, legge 29 dicembre 1988, n. 554;
k) articoli 1, comma 1; 2, comma 1; da 3 a 6, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 1989, n. 117;
l) art. 1, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, 30 marzo 1989, n. 127
m) articoli 11, 15, 16, 17, comma 15; 21, con esclusione del comma 5; 23, fatti salvi gli effetti delle assunzioni già avvenute alla data di stipulazione del Contratto collettivo nazionale del lavoro; 34, 37, 38, comma 3, 39, decreto del Presidente della Repubblica 12 febbraio 1991, n. 171;
n) art. 3, commi da 37 a 41, della legge 24 dicembre 1993, n. 537.
VI. *Scuola*
1. Dal 5 agosto 1995 (art. 82 CCNL 1994-97):
a) art. 39, regio decreto 30 aprile 1924, n. 965;
b) art. 350, regio decreto 26 aprile 1928, n. 1297;
c) art. 2, comma 1, decreto legislativo n. 576 del 1948;
d) articoli 12, da 13 a 17, solo con riferimento al personale ATA, da 14 a 17, 37, 39, 40, comma 1; 68, comma 7; 70, 71, solo con riferimento al personale ATA; da 78 a 87, da 91 a 99, da 100 a 123 e 134, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
e) articoli da 30 a 34 e 61, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;
f) art. 28, legge 15 novembre 1973, n. 734;
g) articoli 60, commi da 1 a 10; 88, commi 1 e 3, decreto del Presidente della Repubblica 31 maggio 1974, n. 417;
h) art. 50, legge 11 luglio 1980, n. 312;
i) art. 19, legge 20 maggio 1982, n. 270;
j) art. 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;
k) art. 7, comma 15, legge 22 dicembre 1984, n. 887;
l) decreto del Presidente della Repubblica 7 marzo 1985, n. 588;
m) articoli 4, da 18 a 20, 21, lett. b), decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;
n) articoli 2, comma 7; 5, con esclusione del comma 2; 7, 9, 11, 12, commi 1, 5, 6 e 8; da 13 a 21, 23 e 30, decreto del Presidente della Repubblica 10 aprile 1987, n. 209;
o) art. 67, decreto del Presidente della Repubblica n. 494 del 1987;
p) articoli 4, 11 e 16, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;
q) articoli 2, 3, commi da 1 a 5, 8 e 9; 4, commi 1, 2 e 12; da 6 a 13, 14, commi da 1 a 6, 7, primo periodo, da 8 a 11, 14, 18, 19 e 21; 15, 16, 18, 20, da 23 a 26, 28 e 29, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 399;
r) articoli 1, commi 1 e 3; da 2 a 6, decreto del Presidente del Consiglio 17 marzo 1989, n. 117;
s) articoli 3, commi 37, 38, 39, 40, 41; 4, comma 20, legge 24 dicembre 1993, n. 537.
2. Dal 2 maggio 1996 (art. 9 dell'accordo successivo, con riguardo al personale in servizio presso le istituzioni educative):
a) articoli da 92 a 102, regio decreto 1° settembre 1925, n. 2009;
b) art. 14, comma 16, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 399.
VII. *Università*
1. Dal 22 maggio 1996 (art. 56 del CCNL 1994-1997):
a) articoli 9, 10, da 12 a 17, 36, 37, da 39 a 41, 68, commi da 1 a 8; 70, 71, da 78 a 87, da 91 a 99, 124, 126, 127, da 129 a 131 e 134, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
b) articoli 14, 18, da 30 a 34 e 61 del decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;
c) art. 50, legge 18 marzo 1968, n. 249;
d) art. 5, legge 25 ottobre 1977, n. 808;
e) articoli 15 e 170, legge 11 luglio 1980, n. 312;
f) art. 26, decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382;
g) articoli 22 e 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;
h) articoli 4, 7, 8, da 11 a 14, da 18 a 20 e 21, lettera b), decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;
i) articoli 2, 23, commi da 1 a 3; 24, comma 3, legge 29 gennaio 1986, n. 23;
j) articoli da 2 a 7; 8, con la decorrenza prevista nello stesso art. 56 del Contratto collettivo nazionale del lavoro, 9, 12, 13, 20, comma 5; 23 comma 2; da 24 a 28, decreto del Presidente della Repubblica 28 settembre 1987, n. 567;
k) articoli 2, 4, 15 e 16, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;
l) art. 7, commi da 2 a 6, legge 29 dicembre 1988, n. 554;
m) articoli 1, comma 1; 2, commi 1; da 3 a 6, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 17 marzo 1989 n. 117;
n) art. 1, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 marzo 1989, n. 127;
o) articoli 5, 7, 10, 13, commi 1 e 2; 14, 16, 18, commi 2 e 3; 27, commi 3 e 4, decreto del Presidente della Repubblica 3 agosto 1990, n. 319;
p) art. 3, commi da 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537.
VIII. *Aziende autonome*
1. Dal 6 aprile 1996 (art. 73 CCNL 1994-1997):
a) articoli 10, da 12 a 17, 36, 37, 39, 40, 41, comma 1, 68, commi da 1 a 8; 70, 71, da 78 a 87, da 91 a 99 e 134, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
b) articoli 18, da 30 a 34 e 61, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;
c) art. 50, legge 18 marzo 1968, n. 249;
d) art. 15, legge 11 luglio 1980, n. 312;
e) art. 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;
f) articoli 4, 11, 18, 20 e 21, decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;

- g) art. 10, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 10 giugno 1986;
- h) art. 53, decreto del Presidente della Repubblica 17 settembre 1987, n. 494;
- i) articoli da 2 a 5, 11, da 14 a 16, 27, 37 e 105 lett. d), decreto del Presidente della Repubblica 18 maggio 1987, n. 269;
- j) art. 6, legge 10 agosto 1988, n. 357;
- k) articoli 4 e 16, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;
- l) art. 32, commi da 1 a 5, legge 5 dicembre 1988, n. 521;
- m) articoli 1, comma 1; 2, comma 1; da 3 a 6, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 1989, n. 117;
- n) articoli 5, 15 e 21, decreto del Presidente della Repubblica 4 agosto 1990, n. 335;
- o) articoli 3, commi 23, 37, 38, 39, 40, 4; 4, comma 20, legge del 24 dicembre 1993, n. 537.

IX. Enea

1. Dal 4 agosto 1997 (art. 79 CCNL 1994-1997):

- a) art. 3, commi da 39 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537;
- b) articoli 1, 1-bis, 1-ter, da 2 a 19, 19-bis, 19-ter, 20, 20-bis, 22, da 24 a 27, da 29 a 33, da 35 a 39, 41, 42, comma 1, da 44 a 55, 57, 59, 60, da 63 a 79 del C.C.L. ENEA 31 dicembre 1988 - 30 dicembre 1991;
- c) Parte generale, allegati e codici di autoregolamentazione del diritto di sciopero afferenti al previgente C.C.L. ENEA 31 dicembre 1988-30 dicembre 1991.

Allegato B

(Art. 71, comma 1)

Norme generali e speciali del pubblico impiego, vigenti alla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 29 del 1993 e dei relativi decreti correttivi emanati ai sensi dell'art. 2, comma 5 della legge 23 ottobre 1992, n. 421, che cessano di produrre effetti a seguito della sottoscrizione dei contratti collettivi per il quadriennio 1994-1997 per il personale dirigenziale ai sensi dell'art. 69, comma 1, secondo periodo del presente decreto.

I. Ministeri

1. Dal 10 gennaio 1997 (art. 45 CCNL 1994-1997):

- a) articoli 10, 12, 36, 37, da 39 a 41, 68, commi da 1 a 8; 70, 71, da 78 a 87, da 91 a 99 e 200, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
- b) articoli 18, da 30 a 34, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;
- c) art. 20, da 47 a 50, del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1972, n. 748;
- d) decreto del Presidente della Repubblica 22 luglio 1977, n. 422;
- e) articoli da 133 a 135, legge 11 luglio 1980, n. 312;
- f) decreto-legge 27 settembre 1982, n. 681, convertito con legge 20 novembre 1982, n. 869;
- g) legge 17 aprile 1984, n. 79;
- h) art. 8, legge 8 agosto 1985, n. 455;
- i) art. 4, comma 4, decreto-legge 19 dicembre 1984, n. 853, convertito con legge 17 dicembre 1985, n. 17;
- j) articoli da 12 a 14, decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;
- k) art. 19, comma 8, legge 1° dicembre 1986, n. 870;
- l) art. 23, comma 8, legge 30 dicembre 1986, n. 936;
- m) art. 4, decreto-legge 28 agosto 1987, n. 356, convertito con legge 27 ottobre 1987, n. 436;
- n) art. 9, comma 4, decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito con legge 20 maggio 1988, n. 160;
- o) legge 22 giugno 1988, n. 221;
- p) art. 3, comma 1, lettera i) parte 2, legge 10 ottobre 1989, n. 349;
- q) articoli 2 e 3, legge 29 dicembre 1989, n. 412;
- r) art. 14, legge 7 agosto 1990, n. 245;
- s) art. 10, commi 1 e 2, decreto-legge 29 marzo 1991, n. 108, convertito con legge 1° giugno 1991, n. 169;
- t) art. 1, legge 25 febbraio 1992, n. 209;
- u) art. 3, comma 3, decreto-legge 4 dicembre 1992, n. 469, convertito con legge 1° febbraio 1993, n. 23;
- v) art. 3, commi da 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537.

2. Dal 30 settembre 1997 (art. 15 CCNL integrativo 30 settembre 1997):

- a) art. 18, comma 2-bis, decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502.

II. Enti pubblici non economici

1. Dal 12 ottobre 1996 (art. 50 CCNL 1994-1997):

- a) articoli 9, 10, 37, 66, 68, commi da 1 a 7; 70 e 71, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
- b) art. 20, decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1972, n. 748;
- c) articoli 9, comma 2; 23, legge 20 marzo 1975, n. 70;
- d) art. 4, legge 17 aprile 1984, n. 79;
- e) articoli 2, 3, commi 1 e 2, decreto-legge 11 gennaio 1985, n. 2, convertito, con modificazioni, con legge 8 marzo 1985, n. 72;
- f) articoli 5, 6, 12, commi 1 e 2; 14, 15 e 16, comma 1, decreto del Presidente della Repubblica 5 dicembre 1987, n. 551;
- g) art. 13, comma 4, legge 9 marzo 1989, n. 88;
- h) art. 5, comma 3, decreto-legge 24 novembre 1990, n. 344, convertito con legge 23 gennaio 1991, n. 21;
- i) art. 3, commi da 37 a 42, legge 24 dicembre 1993, n. 537.

III. Regioni ed autonomie locali

1. Dall'11 aprile 1996 (art. 48 CCNL 1994-1997):

- a) articoli 12, 37, 68, commi da 1 a 7; 70 e 71, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
- b) articoli da 30 a 34, decreto del Presidente della Repubblica del 3 maggio 1957, n. 686;
- c) art. 9, decreto del Presidente della Repubblica 11 novembre 1980 n. 810;
- d) art. 25, legge 29 marzo 1983 n. 93;
- e) art. 7, da 17 a 19, 25, decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983 n. 347;
- f) articoli 11, da 18 a 21, decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986 n. 13;
- g) art. 2, 15, da 25 a 29, 34, comma 1, lettera d); da 40 a 42, 56, 61 e 69, comma 1, decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1987 n. 268;
- h) articoli 4, 16, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988 n. 395;
- i) art. 51, commi 9 e 10, legge 8 giugno 1990 n. 142, salvo che per i limitati casi di cui all'art. 46;
- j) articoli 3, 4, 16, da 30 a 32, da 37 a 40, 43, 44, 46, decreto del Presidente della Repubblica 3 agosto 1990 n. 333;
- k) articoli 3, commi dal 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537.

IV. Sanita'

1. Per il personale con qualifica dirigenziale medica e veterinaria, dal 6 dicembre 1996 (articoli 14, comma 6, 72, comma 7 e 75 CCNL 1994-1997):

- a) articoli 12, da 37 a 41, 67, 68, commi da 1 a 7; da 69 a 71, da 78 a 123, con l'avvertenza che i procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del Contratto collettivo nazionale del lavoro vengono portati a termine secondo le norme e le procedure vigenti alla data del loro inizio, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
 - b) articoli da 30 a 34, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;
 - c) art. 7, comma 3, legge 30 dicembre 1971, n. 1204, limitatamente ai primi 30 giorni di assenza retribuita in ciascun anno di vita del bambino fino al compimento del terzo anno;
 - d) articoli 14, 16, 27, comma 4; 32, 33, 35, 37, 38, 47, 51, 52, 54, 55, 56, comma a punti 1) e 2); 57, 60, 61, decreto del Presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761;
 - e) articoli 18 e 20, decreto del Ministro della sanita' 30 gennaio 1982;
 - f) art. 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;
 - g) decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno del 1983, n. 348;
 - h) articoli da 18 a 21, decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;
 - i) art. 69, comma 1, decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1987, n. 268;
 - j) articoli 28, 29, 38, 53, 54, da 73 a 78, 80, da 82 a 90, 92, comma 8; 112, decreto del Presidente della Repubblica 20 maggio 1987, n. 270;
 - k) art. 4, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;
 - l) articoli 38 e 43, decreto del Presidente della Repubblica 3 agosto 1990, n. 333;
 - m) articoli 7; da 73 a 76; 79; 86; 102; 104; 108; 109, 110, commi 1, 5 e 6; da 111 a 114, 116, 118, 119, 123, fatto salvo quanto previsto dall'art. 65, comma 9, del Contratto collettivo nazionale del lavoro 1994-1997 per il quale la disapplicazione della lettera b) del sesto comma decorre dal 1° gennaio 1997; da 124 a 132; 134, commi da 4 a 6, decreto del Presidente della Repubblica 28 novembre 1990, n. 384;
 - n) art. 18, commi 1 lettera f) e 2-bis, eccetto l'ultimo periodo del secondo capoverso, decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502;
 - o) art. 3, commi da 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537.
2. Dal 6 agosto 1997 (art. 1 comma 14 del CCNL del 5 agosto 1997):
- a) art. 9, comma 4, decreto del Presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761;
 - b) art. 9, comma 17, legge 20 maggio 1985, n. 207, limitatamente alla durata dell'incarico;
 - c) art. 3, comma 23, legge 24 dicembre 1993, n. 537.
3. Per il personale con qualifica dirigenziale sanitaria professionale, tecnica, amministrativa, dal 6 dicembre 1996 (articoli 14, comma 6 e 72 CCNL 1994 - 1997):
- a) articoli 12, da 37 a 41, 67, 68, commi da 1 a 7; da 69 a 71, da 78 a 123, con l'avvertenza che i procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del Contratto collettivo nazionale del lavoro vengono portati a termine secondo le norme e le procedure vigenti alla data del loro inizio, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
 - b) articoli da 30 a 34, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957 n. 686;
 - c) art. 7, comma 3, legge 30 dicembre 1971, n. 1204, limitatamente ai primi trenta giorni di assenza retribuita in ciascun anno di vita del bambino fino al compimento del terzo anno;
 - d) articoli 14, 16, 27, comma 4; 32, 33, 37, 38, 47, 51, 52, 54, 55, 56, comma 1, punto 1) e 2); 57, 60 e 61, decreto del Presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761;
 - e) articoli 18 e 20, decreto del Ministro della sanita' 30 gennaio 1982;
 - f) art. 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;
 - g) decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 348;

- h) articoli da 18 a 21, decreto del Presidente della Repubblica 1 febbraio 1986, n. 13;
i) art. 69, comma 1, decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1987, n. 268;
j) articoli da 2 a 4, 16, 18, 26, 28, 29, 38 e 112, decreto del Presidente della Repubblica 20 maggio 1987, n. 270;
k) art. 4, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;
l) articoli 38 e 43, decreto del Presidente della Repubblica 3 agosto 1990, n. 333;
m) articoli da 3 a 7, 9, 10 nei limiti definiti dall'art. 72 del Contratto collettivo nazionale del lavoro; 16, 34, 41, da 44 a 47, 53, da 57 a 67, nei limiti definiti dall'art. 72 del contratto collettivo nazionale del lavoro; 68, commi 4, 5 e 9; 76, decreto del Presidente della Repubblica 28 novembre 1990, n. 384;
n) art. 3, commi da 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537;
o) art. 18, commi 1 p.to f) e 2-bis, eccetto l'ultimo periodo del secondo capoverso, decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502.
4. Dal 6 agosto 1997 (articolo 1 comma 14 del CCNL del 5 agosto 1997):
a) art. 9, comma 4, decreto del Presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761;
b) art. 7, comma 6, legge 29 dicembre 1988, n. 554;
c) art. 9, comma 17, legge 20 maggio 1985, n. 207, limitatamente alla durata dell'incarico;
d) articoli 1 e 5, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 marzo 1989, n. 127;
e) art. 3, comma 23, legge 24 dicembre 1993, n. 537.
V. *Istituzioni ed enti di ricerca*
1. Dal 6 Marzo 1998 (art. 80 CCNL 1994-1997):
a) articoli 9, 10, 12, 36, 37, da 39 a 41, 68, commi da 1 a 7 e comma 8, con esclusione del riferimento all'equo indennizzo; 70, 71, da 78 a 122, 124, 126, 127, da 129 a 131, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
b) articoli 14 e 18, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;
c) articoli 8, comma 1, relativamente all'obbligo di residenza; 9, commi 1 e 3; 11, 12, 23 e 39, legge 20 marzo 1975, n. 70;
d) articoli 52, 53 e 65, decreto del Presidente della Repubblica 26 maggio 1976, n. 411;
e) articoli 11, commi 3 e 4; 17, decreto del Presidente della Repubblica 16 ottobre 1979, n. 509;
f) articoli 22 e 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;
g) articoli 7, 8, 18, 20, commi 1, 2 e 4; 21, lettera b), decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;
h) articoli 1, da 3 a 6, 9, 10, 36, decreto del Presidente della Repubblica 28 settembre 1987, n. 568;
i) articoli 2 e 4, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;
l) articoli 1, 11, 17, commi 1 e da 5 a 13, con la decorrenza prevista dall'art. 80 del contratto collettivo nazionale del lavoro; 18, commi 1, 2 e 5, con la decorrenza prevista dall'art. 80 del contratto collettivo nazionale del lavoro e 6; 19, commi 1 e 2; 34, 38, comma 3; 39, decreto del Presidente della Repubblica del 12 febbraio 1991, n. 171;
m) art. 3, comma da 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537.
VI. *Università*
1. Dal 6 febbraio 1997 (art. 50 CCNL 1994-1997):
a) articoli 9, 10, 12, 36, 37, da 39 a 41, 66, 68, commi da 1 a 7; 70, 71, da 78 a 87, da 91 a 122, 124, 126, 127, 129 e 131, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
b) articoli 18, 30, da 31 a 34, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;
c) art. 20, decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1972, n. 748;
d) articoli 15, da 133 a 135, legge 11 luglio 1980, n. 312;
e) art. 4, legge 17 aprile 1984, n. 79;
f) art. 4, legge 10 luglio 1984, n. 301;
g) art. 2, 3 comma 2, decreto-legge 11 gennaio 1985, n. 2, convertito con legge 8 marzo 1985, n. 72;
h) art. 21, decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;
i) art. 1, decreto-legge 27 dicembre 1989, n. 413, convertito con legge 28 febbraio 1990, n. 37;
j) art. 3, commi da 37 a 42, legge 24 dicembre 1993, n. 537;
k) art. 13, del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 21 aprile 1994, n. 439.
VII. *Aziende autonome*
1. Dall'11 novembre 1997 (art. 53 CCNL 1994-1997):
a) articoli 10, 12, 36, 37, da 39 a 41, 68, commi da 1 a 8; da 69 a 71, da 78 a 87, da 91 a 99 e 200, con le decorrenze previste dall'art. 53 lett. h, del contratto collettivo nazionale del lavoro, decreto del Presidente della Repubblica del 10 gennaio 1957, n. 3;
b) articoli 18, da 30 a 34, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;
c) legge 3 luglio 1970, n. 483, per la parte relativa al personale con qualifica dirigenziale;
d) articoli 20, da 47 a 50, decreto del Presidente della Repubblica, 30 giugno 1972, n. 748;
e) decreto del Presidente della Repubblica, 22 luglio 1977, n. 422;
f) articoli da 133 a 135, legge 11 luglio 1980, n. 312;
g) decreto-legge 27 settembre 1982, n. 681, convertito con legge 20 novembre 1982, n. 869;
h) articolo 11, comma 3, legge 13 maggio 1983, n. 197;
i) legge 17 aprile 1984, n. 79;
j) articoli da 12 a 14, decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;
k) decreto-legge 10 maggio 1986, n. 154, convertito con legge 11 luglio 1986, n. 341;
l) art. 13 decreto-legge 4 agosto 1987, n. 325, convertito con legge 3 ottobre 1987, n. 402;
m) art. 6, decreto-legge 7 settembre 1987, n. 370, convertito con legge 4 novembre 1987, n. 460;
n) art. 9, comma 4, decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito con legge 20 maggio 1988, n. 160;
o) art. 6, legge 10 agosto 1988, n. 357;
p) art. 3 commi da 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537.
VIII. *Enea*
1. Dal 4 agosto 1997 (art. 90 CCNL 4 agosto 1997):
a) art. 3, commi da 39 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537;
b) articoli 1, 1-bis, 1-ter, da 2 a 16, 16-bis, 17, 18, 19, 19-bis, 19-ter, 20, 20-bis, 22, da 24 a 27, da 29 a 39, 41, 42, da 44 a 55, 57, 59, 60, 63, 64, 67, 69, 70, 75, da 77 a 79 del previgente CCL ENEA 31 dicembre 1988 - 30 dicembre 1991;
c) Parte generale, gli allegati, e le appendici ed i Codici di autoregolamentazione del diritto di sciopero afferenti al previgente CCL ENEA 31 dicembre 1988-30 dicembre 1991.
Allegato C
(Art. 71, comma 2)
Norme generali e speciali del pubblico impiego, vigenti alla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 29 del 1993 e dei relativi decreti correttivi emanati ai sensi dell'art. 2, comma 5 della legge 23 ottobre 1992, n. 421, che cessano di produrre effetti a seguito della sottoscrizione dei contratti collettivi nazionali per il quadriennio 1998-2001 per il personale delle Regioni ed autonomie locali (ai sensi dell'art. 69, comma 1, terzo periodo del presente decreto).
I. *Personale non dirigenziale*
1. Dal 1° aprile 1999 (art. 28 CCNL 1998-2001):
a) articoli 10, 27, e allegato A, decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 347;
b) allegato A, decreto del Presidente della Repubblica 31 maggio 1984, n. 665;
c) articoli 10, 21, escluso comma 4, da 57 a 59, 62, comma 1; 69, comma 1; 71 e 73, del decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1987, n. 268;
d) articoli 22, comma 1, 33, escluso comma 5; da 34 a 36, del decreto del Presidente della Repubblica 3 agosto 1990, n. 333 e tabelle 1, 2 e 3 allegate;
e) articoli 16, comma 3, della legge 7 agosto 1990, n. 253, dalla data di effettiva attuazione del comma 3, art. 21 del Contratto collettivo nazionale del lavoro.

Legge 15 luglio 2002, n. 145

"Disposizioni per il riordino della dirigenza statale e per favorire lo scambio di esperienze e l'interazione tra pubblico e privato"

pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 172 del 24 luglio 2002

ART. 1.

(Modifica all'articolo 1 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165).

1. All'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono aggiunte, in fine, le parole: "l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300".

ART. 2.

(Delega di funzioni dei dirigenti).

1. All'articolo 17 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dopo il comma 1 è aggiunto il seguente:

"1-bis. I dirigenti, per specifiche e comprovate ragioni di servizio, possono delegare per un periodo di tempo determinato, con atto scritto e motivato, alcune delle competenze comprese nelle funzioni di cui alle lettere b), d) ed e) del comma 1 a dipendenti che ricoprano le posizioni funzionali più elevate nell'ambito degli uffici ad essi affidati. Non si applica in ogni caso l'articolo 2103 del codice civile".

ART. 3.

(Norme in materia di incarichi dirigenziali e di ingresso dei funzionari internazionali nella pubblica amministrazione).

1. All'articolo 19 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1 è sostituito dal seguente:

"1. Per il conferimento di ciascun incarico di funzione dirigenziale si tiene conto, in relazione alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati, delle attitudini e delle capacità professionali del singolo dirigente, valutate anche in considerazione dei risultati conseguiti con riferimento agli obiettivi fissati nella direttiva annuale e negli altri atti di indirizzo del Ministro. Al conferimento degli incarichi e al passaggio ad incarichi diversi non si applica l'articolo 2103 del codice civile";

b) il comma 2 è sostituito dal seguente:

"2. Tutti gli incarichi di funzione dirigenziale nelle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, sono conferiti secondo le disposizioni del presente articolo. Con il provvedimento di conferimento dell'incarico, ovvero con separato provvedimento del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro competente per gli incarichi di cui al comma 3, sono individuati l'oggetto dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani e ai programmi definiti dall'organo di vertice nei propri atti di indirizzo e alle eventuali modifiche degli stessi che intervengano nel corso del rapporto, nonché la durata dell'incarico, che deve essere correlata agli obiettivi prefissati e che, comunque, non può eccedere, per gli incarichi di funzione dirigenziale di cui ai commi 3 e 4, il termine di tre anni e, per gli altri incarichi di funzione dirigenziale, il termine di cinque anni. Gli incarichi sono rinnovabili. Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede un contratto individuale con cui è definito il corrispondente trattamento economico, nel rispetto dei principi definiti dall'articolo 24. È sempre ammessa la risoluzione consensuale del rapporto";

c) al comma 3, le parole: "del ruolo unico" sono sostituite dalle seguenti: "dei ruoli";

d) il comma 4 è sostituito dal seguente:

"4. Gli incarichi di funzione dirigenziale di livello generale sono conferiti con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro competente, a dirigenti della prima fascia dei ruoli di cui all'articolo 23 o, in misura non superiore al 50 per cento della relativa dotazione, agli altri dirigenti appartenenti ai medesimi ruoli ovvero, con contratto a tempo determinato, a persone in possesso delle specifiche qualità professionali richieste dal comma 6";

e) dopo il comma 4 è inserito il seguente:

"4-bis. I criteri di conferimento degli incarichi di funzione dirigenziale di livello generale, conferiti ai sensi del comma 4 del presente articolo, tengono conto delle condizioni di pari opportunità di cui all'articolo 7";

f) dopo il comma 5 sono inseriti i seguenti:

"5-bis. Gli incarichi di cui ai commi da 1 a 5 possono essere conferiti, da ciascuna amministrazione, entro il limite del 10 per cento della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla prima fascia dei ruoli di cui all'articolo 23 e del 5 per cento della dotazione organica di quelli appartenenti alla seconda fascia, anche a dirigenti non appartenenti ai ruoli di cui al medesimo articolo 23, purché dipendenti delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, ovvero di organi costituzionali, previo collocamento fuori ruolo, comando o analogo provvedimento secondo i rispettivi ordinamenti.

5-ter. I criteri di conferimento degli incarichi di direzione degli uffici di livello dirigenziale, conferiti ai sensi del comma 5 del presente articolo, tengono conto delle condizioni di pari opportunità di cui all'articolo 7";

g) il comma 6 è sostituito dal seguente:

"6. Gli incarichi di cui ai commi da 1 a 5 possono essere conferiti, da ciascuna amministrazione, entro il limite del 10 per cento della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla prima fascia dei ruoli di cui all'articolo 23 e dell'8 per cento della dotazione organica di quelli appartenenti alla seconda fascia, a tempo determinato ai soggetti indicati dal presente comma. La durata di tali incarichi, comunque, non può eccedere, per gli incarichi di funzione dirigenziale di cui ai commi 3 e 4, il termine di tre anni, e, per gli altri incarichi di funzione dirigenziale, il termine di cinque anni. Tali incarichi sono conferiti a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, che abbiano svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati ovvero aziende pubbliche o private con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali, o che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e postuniversitaria, da pubblicazioni scientifiche o da concrete esperienze di lavoro maturate, anche presso amministrazioni statali, in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza, o che provengano dai settori della ricerca, della docenza universitaria, delle magistrature e dei ruoli degli avvocati e procuratori dello Stato. Il trattamento economico può essere integrato da una indennità commisurata alla specifica qualificazione professionale, tenendo conto della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali. Per il periodo di durata dell'incarico, i dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono collocati in aspettativa senza assegni, con riconoscimento dell'anzianità di servizio";

h) il comma 7 è abrogato;

i) il comma 8 è sostituito dal seguente:

"8. Gli incarichi di funzione dirigenziale di cui al comma 3 cessano decorsi novanta giorni dal voto sulla fiducia al Governo";

l) il comma 10 è sostituito dal seguente:

"10. I dirigenti ai quali non sia affidata la titolarità di uffici dirigenziali svolgono, su richiesta degli organi di vertice delle amministrazioni che ne abbiano interesse, funzioni ispettive, di consulenza, studio e ricerca o altri incarichi specifici previsti dall'ordinamento, ivi compresi quelli presso i collegi di revisione degli enti pubblici in rappresentanza di amministrazioni ministeriali";

m) al comma 12 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: "Restano ferme le disposizioni di cui all'articolo 2 della legge 10 agosto 2000, n. 246";

n) dopo il comma 12 è aggiunto il seguente:

"12-bis. Le disposizioni del presente articolo costituiscono norme non derogabili dai contratti o accordi collettivi".

2. All'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1 è sostituito dal seguente:

"1. Il mancato raggiungimento degli obiettivi, ovvero l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente, valutati con i sistemi e le garanzie di cui all'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, comportano, ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare secondo la disciplina contenuta nel contratto collettivo, l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale. In relazione alla gravità dei casi, l'amministrazione può, inoltre, revocare l'incarico collocando il dirigente a disposizione dei ruoli di cui all'articolo 23, ovvero recedere dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni del contratto collettivo";

b) il comma 2 è abrogato.

3. Al comma 1 dell'articolo 22 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, al primo periodo, le parole: "comma 2" sono sostituite dalle seguenti: "comma 1"; al secondo periodo, le parole: "del ruolo unico" sono sostituite dalle seguenti: "dei ruoli" e le parole: "del

medesimo ruolo con le modalità stabilite dal regolamento di cui al comma 3 del medesimo articolo" sono sostituite dalle seguenti:
"dei medesimi ruoli con le modalità stabilite da apposito regolamento emanato ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze,".

4. L'articolo 23 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è sostituito dal seguente:

"ART. 23 - *(Ruolo dei dirigenti)* - 1. In ogni amministrazione dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, è istituito il ruolo dei dirigenti, che si articola nella prima e nella seconda fascia, nel cui ambito sono definite apposite sezioni in modo da garantire la eventuale specificità tecnica. I dirigenti della seconda fascia sono reclutati attraverso i meccanismi di accesso di cui all'articolo 28. I dirigenti della seconda fascia transitano nella prima qualora abbiano ricoperto incarichi di direzione di uffici dirigenziali generali o equivalenti, in base ai particolari ordinamenti di cui all'articolo 19, comma 11, per un periodo pari almeno a cinque anni senza essere incorsi nelle misure previste dall'articolo 21 per le ipotesi di responsabilità dirigenziale.

2. È assicurata la mobilità dei dirigenti nell'ambito delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, nei limiti dei posti ivi disponibili. I relativi provvedimenti sono adottati, su domanda dell'interessato, con decreto del Ministro per la funzione pubblica, sentite l'amministrazione di provenienza e quella di destinazione. I contratti o accordi collettivi nazionali disciplinano, secondo il criterio della continuità dei rapporti e privilegiando la libera scelta del dirigente, gli effetti connessi ai trasferimenti e alla mobilità in generale in ordine al mantenimento del rapporto assicurativo con l'ente di previdenza, al trattamento di fine rapporto e allo stato giuridico legato all'anzianità di servizio e al fondo di previdenza complementare. La Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica cura una banca dati informatica contenente i dati relativi ai ruoli delle amministrazioni dello Stato".

5. L'articolo 28 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è sostituito dal seguente:

"ART. 28. - *(Accesso alla qualifica di dirigente)*. - 1. L'accesso alla qualifica di dirigente nelle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, e negli enti pubblici non economici avviene per concorso per esami indetto dalle singole amministrazioni ovvero per corso-concorso selettivo di formazione bandito dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione.

2. Al concorso per esami possono essere ammessi i dipendenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni, muniti di laurea, che abbiano compiuto almeno cinque anni di servizio, svolti in posizioni funzionali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del diploma di laurea. Per i dipendenti delle amministrazioni statali reclutati a seguito di corso-concorso, il periodo di servizio è ridotto a quattro anni. Sono, altresì, ammessi soggetti in possesso della qualifica di dirigente in enti e strutture pubbliche non ricomprese nel campo di applicazione dell'articolo 1, comma 2, muniti del diploma di laurea, che hanno svolto per almeno due anni le funzioni dirigenziali. Sono, inoltre, ammessi coloro che hanno ricoperto incarichi dirigenziali o equiparati in amministrazioni pubbliche per un periodo non inferiore a cinque anni, purché muniti di diploma di laurea. Sono altresì ammessi i cittadini italiani, forniti di idoneo titolo di studio universitario, che hanno maturato, con servizio continuativo per almeno quattro anni presso enti od organismi internazionali, esperienze lavorative in posizioni funzionali apicali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del diploma di laurea.

3. Al corso-concorso selettivo di formazione possono essere ammessi, con le modalità stabilite nel regolamento di cui al comma 5, soggetti muniti di laurea nonché di uno dei seguenti titoli: laurea specialistica, diploma di specializzazione, dottorato di ricerca, o altro titolo post-universitario rilasciato da istituti universitari italiani o stranieri, ovvero da primarie istituzioni formative pubbliche o private, secondo modalità di riconoscimento disciplinate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, sentiti il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca e la Scuola superiore della pubblica amministrazione. Al corso-concorso possono essere ammessi dipendenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni, muniti di laurea, che abbiano compiuto almeno cinque anni di servizio, svolti in posizioni funzionali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del diploma di laurea. Possono essere ammessi, altresì, dipendenti di strutture private, collocati in posizioni professionali equivalenti a quelle indicate nel comma 2 per i dipendenti pubblici, secondo modalità individuate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400. Tali dipendenti devono essere muniti del diploma di laurea e avere maturato almeno cinque anni di esperienza lavorativa in tali posizioni professionali all'interno delle strutture stesse.

4. Il corso di cui al comma 3 ha la durata di quindici mesi ed è seguito, previo superamento di esame, da un trimestre di applicazione presso amministrazioni pubbliche o private. Al termine, i candidati sono sottoposti ad un esame-concorso finale. Ai partecipanti al corso e al periodo di applicazione è corrisposta una borsa di studio a carico della Scuola superiore della pubblica amministrazione.

5. Con regolamento emanato ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro per la funzione pubblica sentita, per la parte relativa al corso-concorso, la Scuola superiore della pubblica amministrazione, sono definiti:

- a) le percentuali, sul complesso dei posti di dirigente disponibili, riservate al concorso per esami e, in misura non inferiore al 30 per cento, al corso-concorso;
- b) la percentuale di posti che possono essere riservati al personale di ciascuna amministrazione che indice i concorsi pubblici per esami;
- c) i criteri per la composizione e la nomina delle commissioni esaminatrici;
- d) le modalità di svolgimento delle selezioni, prevedendo anche la valutazione delle esperienze di servizio professionali maturate nonché, nella fase di prima applicazione del concorso di cui al comma 2, una riserva di posti non superiore al 30 per cento per il personale appartenente da almeno quindici anni alla qualifica apicale, comunque denominata, della carriera direttiva;
- e) l'ammontare delle borse di studio per i partecipanti al corso-concorso.

6. I vincitori dei concorsi di cui al comma 2, anteriormente al conferimento del primo incarico dirigenziale, frequentano un ciclo di attività formative organizzato dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione e disciplinato ai sensi del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 287. Tale ciclo può comprendere anche l'applicazione presso amministrazioni italiane e straniere, enti o organismi internazionali, istituti o aziende pubbliche o private. Il medesimo ciclo formativo, di durata non superiore a dodici mesi, può svolgersi anche in collaborazione con istituti universitari italiani o stranieri, ovvero primarie istituzioni formative pubbliche o private.

7. Le amministrazioni di cui al comma 1 comunicano annualmente alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica il numero dei posti disponibili riservati alla selezione mediante corso-concorso.

8. Restano ferme le vigenti disposizioni in materia di accesso alle qualifiche dirigenziali delle carriere diplomatica e prefettizia, delle Forze di polizia, delle Forze armate e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

9. Per le finalità di cui al presente articolo, è attribuito alla Scuola superiore della pubblica amministrazione un ulteriore contributo di 1.500 migliaia di euro a decorrere dall'anno 2002.

10. All'onere derivante dall'attuazione del comma 9, pari a 1.500 migliaia di euro a decorrere dall'anno 2002, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 2002-2004, nell'ambito dell'unità previsionale di base di parte corrente "Fondo speciale" dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2002, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al medesimo Ministero".

6. È fatta comunque salva ad ogni effetto di legge la validità delle graduatorie degli idonei di pubblici concorsi per l'accesso alle qualifiche di dirigente nei limiti temporali previsti dalle norme vigenti.

7. Fermo restando il numero complessivo degli incarichi attribuibili, le disposizioni di cui al presente articolo trovano immediata applicazione relativamente agli incarichi di funzione dirigenziale di livello generale e a quelli di direttore generale degli enti pubblici vigilati dallo Stato ove è prevista tale figura. I predetti incarichi cessano il sessantesimo giorno dalla data di entrata in vigore della presente legge, esercitando i titolari degli stessi in tale periodo esclusivamente le attività di ordinaria amministrazione. Fermo restando il numero complessivo degli incarichi attribuibili, per gli incarichi di funzione dirigenziale di livello non generale, può procedersi, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, all'attribuzione di incarichi ai sensi delle

disposizioni di cui al presente articolo, secondo il criterio della rotazione degli stessi e le connesse procedure previste dagli articoli 13 e 35 del contratto collettivo nazionale di lavoro per il quadriennio 1998-2001 del personale dirigente dell'Area 1. Decorso tale termine, gli incarichi si intendono confermati, ove nessun provvedimento sia stato adottato. In sede di prima applicazione dell'articolo 19 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal comma 1 del presente articolo, ai dirigenti ai quali non sia riattribuito l'incarico in precedenza svolto è conferito un incarico di livello retributivo equivalente al precedente. Ove ciò non sia possibile, per carenza di disponibilità di idonei posti di funzione o per la mancanza di specifiche qualità professionali, al dirigente è attribuito un incarico di studio, con il mantenimento del precedente trattamento economico, di durata non superiore ad un anno. La relativa maggiore spesa è compensata rendendo indisponibile, ai fini del conferimento, un numero di incarichi di funzione dirigenziale equivalente sul piano finanziario, tenendo conto prioritariamente dei posti vacanti presso l'amministrazione che conferisce l'incarico.

8. Al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) all'articolo 15, comma 1, primo periodo, le parole: "del ruolo unico" sono sostituite dalle seguenti: "dei ruoli";
- b) all'articolo 53, comma 1, dopo le parole: "10 gennaio 1957, n. 3," sono inserite le seguenti: "salva la deroga prevista dall'articolo 23-bis del presente decreto,".

ART. 4.

(Concorsi per la qualifica dirigenziale).

1. A coloro i quali, anteriormente alla data di entrata in vigore del decreto legislativo 29 ottobre 1998, n. 387, sono stati ammessi con riserva ai concorsi banditi ai sensi dell'articolo 28, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, si applicano i medesimi requisiti di accesso previsti dal citato decreto legislativo n. 387 del 1998.

ART. 5.

(Personale di cui all'articolo 69, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165).

1. Nei limiti del 50 per cento dei posti disponibili nell'ambito della dotazione organica dei dirigenti di seconda fascia dei ruoli di ciascuna amministrazione, il personale di cui all'articolo 69, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in servizio alla data di entrata in vigore della presente legge, è inquadrato, previo superamento di concorso riservato per titoli di servizio e professionali, da espletarsi entro centottanta giorni dalla medesima data, nella seconda fascia dirigenziale.
2. Nelle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, la disposizione di cui al comma 1 si applica una volta effettuati gli inquadramenti previsti dal regolamento di cui all'articolo 10, comma 2, della presente legge, con decorrenza dalla data di entrata in vigore dello stesso regolamento.
3. Alle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 si applica l'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni.

ART. 6.

(Norme in materia di incarichi presso enti, società e agenzie).

1. Le nomine degli organi di vertice e dei componenti dei consigli di amministrazione o degli organi equiparati degli enti pubblici, delle società controllate o partecipate dallo Stato, delle agenzie o di altri organismi comunque denominati, conferite dal Governo o dai Ministri nei sei mesi antecedenti la scadenza naturale della legislatura, computata con decorrenza dalla data della prima riunione delle Camere, o nel mese antecedente lo scioglimento anticipato di entrambe le Camere, possono essere confermate, revocate, modificate o rinnovate entro sei mesi dal voto sulla fiducia al Governo. Decorso tale termine gli incarichi per i quali non si sia provveduto si intendono confermati fino alla loro naturale scadenza. Le stesse disposizioni si applicano ai rappresentanti del Governo e dei Ministri in ogni organismo e a qualsiasi livello, nonché ai componenti di comitati, commissioni e organismi ministeriali e interministeriali, nominati dal Governo o dai Ministri.
2. Le nomine di cui al presente articolo conferite o comunque rese operative negli ultimi sei mesi antecedenti la fine naturale della tredicesima legislatura, nonché quelle conferite o comunque rese operative nel corso della quattordicesima legislatura fino alla data di insediamento del nuovo Governo, possono essere confermate, revocate, modificate o rinnovate entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

ART. 7.

(Modifiche al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e al testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267).

1. Dopo l'articolo 23 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è inserito il seguente:
"ART. 23-bis. - *(Disposizioni in materia di mobilità tra pubblico e privato).* - 1. In deroga all'articolo 60 del testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, i dirigenti delle pubbliche amministrazioni, nonché gli appartenenti alla carriera diplomatica e prefettizia e, limitatamente agli incarichi pubblici, i magistrati ordinari, amministrativi e contabili e gli avvocati e procuratori dello Stato possono, a domanda, essere collocati in aspettativa senza assegni per lo svolgimento di attività presso soggetti e organismi, pubblici o privati, anche operanti in sede internazionale, i quali provvedono al relativo trattamento previdenziale. Resta ferma la disciplina vigente in materia di collocamento fuori ruolo nei casi consentiti. Il periodo di aspettativa comporta il mantenimento della qualifica posseduta. È sempre ammessa la ricongiunzione dei periodi contributivi a domanda dell'interessato, ai sensi della legge 7 febbraio 1979, n. 29, presso una qualsiasi delle forme assicurative nelle quali abbia maturato gli anni di contribuzione. Quando l'incarico è espletato presso organismi operanti in sede internazionale, la ricongiunzione dei periodi contributivi è a carico dell'interessato, salvo che l'ordinamento dell'amministrazione di destinazione non disponga altrimenti.
2. I dirigenti di cui all'articolo 19, comma 10, sono collocati a domanda in aspettativa senza assegni per lo svolgimento dei medesimi incarichi di cui al comma 1 del presente articolo, salvo motivato diniego dell'amministrazione di appartenenza.
3. Per i magistrati ordinari, amministrativi e contabili, e per gli avvocati e procuratori dello Stato, gli organi competenti deliberano il collocamento in aspettativa, fatta salva per i medesimi la facoltà di valutare ragioni ostative all'accoglimento della domanda.
4. Nel caso di svolgimento di attività presso soggetti diversi dalle amministrazioni pubbliche, il periodo di collocamento in aspettativa di cui al comma 1 non può superare i cinque anni e non è computabile ai fini del trattamento di quiescenza e previdenza.
5. L'aspettativa per lo svolgimento di attività o incarichi presso soggetti privati o pubblici da parte del personale di cui al comma 1 non può comunque essere disposta se:
 - a) il personale, nei due anni precedenti, è stato addetto a funzioni di vigilanza, di controllo ovvero, nel medesimo periodo di tempo, ha stipulato contratti o formulato pareri o avvisi su contratti o concesso autorizzazioni a favore di soggetti presso i quali intende svolgere l'attività. Ove l'attività che si intende svolgere sia presso una impresa, il divieto si estende anche al caso in cui le predette attività istituzionali abbiano interessato imprese che, anche indirettamente, la controllano o ne sono controllate, ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile;
 - b) il personale intende svolgere attività in organismi e imprese private che, per la loro natura o la loro attività, in relazione alle funzioni precedentemente esercitate, possa cagionare nocumento all'immagine dell'amministrazione o comprometterne il normale funzionamento o l'imparzialità.
6. Il dirigente non può, nei successivi due anni, ricoprire incarichi che comportino l'esercizio delle funzioni individuate alla lettera a) del comma 5.
7. Sulla base di appositi protocolli di intesa tra le parti, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, possono disporre, per singoli progetti di interesse specifico dell'amministrazione e con il consenso dell'interessato, l'assegnazione temporanea di personale

presso imprese private. I protocolli disciplinano le funzioni, le modalità di inserimento e l'eventuale attribuzione di un compenso aggiuntivo, da porre a carico delle imprese destinatarie.

8. Il servizio prestato dai dipendenti durante il periodo di assegnazione temporanea di cui al comma 7 costituisce titolo valutabile ai fini della progressione di carriera.

9. Le disposizioni del presente articolo non trovano comunque applicazione nei confronti del personale militare e delle Forze di polizia, nonché del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

10. Con regolamento da emanare ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono individuati i soggetti privati e gli organismi internazionali di cui al comma 1 e sono definite le modalità e le procedure attuative del presente articolo".

2. All'articolo 101 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, dopo il comma 4, è aggiunto il seguente:

"4-bis. Le disposizioni di cui all'articolo 23-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, si applicano ai segretari comunali e provinciali equiparati ai dirigenti statali ai fini delle procedure di mobilità per effetto del contratto collettivo nazionale di lavoro. Alla cessazione dell'incarico, il segretario comunale o provinciale viene collocato nella posizione di disponibilità nell'ambito dell'albo di appartenenza".

3. Dopo l'articolo 17 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è inserito il seguente:

"ART. 17-bis. - (Vicedirigenza) - 1. La contrattazione collettiva del comparto Ministeri disciplina l'istituzione di un'apposita area della vicedirigenza nella quale è ricompreso il personale laureato appartenente alle posizioni C2 e C3, che abbia maturato complessivamente cinque anni di anzianità in dette posizioni o nelle corrispondenti qualifiche VIII e IX del precedente ordinamento. In sede di prima applicazione la disposizione di cui al presente comma si estende al personale non laureato che, in possesso degli altri requisiti richiesti, sia risultato vincitore di procedure concorsuali per l'accesso alla ex carriera direttiva anche speciale. I dirigenti possono delegare ai vice dirigenti parte delle competenze di cui all'articolo 17.

2. La disposizione di cui al comma 1 si applica, ove compatibile, al personale dipendente dalle altre amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, appartenente a posizioni equivalenti alle posizioni C2 e C3 del comparto Ministeri; l'equivalenza delle posizioni è definita con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Restano salve le competenze delle regioni e degli enti locali secondo quanto stabilito dall'articolo 27".

4. Al comma 2 dell'articolo 40 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dopo il secondo periodo, è inserito il seguente: "I professionisti degli enti pubblici, già appartenenti alla X qualifica funzionale, i ricercatori e i tecnologi degli enti di ricerca, compresi quelli dell'ENEA, costituiscono, senza alcun onere aggiuntivo di spesa a carico delle amministrazioni interessate, unitamente alla dirigenza, in separata sezione, un'area contrattuale autonoma, nel rispetto della distinzione di ruolo e funzioni".

5. Dalla disposizione di cui al comma 4 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

ART. 8.

(Semplificazione delle procedure di collocamento fuori ruolo).

1. L'articolo 1 della legge 27 luglio 1962, n. 1114, è sostituito dal seguente:

"ART. 1 - 1. Il personale dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, può, previa autorizzazione della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, con decreto dell'amministrazione interessata, d'intesa con il Ministero degli affari esteri e con il Ministero dell'economia e delle finanze, essere collocato fuori ruolo per assumere un impiego o un incarico temporaneo di durata non inferiore a sei mesi presso enti o organismi internazionali, nonché esercitare funzioni, anche di carattere continuativo, presso Stati esteri. Il collocamento fuori ruolo, il cui contingente non può superare complessivamente le cinquecento unità, è disposto per un tempo determinato e, nelle stesse forme, può essere rinnovato alla scadenza del termine, o revocato prima di detta scadenza. Resta salvo quanto disposto dall'articolo 32 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

2. In attesa dell'adozione del provvedimento di cui al comma 1, può essere concessa dall'amministrazione di appartenenza l'immediata utilizzazione dell'impiegato presso gli enti od organismi internazionali che hanno richiesto il collocamento fuori ruolo".

2. Per i cittadini italiani collocati fuori ruolo ai sensi dell'articolo 1 della legge 27 luglio 1962, n. 1114, come sostituito dal comma 1 del presente articolo, fatte salve le disposizioni eventualmente più favorevoli previste dalle amministrazioni di appartenenza, il servizio prestato presso enti, organizzazioni internazionali o Stati esteri è computato per intero ai fini della progressione della carriera, dell'attribuzione degli aumenti periodici di stipendio e, secondo le modalità stabilite dalla medesima legge 27 luglio 1962, n. 1114, del trattamento di quiescenza e previdenza, nonché ai fini della valutazione dei titoli.

3. All'articolo 1, comma 124, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, dopo le parole: "o di fuori ruolo" sono inserite le seguenti: "o svolge altra forma di collaborazione autorizzata".

ART. 9.

(Accesso di dipendenti privati allo svolgimento di incarichi e attività internazionali).

1. È istituito, presso il Ministero degli affari esteri, un elenco per l'iscrizione delle imprese private che siano disposte a fornire proprio personale di cittadinanza italiana, per ricoprire posti o incarichi nell'ambito delle organizzazioni internazionali.

2. Per l'iscrizione all'elenco di cui al comma 1, le imprese interessate inoltrano al Ministero degli affari esteri le richieste di iscrizione indicando espressamente:

a) l'area di attività in cui operano;

b) gli enti od organismi internazionali di interesse;

c) i settori professionali ed il numero massimo di candidati che intendono fornire;

d) l'impegno a mantenere il posto di lavoro senza diritto al trattamento economico al proprio personale chiamato a ricoprire posti o incarichi presso enti o organismi internazionali, con eventuale indicazione della durata massima dell'aspettativa.

3. La nomina del dipendente di imprese iscritte nell'elenco di cui al comma 1 avviene, nei limiti dei posti vacanti, sulla base di professionalità, esperienza e conoscenze tecnico-scientifiche possedute, e la relativa nomina deve essere motivata sulla base della carenza, alle dipendenze della pubblica amministrazione, di personale che disponga di analoghe caratteristiche e può essere disposta solo a tempo determinato, non superiore a tre anni, non rinnovabile.

4. Gli incarichi di cui al comma 3 non danno luogo all'attribuzione di alcuna indennità o emolumento, comunque denominato, da parte delle amministrazioni pubbliche italiane.

ART. 10.

(Disposizioni di attuazione).

1. Con uno o più regolamenti adottati con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro degli affari esteri e con il Ministro dell'economia e delle finanze, ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono definite le modalità e le procedure attuative dell'articolo 28, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'articolo 3, comma 5, della presente legge, nonché degli articoli 8 e 9 della presente legge.

2. Con regolamento, da emanare ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono disciplinati: le modalità di istituzione, l'organizzazione e il funzionamento dei ruoli dei dirigenti delle amministrazioni dello Stato nonché le procedure e le modalità per l'inquadramento, nella fase di prima attuazione, dei dirigenti di

prima e seconda fascia del ruolo unico nei ruoli delle singole amministrazioni, fatta salva la possibilità per il dirigente di optare per il rientro nell'amministrazione che ne ha effettuato il reclutamento tramite procedura concorsuale; le modalità di utilizzazione dei dirigenti ai quali non sia affidata la titolarità di uffici dirigenziali; le modalità di elezione del componente del comitato dei garanti di cui all'articolo 22 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'articolo 3, comma 3, della presente legge. Alla data di entrata in vigore di tale regolamento è abrogato il regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 26 febbraio 1999, n. 150.

3. La disciplina relativa alle disposizioni di cui al comma 3 dell'articolo 7, che si applicano a decorrere dal periodo contrattuale successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore della presente legge, resta affidata alla contrattazione collettiva, sulla base di atti di indirizzo del Ministro per la funzione pubblica all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) anche per la parte relativa all'importo massimo delle risorse finanziarie da destinarvi.

ART. 11.
(Norma finale).

1. In tutte le disposizioni di legge, di regolamento e contrattuali nelle quali è espressamente o implicitamente richiamato il ruolo unico dei dirigenti, tale richiamo va inteso come effettuato ai ruoli dei dirigenti delle singole amministrazioni.

Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151

"Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53"

pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 96 del 26 aprile 2001 - Supplemento Ordinario n. 93

Capo I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1.

Oggetto

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 1, comma 5;
legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 17, comma 3)

1. Il presente testo unico disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità.
2. Sono fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione.

Art. 2.

Definizioni

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 1, e 13)

1. Ai fini del presente testo unico:
a) per "congedo di maternità" si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice;
b) per "congedo di paternità" si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità;
c) per "congedo parentale", si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore;
d) per "congedo per la malattia del figlio" si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa;
e) per "lavoratrice" o "lavoratore", salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori di cooperative.
2. Le indennità di cui al presente testo unico corrispondono, per le pubbliche amministrazioni, ai trattamenti economici previsti, ai sensi della legislazione vigente, da disposizioni normative e contrattuali. I trattamenti economici non possono essere inferiori alle predette indennità'.

Art. 3.

Divieto di discriminazione

1. E' vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale, attuata attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, secondo quanto previsto dal comma 1 dell'articolo 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.
2. E' vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda le iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti, secondo quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.
3. E' vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda la retribuzione, la classificazione professionale, l'attribuzione di qualifiche e mansioni e la progressione nella carriera, secondo quanto previsto dagli articoli 2 e 3 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Art. 4.

Sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 11;
legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 10)

1. In sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro, in virtù delle disposizioni del presente testo unico, il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato o temporaneo, ai sensi, rispettivamente, dell'articolo 1, secondo comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230, e dell'articolo 1, comma 2, lettera c), della legge 24 giugno 1997, n. 196, e con l'osservanza delle disposizioni delle leggi medesime.
2. L'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo ai sensi del presente testo unico può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.

3. Nelle aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, e' concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento. Quando la sostituzione avviene con contratto di lavoro temporaneo, l'impresa utilizzatrice recupera dalla societa' di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio da questa ottenuto.
4. Le disposizioni del comma 3 trovano applicazione fino al compimento di un anno di eta' del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.
5. Nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui al Capo XI, e' possibile procedere, in caso di maternita' delle suddette lavoratrici, e comunque entro il primo anno di eta' del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, all'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, per un periodo massimo di dodici mesi, con le medesime agevolazioni di cui al comma 3.

Art. 5.

Anticipazione del trattamento di fine rapporto (legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 7)

1. Durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 32, il trattamento di fine rapporto puo' essere anticipato ai fini del sostegno economico, ai sensi dell'articolo 7 della legge 8 marzo 2000, n. 53. Gli statuti delle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, e successive modificazioni, possono prevedere la possibilita' di conseguire tale anticipazione.

Capo II

TUTELA DELLA SALUTE DELLA LAVORATRICE

Art. 6.

Tutela della sicurezza e della salute (decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 1; legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 9)

1. Il presente Capo prescrive misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di eta' del figlio, che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato, conformemente alle disposizioni vigenti, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 8.
2. La tutela si applica, altresì, alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di eta'.
3. Salva l'ordinaria assistenza sanitaria e ospedaliera a carico del Servizio sanitario nazionale, le lavoratrici, durante la gravidanza, possono fruire presso le strutture sanitarie pubbliche o private accreditate, con esclusione dal costo delle prestazioni erogate, oltre che delle periodiche visite ostetrico-ginecologiche, delle prestazioni specialistiche per la tutela della maternita', in funzione preconcezionale e di prevenzione del rischio fetale, previste dal decreto del Ministro della sanita' di cui all'articolo 1, comma 5, lettera a), del decreto legislativo 29 aprile 1998, n. 124, purché prescritte secondo le modalita' ivi indicate.

Art. 7.

Lavori vietati (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 3, 30, comma 8, e 31, comma 1; decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 3; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 12, comma 3)

1. E' vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono indicati dall'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, riportato nell'allegato A del presente testo unico. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanita' e per la solidarieta' sociale, sentite le parti sociali, provvede ad aggiornare l'elenco di cui all'allegato A.
2. Tra i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono inclusi quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro, indicati nell'elenco di cui all'allegato B.
3. La lavoratrice e' addetta ad altre mansioni per il periodo per il quale e' previsto il divieto.
4. La lavoratrice e', altresì, spostata ad altre mansioni nei casi in cui i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.
5. La lavoratrice adibita a mansioni inferiori a quelle abituali conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, qualora la lavoratrice sia adibita a mansioni equivalenti o superiori.
6. Quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio, puo' disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui al presente Capo, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17.
7. L'inosservanza delle disposizioni contenute nei commi 1, 2, 3 e 4 e' punita con l'arresto fino a sei mesi.

Art. 8.

Esposizione a radiazioni ionizzanti (decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230, art. 69)

1. Le donne, durante la gravidanza, non possono svolgere attivita' in zone classificate o, comunque, essere adibite ad attivita' che potrebbero esporre il nascituro ad una dose che ecceda un millisievert durante il periodo della gravidanza.
2. E' fatto obbligo alle lavoratrici di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, non appena accertato.
3. E' altresì vietato adibire le donne che allattano ad attivita' comportanti un rischio di contaminazione.

Art. 9.

Polizia di Stato, penitenziaria e municipale (legge 7 agosto 1990, n. 232, art. 13; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 14)

1. Fermo restando quanto previsto dal presente Capo, durante la gravidanza e' vietato adibire al lavoro operativo le appartenenti alla Polizia di Stato.
2. Per le appartenenti alla Polizia di Stato, gli accertamenti tecnico-sanitari previsti dal presente testo unico sono devoluti al servizio sanitario dell'amministrazione della pubblica sicurezza, in conformita' all'articolo 6, lettera z), della legge 23 dicembre 1978, n. 833, e successive modificazioni.
3. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano al personale femminile del corpo di polizia penitenziaria e ai corpi di polizia municipale.

Art. 10.

Personale militare femminile (decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, art. 4, comma 3)

1. Fatti salvi i periodi di divieto di adibire al lavoro le donne previsti agli articoli 16 e 17, comma 1, durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi successivi al parto il personale militare femminile non può svolgere incarichi pericolosi, faticosi ed insalubri, da determinarsi con decreti adottati, sentito il comitato consultivo di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 20 ottobre 1999, n. 380, dal Ministro della difesa, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e delle pari opportunità per il personale delle Forze armate, nonché con il Ministro dei trasporti e della navigazione per il personale delle capitanerie di porto, e dal Ministro delle finanze, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e delle pari opportunità per il personale del Corpo della guardia di finanza.

Art. 11.

Valutazione dei rischi

(decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 4)

1. Fermo restando quanto stabilito dall'articolo 7, commi 1 e 2, il datore di lavoro, nell'ambito ed agli effetti della valutazione di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro di cui all'allegato C, nel rispetto delle linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare.
2. L'obbligo di informazione stabilito dall'articolo 21 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, comprende quello di informare le lavoratrici ed i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

Art. 12.

Conseguenze della valutazione

(decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 5)

1. Qualora i risultati della valutazione di cui all'articolo 11, comma 1, rivelino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro.
2. Ove la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro non sia possibile per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro applica quanto stabilito dall'articolo 7, commi 3, 4 e 5, dandone contestuale informazione scritta al servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio, che può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui all'articolo 6, comma 1, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17.
3. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 trovano applicazione al di fuori dei casi di divieto sanciti dall'articolo 7, commi 1 e 2.
4. L'inosservanza della disposizione di cui al comma 1 è punita con la sanzione di cui all'articolo 7, comma 7.

Art. 13.

Adeguamento alla disciplina comunitaria

(decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, articoli 2 e 8)

1. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, sentita la Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 26 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, sono recepite le linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, concernenti la valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici, nonché dei processi industriali ritenuti pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici e riguardanti anche i movimenti, le posizioni di lavoro, la fatica mentale e fisica e gli altri disagi fisici e mentali connessi con l'attività svolta dalle predette lavoratrici.
2. Con la stessa procedura di cui al comma 1, si provvede ad adeguare ed integrare la disciplina contenuta nel decreto di cui al comma 1, nonché a modificare ed integrare gli elenchi di cui agli allegati B e C, in conformità alle modifiche alle linee direttrici e alle altre modifiche adottate in sede comunitaria.

Art. 14.

Controlli prenatali

(decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 7)

1. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.
2. Per la fruizione dei permessi di cui al comma 1 le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

Art. 15.

Disposizioni applicabili

(decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 9)

1. Per quanto non diversamente previsto dal presente Capo, restano ferme le disposizioni recate dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, nonché da ogni altra disposizione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

Capo III

CONGEDO DI MATERNITÀ'

Art. 16.

Divieto di adibire al lavoro le donne

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4, comma 1 e 4)

1. È vietato adibire al lavoro le donne:
 - a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;
 - b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
 - c) durante i tre mesi dopo il parto;
 - d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Art. 17.

Estensione del divieto

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 4, commi 2 e 3, 5, e 30, commi 6, 7, 9 e 10)

1. Il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. Tali lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative. Fino all'emanazione del primo decreto ministeriale, l'anticipazione del divieto di lavoro è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.

2. Il servizio ispettivo del Ministero del lavoro puo' disporre, sulla base di accertamento medico, avvalendosi dei competenti organi del Servizio sanitario nazionale, ai sensi degli articoli 2 e 7 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino al periodo di astensione di cui alla lettera a), comma 1, dell'articolo 16, per uno o piu' periodi, la cui durata sara' determinata dal servizio stesso, per i seguenti motivi:

- a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
 - b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
 - c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12.
3. L'astensione dal lavoro di cui alla lettera a) del comma 2 e' disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, secondo le risultanze dell'accertamento medico ivi previsto. In ogni caso il provvedimento dovra' essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice.
4. L'astensione dal lavoro di cui alle lettere b) e c) del comma 2 puo' essere disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attivita' di vigilanza constati l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima.
5. I provvedimenti dei servizi ispettivi previsti dal presente articolo sono definitivi.

Art. 18.

Sanzioni

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 1)

1. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 16 e 17 e' punita con l'arresto fino a sei mesi.

Art. 19.

Interruzione della gravidanza

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 20)

1. L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, e' considerata a tutti gli effetti come malattia.
2. Ai sensi dell'articolo 17 della legge 22 maggio 1978, n. 194, la pena prevista per chiunque cagioni ad una donna, per colpa, l'interruzione della gravidanza o un parto prematuro e' aumentata se il fatto e' commesso con la violazione delle norme poste a tutela del lavoro.

Art. 20.

Flessibilita' del congedo di maternita'

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4-bis;
legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 12, comma 2)

1. Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternita', le lavoratrici hanno la facolta' di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanita' e per la solidarieta' sociale, sentite le parti sociali, definisce con proprio decreto l'elenco dei lavori ai quali non si applicano le disposizioni del comma 1.

Art. 21.

Documentazione

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 4, comma 5, e 28)

1. Prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro di cui all'articolo 16, lettera a), le lavoratrici devono consegnare al datore di lavoro e all'istituto erogatore dell'indennita' di maternita' il certificato medico indicante la data presunta del parto. La data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione.
2. La lavoratrice e' tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'articolo 46 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

Art. 22.

Trattamento economico e normativo

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 6, 8 e 15, commi 1 e 5;

legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 3, comma 2;

decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, art. 6, commi 4 e 5)

1. Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennita' giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternita', anche in attuazione degli articoli 7, comma 6, e 12, comma 2.
2. L'indennita' e' corrisposta con le modalita' di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, ed e' comprensiva di ogni altra indennita' spettante per malattia.
3. I periodi di congedo di maternita' devono essere computati nell'anzianita' di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilita' o alla gratifica natalizia e alle ferie.
4. I medesimi periodi non si computano ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilita' di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223, fermi restando i limiti temporali di fruizione dell'indennita' di mobilita'. I medesimi periodi si computano ai fini del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennita' di mobilita'.
5. Gli stessi periodi sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attivita' lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.
6. Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternita'.
7. Non viene cancellata dalla lista di mobilita' ai sensi dell'articolo 9 della legge 23 luglio 1991, n. 223, la lavoratrice che, in periodo di congedo di maternita', rifiuta l'offerta di lavoro, di impiego in opere o servizi di pubblica utilita', ovvero l'avviamento a corsi di formazione professionale.

Art. 23.

Calcolo dell'indennita'

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 16)

1. Agli effetti della determinazione della misura dell'indennita', per retribuzione s'intende la retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo di maternita'.
2. Al suddetto importo va aggiunto il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilita' e agli altri premi o mensilita' o trattamenti accessori eventualmente erogati alla lavoratrice.

3. Concorrono a formare la retribuzione gli stessi elementi che vengono considerati agli effetti della determinazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria per le indennità economiche di malattia.
4. Per retribuzione media globale giornaliera si intende l'importo che si ottiene dividendo per trenta l'importo totale della retribuzione del mese precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo. Qualora le lavoratrici non abbiano svolto l'intero periodo lavorativo mensile per sospensione del rapporto di lavoro con diritto alla conservazione del posto per interruzione del rapporto stesso o per recente assunzione si applica quanto previsto al comma 5, lettera c).
5. Nei confronti delle operaie dei settori non agricoli, per retribuzione media globale giornaliera s'intende:
 - a) nei casi in cui, o per contratto di lavoro o per la effettuazione di ore di lavoro straordinario, l'orario medio effettivamente praticato superi le otto ore giornaliere, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero dei giorni lavorati o comunque retribuiti;
 - b) nei casi in cui, o per esigenze organizzative contingenti dell'azienda o per particolari ragioni di carattere personale della lavoratrice, l'orario medio effettivamente praticato risulti inferiore a quello previsto dal contratto di lavoro della categoria, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero delle ore di lavoro effettuato e moltiplicando il quoziente ottenuto per il numero delle ore giornaliere di lavoro previste dal contratto stesso. Nei casi in cui i contratti di lavoro prevedano, nell'ambito di una settimana, un orario di lavoro identico per i primi cinque giorni della settimana e un orario ridotto per il sesto giorno, l'orario giornaliero e' quello che si ottiene dividendo per sei il numero complessivo delle ore settimanali contrattualmente stabilite;
 - c) in tutti gli altri casi, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero di giorni lavorati, o comunque retribuiti, risultanti dal periodo stesso.

Art. 24.

Prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 17;

decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, art. 6, comma 3)

1. L'indennità di maternità e' corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 54, comma 3, lettere b) e c), che si verificano durante i periodi di congedo di maternità previsti dagli articoli 16 e 17.
2. Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di sessanta giorni.
3. Ai fini del computo dei predetti sessanta giorni, non si tiene conto delle assenze dovute a malattia o ad infortunio sul lavoro, accertate e riconosciute dagli enti gestori delle relative assicurazioni sociali, né del periodo di congedo parentale o di congedo per la malattia del figlio fruito per una precedente maternità, né del periodo di assenza fruito per accudire minori in affidamento, né del periodo di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.
4. Qualora il congedo di maternità abbia inizio trascorsi sessanta giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro e la lavoratrice si trovi, all'inizio del periodo di congedo stesso, disoccupata e in godimento dell'indennità di disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità anziché all'indennità ordinaria di disoccupazione.
5. La lavoratrice, che si trova nelle condizioni indicate nel comma 4, ma che non e' in godimento della indennità di disoccupazione perché nell'ultimo biennio ha effettuato lavorazioni alle dipendenze di terzi non soggette all'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità, purché al momento dell'inizio del congedo di maternità non siano trascorsi più di centottanta giorni dalla data di risoluzione del rapporto e, nell'ultimo biennio che precede il suddetto periodo, risultino a suo favore, nell'assicurazione obbligatoria per le indennità di maternità, ventisei contributi settimanali.
6. La lavoratrice che, nel caso di congedo di maternità iniziato dopo sessanta giorni dalla data di sospensione dal lavoro, si trovi, all'inizio del congedo stesso, sospesa e in godimento del trattamento di integrazione salariale a carico della Cassa integrazione guadagni, ha diritto, in luogo di tale trattamento, all'indennità giornaliera di maternità.
7. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche ai casi di fruizione dell'indennità di mobilità di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223.

Art. 25.

Trattamento previdenziale

(decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, art. 2, commi 1, 4, 6)

1. Per i periodi di congedo di maternità, non e' richiesta, in costanza di rapporto di lavoro, alcuna anzianità contributiva pregressa ai fini dell'accreditamento dei contributi figurativi per il diritto alla pensione e per la determinazione della misura stessa.
2. In favore dei soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle forme di previdenza sostitutive ed esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, i periodi corrispondenti al congedo di maternità di cui agli articoli 16 e 17, verificatisi al di fuori del rapporto di lavoro, sono considerati utili ai fini pensionistici, a condizione che il soggetto possa far valere, all'atto della domanda, almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro. La contribuzione figurativa viene accreditata secondo le disposizioni di cui all'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155, con effetto dal periodo in cui si colloca l'evento.
3. Per i soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti ed ai fondi sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al comma 2 sono addebitati alla relativa gestione pensionistica. Per i soggetti iscritti ai fondi esclusivi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità e la vecchiaia ed i superstiti, gli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al comma 2 sono posti a carico dell'ultima gestione pensionistica del quinquennio lavorativo richiesto nel medesimo comma.

Art. 26.

Adozioni e affidamenti

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 1)

1. Il congedo di maternità di cui alla lettera c), comma 1, dell'articolo 16 può essere richiesto dalla lavoratrice che abbia adottato, o che abbia ottenuto in affidamento un bambino di età non superiore a sei anni all'atto dell'adozione o dell'affidamento.
2. Il congedo deve essere fruito durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia della lavoratrice.

Art. 27.

Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 1;

legge 4 maggio 1983, n. 184, art. 31, comma 3, lettera n), e 39-quater, lettere a) e c)

1. Nel caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionali, disciplinati dal Titolo III della legge 4 maggio 1983, n. 184, e successive modificazioni, il congedo di maternità di cui al comma 1 dell'articolo 26 spetta anche se il minore adottato o affidato abbia superato i sei anni e sino al compimento della maggiore età.
2. Per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali, la lavoratrice ha, altresì, diritto a fruire di un congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione e l'affidamento. Il congedo non comporta indennità né retribuzione.

3. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del congedo di cui al comma 1 dell'articolo 26, nonché la durata del periodo di permanenza all'estero nel caso del congedo previsto al comma 2 del presente articolo.

**Capo IV
CONGEDO DI PATERNITA'**
Art. 28.

Congedo di paternita'

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, commi 1 e 2)

1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternita' o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermita' della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.
2. Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di cui al comma 1 presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

Art. 29.

Trattamento economico e normativo

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, comma 3)

1. Il trattamento economico e normativo e' quello spettante ai sensi degli articoli 22 e 23.

Art. 30.

Trattamento previdenziale

1. Il trattamento previdenziale e' quello previsto dall'articolo 25.

Art. 31.

Adozioni e affidamenti

1. Il congedo di cui agli articoli 26, comma 1, e 27, comma 1, che non sia stato chiesto dalla lavoratrice, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.
2. Il congedo di cui all'articolo 27, comma 2, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.
3. Al lavoratore, alle medesime condizioni previste dai commi 1 e 2, e' riconosciuto il diritto di cui all'articolo 28.

**Capo V
CONGEDO PARENTALE**
Art. 32.

Congedo parentale

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 4, e 7, commi 1, 2 e 3)

1. Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalita' stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:
 - a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternita' di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
 - b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;
 - c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.
2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori e' elevato a undici mesi.
3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore e' tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilita', a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalita' e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.
4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Art. 33.

Prolungamento del congedo

(legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, commi 1 e 2;

legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 20)

1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravita' accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.
2. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1.
3. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
4. Resta fermo il diritto di fruire del congedo di cui all'articolo 32. Il prolungamento di cui al comma 1 decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente ai sensi dell'articolo 32.

Art. 34.

Trattamento economico e normativo

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 15, commi 2 e 4, e 7, comma 5)

1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 alle lavoratrici e ai lavoratori e' dovuta fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennita' pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. L'indennita' e' calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23, ad esclusione del comma 2 dello stesso.
2. Si applica il comma 1 per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'articolo 33.
3. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 ulteriori rispetto a quanto previsto ai commi 1 e 2 e' dovuta un'indennita' pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Il reddito e' determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.
4. L'indennita' e' corrisposta con le modalita' di cui all'articolo 22, comma 2.
5. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianita' di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilita' o alla gratifica natalizia.
6. Si applica quanto previsto all'articolo 22, commi 4, 6 e 7.

Art. 35.

Trattamento previdenziale

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 15, comma 2, lettere a) e b);
decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, articoli 2, commi 2, 3 e 5)

1. I periodi di congedo parentale che danno diritto al trattamento economico e normativo di cui all'articolo 34, commi 1 e 2, sono coperti da contribuzione figurativa. Si applica quanto previsto al comma 1 dell'articolo 25.
2. I periodi di congedo parentale di cui all'articolo 34, comma 3, compresi quelli che non danno diritto al trattamento economico, sono coperti da contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200 per cento del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato, con riscatto ai sensi dell'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.
3. Per i dipendenti di amministrazioni pubbliche e per i soggetti iscritti ai fondi sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria gestita dall'Istituto nazionale previdenza sociale (INPS) ai quali viene corrisposta una retribuzione ridotta o non viene corrisposta alcuna retribuzione nei periodi di congedo parentale, sussiste il diritto, per la parte differenziale mancante alla misura intera o per l'intera retribuzione mancante, alla contribuzione figurativa da accreditare secondo le disposizioni di cui all'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155.
4. Gli oneri derivanti dal riconoscimento della contribuzione figurativa di cui al comma 3, per i soggetti iscritti ai fondi esclusivi o sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria, restano a carico della gestione previdenziale cui i soggetti medesimi risultino iscritti durante il predetto periodo.
5. Per i soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle forme di previdenza sostitutive ed esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, i periodi non coperti da assicurazione e corrispondenti a quelli che danno luogo al congedo parentale, collocati temporalmente al di fuori del rapporto di lavoro, possono essere riscattati, nella misura massima di cinque anni, con le modalità di cui all'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, e successive modificazioni, a condizione che i richiedenti possano far valere, all'atto della domanda, complessivamente almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di effettiva attività lavorativa.

Art. 36.

Adozioni e affidamenti

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 2;
legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 7;
legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5)

1. Il congedo parentale di cui al presente Capo spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.
2. Il limite di età, di cui all'articolo 34, comma 1, è elevato a sei anni. In ogni caso, il congedo parentale può essere fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.
3. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo parentale è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Art. 37

Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 2;
legge 4 maggio 1983, n. 184, art. 31, comma 3, lettera n), e 39-quater, lettera b)

1. In caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionale si applicano le disposizioni dell'articolo 36.
2. L'Ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del congedo parentale.

Art. 38.

Sanzioni

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 3)

1. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al presente Capo sono puniti con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni.

Capo VI

RIPOSI E PERMESSI

Art. 39.

Riposi giornalieri della madre

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 10)

1. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.
2. I periodi di riposo di cui al comma 1 hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.
3. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisce dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Art. 40.

Riposi giornalieri del padre

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-ter)

1. I periodi di riposo di cui all'articolo 39 sono riconosciuti al padre lavoratore:
 - a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
 - b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
 - c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
 - d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

Art. 41.

Riposi per parti plurimi

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 10, comma 6)

1. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'articolo 39, comma 1, possono essere utilizzate anche dal padre.

Art. 42.

Riposi e permessi per i figli con handicap grave

(legge 8 marzo 2000, n. 53, articoli 4, comma 4-bis, e 20)

1. Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravita' e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, si applica l'articolo 33, comma 2, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, relativo alle due ore di riposo giornaliero retribuito.
2. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravita', la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto ai permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Detti permessi sono fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.
3. Successivamente al raggiungimento della maggiore eta' del figlio con handicap in situazione di gravita', la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto ai permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Ai sensi dell'articolo 20 della legge 8 marzo 2000, n. 53, detti permessi, fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese, spettano a condizione che sussista convivenza con il figlio o, in assenza di convivenza, che l'assistenza al figlio sia continuativa ed esclusiva.
4. I riposi e i permessi, ai sensi dell'articolo 33, comma 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio.
5. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o sorelle conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravita' di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge medesima da almeno cinque anni e che abbiano titolo a fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 1, 2 e 3, della medesima legge per l'assistenza del figlio, hanno diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro sessanta giorni dalla richiesta. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennita' corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo e' coperto da contribuzione figurativa; l'indennita' e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di lire 70 milioni annue per il congedo di durata annuale. Detto importo e' rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2002, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennita' e' corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalita' previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternita'. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennita' dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non e' prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternita', l'indennita' di cui al presente comma e' corrisposta con le modalita' di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33. Il congedo fruito ai sensi del presente comma alternativamente da entrambi i genitori non puo' superare la durata complessiva di due anni; durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono fruire dei benefici di cui all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, fatte salve le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 del medesimo articolo.
6. I riposi, i permessi e i congedi di cui al presente articolo spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Art. 43.

Trattamento economico e normativo

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 8;

legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 4;

decreto-legge 27 agosto 1993, n. 324, convertito dalla legge 27 ottobre 1993, n. 423, art. 2, comma 3-ter)

1. Per i riposi e i permessi di cui al presente Capo e' dovuta un'indennita', a carico dell'ente assicuratore, pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi e ai permessi medesimi. L'indennita' e' anticipata dal datore di lavoro ed e' portata a conguaglio con gli apporti contributivi dovuti all'ente assicuratore.
2. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 34, comma 5.

Art. 44.

Trattamento previdenziale

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 10, comma 5;

legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 4)

1. Ai periodi di riposo di cui al presente Capo si applicano le disposizioni di cui all'articolo 35, comma 2.
2. I tre giorni di permesso mensile di cui all'articolo 42, commi 2 e 3, sono coperti da contribuzione figurativa.

Art. 45.

Adozioni e affidamenti

(legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5;

legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 7)

1. Le disposizioni in materia di riposi di cui agli articoli 39, 40 e 41 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento entro il primo anno di vita del bambino.
2. Le disposizioni di cui all'articolo 42 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento di soggetti con handicap in situazione di gravita'.

Art. 46.

Sanzioni

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 3)

1. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 39, 40 e 41 e' punita con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni.

Capo VII

CONGEDI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO

Art. 47.

Congedo per la malattia del figlio

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 4, 7, comma 4, e 30, comma 5)

1. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di eta' non superiore a tre anni.
2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di eta' compresa fra i tre e gli otto anni.
3. Per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.
4. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.
5. Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.
6. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Art. 48.

Trattamento economico e normativo

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 7, comma 5)

1. I periodi di congedo per la malattia del figlio sono computati nell'anzianita' di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilita' o alla gratifica natalizia.
2. Si applica quanto previsto all'articolo 22, commi 4, 6 e 7.

Art. 49.

Trattamento previdenziale

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 15, comma 3)

1. Per i periodi di congedo per la malattia del figlio e' dovuta la contribuzione figurativa fino al compimento del terzo anno di vita del bambino. Si applica quanto previsto all'articolo 25.
2. Successivamente al terzo anno di vita del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, e' dovuta la copertura contributiva calcolata con le modalita' previste dall'articolo 35, comma 2.
3. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 35, commi 3, 4 e 5.

Art. 50.

Adozioni e affidamenti

(legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5)

1. Il congedo per la malattia del bambino di cui al presente Capo spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.
2. Il limite di eta', di cui all'articolo 47, comma 1, e' elevato a sei anni. Fino al compimento dell'ottavo anno di eta' si applica la disposizione di cui al comma 2 del medesimo articolo.
3. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'eta' compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo per la malattia del bambino e' fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare alle condizioni previste dall'articolo 47, comma 2.

Art. 51.

Documentazione

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 7, comma 5)

1. Ai fini della fruizione del congedo di cui al presente Capo, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni per il medesimo motivo.

Art. 52.

Sanzioni

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 3)

1. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al presente Capo sono puniti con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni.

Capo VIII

LAVORO NOTTURNO

Art. 53.

Lavoro notturno

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 5, commi 1 e 2, lettere a) e b)

1. E' vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di eta' del bambino.
2. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:
 - a) la lavoratrice madre di un figlio di eta' inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
 - b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di eta' inferiore a dodici anni.
3. Ai sensi dell'articolo 5, comma 2, lettera c), della legge 9 dicembre 1977, n. 903, non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Capo IX

DIVIETO DI LICENZIAMENTO, DIMISSIONI, DIRITTO AL RIENTRO

Art. 54.

Divieto di licenziamento

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, commi 1, 2, 3, 5, e art. 31, comma 2;

legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, comma 4;

decreto legislativo 9 settembre 1994, n. 566, art. 2, comma 2;

legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 18, comma 1)

1. Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonche' fino al compimento di un anno di eta' del bambino.
2. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, e' tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.
3. Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:
 - a) di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
 - b) di cessazione dell'attivita' dell'azienda cui essa e' addetta;
 - c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice e' stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;
 - d) di esito negativo della prova; resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni.
4. Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non puo' essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attivita' dell'azienda o del reparto cui essa e' addetta, sempreche' il reparto stesso abbia autonomia funzionale. La lavoratrice non puo' altresì essere collocata in mobilita' a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni.
5. Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, e' nullo.
6. E' altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore.

7. In caso di fruizione del congedo di paternita', di cui all'articolo 28, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di eta' del bambino. Si applicano le disposizioni del presente articolo, commi 3, 4 e 5.
8. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo e' punita con la sanzione amministrativa da lire due milioni a lire cinque milioni. Non e' ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689.
9. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Il divieto di licenziamento si applica fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, in caso di fruizione del congedo di maternita' e di paternita'.

Art. 55.

Dimissioni

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 12;
legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 18, comma 2)

1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui e' previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennita' previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento.
2. La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternita'.
3. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.
4. La richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, deve essere convalidata dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio. A detta convalida e' condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro.
5. Nel caso di dimissioni di cui al presente articolo, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.

Art. 56.

Diritto al rientro e alla conservazione del posto

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, comma 6;
legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 17, comma 1)

1. Al termine dei periodi di divieto di lavoro previsti dal Capo II e III, le lavoratrici hanno diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unita' produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di eta' del bambino; hanno altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.
2. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche al lavoratore al rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo di paternita'.
3. Negli altri casi di congedo, di permesso o di riposo disciplinati dal presente testo unico, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, al rientro nella stessa unita' produttiva ove erano occupati al momento della richiesta, o in altra ubicata nel medesimo comune; hanno altresì diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.
4. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 si applicano fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Capo X

DISPOSIZIONI SPECIALI

Art. 57.

Rapporti di lavoro a termine nelle pubbliche amministrazioni

(decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito dalla legge 1° giugno 1991, n. 166, art. 8)

1. Ferma restando la titolarita' del diritto ai congedi di cui al presente testo unico, alle lavoratrici e ai lavoratori assunti dalle amministrazioni pubbliche con contratto a tempo determinato, di cui alla legge 18 aprile 1962, n. 230, o con contratto di lavoro temporaneo, di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196, spetta il trattamento economico pari all'indennita' prevista dal presente testo unico per i congedi di maternita', di paternita' e parentali, salvo che i relativi ordinamenti prevedano condizioni di migliore favore.
2. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1 si applica altresì quanto previsto dall'articolo 24, con corresponsione del trattamento economico a cura dell'amministrazione pubblica presso cui si e' svolto l'ultimo rapporto di lavoro.

Art. 58.

Personale militare

(decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, art. 4, comma 2, e 5, commi 2 e 3)

1. Le assenze dal servizio per motivi connessi allo stato di maternita', disciplinate dal presente testo unico, non pregiudicano la posizione di stato giuridico del personale in servizio permanente delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza, salvo quanto previsto dal comma 2.
2. I periodi di congedo di maternita', previsti dagli articoli 16 e 17, sono validi a tutti gli effetti ai fini dell'anzianita' di servizio. Gli stessi periodi sono computabili ai fini della progressione di carriera, salva la necessita' dell'effettivo compimento nonche' del completamento degli obblighi di comando, di attribuzioni specifiche, di servizio presso enti o reparti e di imbarco, previsti dalla normativa vigente.
3. Il personale militare che si assenta dal servizio per congedo parentale e per la malattia del figlio e' posto in licenza straordinaria per motivi privati, equiparata a tutti gli effetti a quanto previsto agli articoli 32 e 47. Il periodo trascorso in tale licenza e' computabile, ai fini della progressione di carriera, nei limiti previsti dalla disciplina vigente in materia di documenti caratteristici degli ufficiali, dei sottufficiali e dei militari di truppa dell'Esercito, della Marina e dell'Aeronautica relativamente al periodo massimo di assenza che determina la fine del servizio.

Art. 59.

Lavoro stagionale

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, comma 4)

1. Le lavoratrici addette ad industrie e lavorazioni che diano luogo a disoccupazione stagionale, di cui alla tabella annessa al decreto ministeriale 30 novembre 1964, e successive modificazioni, le quali siano licenziate a norma della lettera b) del comma 3 dell'articolo 54, hanno diritto, per tutto il periodo in cui opera il divieto di licenziamento, sempreche' non si trovino in periodo di congedo di maternita', alla ripresa dell'attivita' lavorativa stagionale e alla precedenza nelle riassunzioni.
2. Alle lavoratrici e ai lavoratori stagionali si applicano le disposizioni dell'articolo 7 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, in materia contributiva.
3. Alle straniere titolari di permesso di soggiorno per lavoro stagionale e' riconosciuta l'assicurazione di maternita', ai sensi della lettera d), comma 1, dell'articolo 25 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

Art. 60.

Lavoro a tempo parziale

(decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, art. 4, comma 2)

1. In attuazione di quanto previsto dal decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, e, in particolare, del principio di non discriminazione, la lavoratrice e il lavoratore a tempo parziale beneficiano dei medesimi diritti di un dipendente a tempo pieno comparabile, per quanto riguarda la durata dei congedi previsti dal presente testo unico. Il relativo trattamento economico e' riproporzionato in ragione della ridotta entita' della prestazione lavorativa.
2. Ove la lavoratrice o il lavoratore a tempo parziale e il datore di lavoro abbiano concordato la trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto a tempo pieno per un periodo in parte coincidente con quello del congedo di maternita', e' assunta a riferimento la base di calcolo piu' favorevole della retribuzione, agli effetti di quanto previsto dall'articolo 23, comma 4.
3. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1 si applicano le disposizioni dell'articolo 8 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, in materia contributiva.

Art. 61.

Lavoro a domicilio

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, 13, 18, 22;
legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3)

1. Le lavoratrici e i lavoratori a domicilio hanno diritto al congedo di maternita' e di paternita'. Si applicano le disposizioni di cui agli articoli 6, comma 3, 16, 17, 22, comma 3, e 54, ivi compreso il relativo trattamento economico e normativo.
2. Durante il periodo di congedo, spetta l'indennita' giornaliera di cui all'articolo 22, a carico dell'INPS, in misura pari all'80 per cento del salario medio contrattuale giornaliero, vigente nella provincia per i lavoratori interni, aventi qualifica operaia, della stessa industria.
3. Qualora, per l'assenza nella stessa provincia di industrie simili che occupano lavoratori interni, non possa farsi riferimento al salario contrattuale provinciale di cui al comma 2, si fara' riferimento alla media dei salari contrattuali provinciali vigenti per la stessa industria nella regione, e, qualora anche cio' non fosse possibile, si fara' riferimento alla media dei salari provinciali vigenti nella stessa industria del territorio nazionale.
4. Per i settori di lavoro a domicilio per i quali non esistono corrispondenti industrie che occupano lavoratori interni, con apposito decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali interessate, si prendera' a riferimento il salario medio contrattuale giornaliero vigente nella provincia per i lavoratori aventi qualifica operaia dell'industria che presenta maggiori caratteri di affinita'.
5. La corresponsione dell'indennita' di cui al comma 2 e' subordinata alla condizione che, all'inizio del congedo di maternita', la lavoratrice riconsegna al committente tutte le merci e il lavoro avuto in consegna, anche se non ultimato.

Art. 62.

Lavoro domestico

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, 13, 19, 22;
legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3)

1. Le lavoratrici e i lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari hanno diritto al congedo di maternita' e di paternita'. Si applicano le disposizioni di cui agli articoli 6, comma 3, 16, 17, 22, comma 3 e 6, ivi compreso il relativo trattamento economico e normativo.
2. Per il personale addetto ai servizi domestici familiari, l'indennita' di cui all'articolo 22 ed il relativo finanziamento sono regolati secondo le modalita' e le disposizioni stabilite dal decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1403.

Art. 63.

Lavoro in agricoltura

(decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54, art. 14;
decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, art. 5;
decreto legislativo 16 aprile 1997, n. 146, art. 4;
legge 17 maggio 1999, n. 144, art. 45, comma 21)

1. Le prestazioni di maternita' e di paternita' di cui alle presenti disposizioni per le lavoratrici e i lavoratori agricoli a tempo indeterminato sono corrisposte, ferme restando le modalita' erogative di cui all'articolo 1, comma 6 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, con gli stessi criteri previsti per i lavoratori dell'industria.
2. Le lavoratrici e i lavoratori agricoli con contratto a tempo determinato iscritti o aventi diritto all'iscrizione negli elenchi nominativi di cui all'articolo 7, n. 5), del decreto-legge 3 febbraio 1970, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 marzo 1970, n. 83, hanno diritto alle prestazioni di maternita' e di paternita' a condizione che risultino iscritti nei predetti elenchi nell'anno precedente per almeno 51 giornate.
3. E' consentita l'ammissione delle lavoratrici e dei lavoratori alle prestazioni di maternita' e di paternita', mediante certificazione di iscrizione d'urgenza negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli, ai sensi dell'articolo 4, comma 4, del decreto legislativo luogotenenziale 9 aprile 1946, n. 212, e successive modificazioni.
4. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli a tempo indeterminato le prestazioni per i congedi, riposi e permessi di cui ai Capi III, IV, V e VI sono calcolate sulla base della retribuzione di cui all'articolo 12 della legge 30 aprile 1969, n. 153, prendendo a riferimento il periodo mensile di paga precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo.
5. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli a tempo determinato, esclusi quelli di cui al comma 6, le prestazioni per i congedi, riposi e permessi sono determinate sulla base della retribuzione fissata secondo le modalita' di cui all'articolo 28 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1968, n. 488, ai sensi dell'articolo 3 della legge 8 agosto 1972, n. 457.
6. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli di cui al comma 2 il salario medio convenzionale determinato con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale e rilevato nel 1995, resta fermo, ai fini della contribuzione e delle prestazioni temporanee, fino a quando il suo importo per le singole qualifiche degli operai agricoli non sia superato da quello spettante nelle singole province in applicazione dei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. A decorrere da tale momento trova applicazione l'articolo 1, comma 1, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, e successive modificazioni.
7. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli partecipanti e piccoli coloni l'ammontare della retribuzione media e' stabilito in misura pari a quella di cui al comma 5.

Art. 64.

Collaborazioni coordinate e continuative

1. In materia di tutela della maternita', alle lavoratrici di cui all'articolo 2, comma 26 della legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritte ad altre forme obbligatorie, si applicano le disposizioni di cui al comma 16 dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni.

2. Ai sensi del comma 12 dell'articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, la tutela della maternita' prevista dalla disposizione di cui al comma 16, quarto periodo, dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, avviene nelle forme e con le modalita' previste per il lavoro dipendente.

Art. 65.

Attivita' socialmente utili

(decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, art. 8, comma 3, 15, 16 e 17;
decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, articoli 4 e 10)

1. Le lavoratrici e i lavoratori di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni, impegnati in attivita' socialmente utili hanno diritto al congedo di maternita' e di paternita'. Alle lavoratrici si applica altresì la disciplina di cui all'articolo 17 del presente testo unico.
2. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1, che non possono vantare una precedente copertura assicurativa ai sensi dell'articolo 24, per i periodi di congedo di maternita' e di paternita', viene corrisposta dall'INPS un'indennita' pari all'80 per cento dell'importo dell'assegno previsto dall'articolo 8, comma 3, del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468. I conseguenti oneri sono rimborsati, annualmente, tramite rendiconto dell'INPS, a carico del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, o del soggetto finanziatore dell'attivita' socialmente utile.
3. Alle lavoratrici e ai lavoratori viene riconosciuto il diritto a partecipare alle medesime attivita' socialmente utili ancora in corso o prorogate al termine del periodo di congedo di maternita' e di paternita'.
4. Alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati a tempo pieno in lavori socialmente utili sono riconosciuti, senza riduzione dell'assegno, i riposi di cui agli articoli 39 e 40.
5. L'assegno e' erogato anche per i permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, anche ai sensi di quanto previsto all'articolo 42, commi 2, 3 e 6, del presente testo unico.

Capo XI

LAVORATRICI AUTONOME

Art. 66.

Indennita' di maternita' per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole

(legge 29 dicembre 1987, n. 546, art. 1)

1. Alle lavoratrici autonome, coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attivita' commerciali di cui alle leggi 26 ottobre 1957, n. 1047, 4 luglio 1959, n. 463, e 22 luglio 1966, n. 613, e alle imprenditrici agricole a titolo principale, e' corrisposta una indennita' giornaliera per il periodo di gravidanza e per quello successivo al parto calcolata ai sensi dell'articolo 68.

Art. 67.

Modalita' di erogazione

(legge 29 dicembre 1987, n. 546, art. 2)

1. L'indennita' di cui all'articolo 66 viene erogata dall'INPS a seguito di apposita domanda in carta libera, corredata da un certificato medico rilasciato dall'azienda sanitaria locale competente per territorio, attestante la data di inizio della gravidanza e quella presunta del parto ovvero dell'interruzione della gravidanza spontanea o volontaria ai sensi della legge 22 maggio 1978, n. 194.
2. In caso di adozione o di affidamento, l'indennita' di maternita' di cui all'articolo 66 spetta, sulla base di idonea documentazione, per tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia a condizione che questo non abbia superato i sei anni di eta', secondo quanto previsto all'articolo 26, o i 18 anni di eta', secondo quanto previsto all'articolo 27.
3. L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari.

Art. 68.

Misura dell'indennita'

(legge 29 dicembre 1987, n. 546, articoli 3, 4 e 5)

1. Alle coltivatrici dirette, colone e mezzadre e alle imprenditrici agricole e' corrisposta, per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla stessa, una indennita' giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione minima giornaliera per gli operai agricoli a tempo indeterminato, come prevista dall'articolo 14, comma 7, del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54, in relazione all'anno precedente il parto.
2. Alle lavoratrici autonome, artigiane ed esercenti attivita' commerciali e' corrisposta, per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla stessa data effettiva del parto, una indennita' giornaliera pari all'80 per cento del salario minimo giornaliero stabilito dall'articolo 1 del decreto-legge 29 luglio 1981, n. 402, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 settembre 1981, n. 537, nella misura risultante, per la qualifica di impiegato, dalla tabella A e dai successivi decreti ministeriali di cui al secondo comma del medesimo articolo 1.
3. In caso di interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, verificatasi non prima del terzo mese di gravidanza, su certificazione medica rilasciata dall'azienda sanitaria locale competente per territorio, e' corrisposta una indennita' giornaliera calcolata ai sensi dei commi 1 e 2 per un periodo di trenta giorni.

Art. 69.

Congedo parentale

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 1, comma 4)

1. Alle lavoratrici di cui al presente Capo, madri di bambini nati a decorrere dal 1° gennaio 2000, e' esteso il diritto al congedo parentale di cui all'articolo 32, compreso il relativo trattamento economico, limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino.

Capo XII

LIBERE PROFESSIONISTE

Art. 70.

Indennita' di maternita' per le libere professioniste

(legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 1)

1. Alle libere professioniste, iscritte a una cassa di previdenza e assistenza di cui alla tabella D allegata al presente testo unico, e' corrisposta un'indennita' di maternita' per i due mesi antecedenti la data del parto e i tre mesi successivi alla stessa.
2. L'indennita' di cui al comma 1 viene corrisposta in misura pari all'80 per cento di cinque dodicesimi del reddito percepito e denunciato ai fini fiscali dalla libera professionista nel secondo anno precedente a quello della domanda.
3. In ogni caso l'indennita' di cui al comma 1 non puo' essere inferiore a cinque mensilita' di retribuzione calcolata nella misura pari all'80 per cento del salario minimo giornaliero stabilito dall'articolo 1 del decreto-legge 29 luglio 1981, n. 402, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 settembre 1981, n. 537, e successive modificazioni, nella misura risultante, per la qualifica di impiegato, dalla tabella A e dai successivi decreti ministeriali di cui al secondo comma del medesimo articolo.

Art. 71.

Termini e modalita' della domanda
(legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 2)

1. L'indennita' di cui all'articolo 70 e' corrisposta, indipendentemente dall'effettiva astensione dall'attivita', dalla competente cassa di previdenza e assistenza per i liberi professionisti, a seguito di apposita domanda presentata dall'interessata a partire dal compimento del sesto mese di gravidanza ed entro il termine perentorio di centottanta giorni dal parto.
2. La domanda, in carta libera, deve essere corredata da certificato medico comprovante la data di inizio della gravidanza e quella presunta del parto, nonche' dalla dichiarazione redatta ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestante l'inesistenza del diritto alle indennita' di maternita' di cui al Capo III e al Capo XI.
3. L'indennita' di maternita' spetta in misura intera anche nel caso in cui, dopo il compimento del sesto mese di gravidanza, questa sia interrotta per motivi spontanei o volontari, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194.
4. Le competenti casse di previdenza e assistenza per i liberi professionisti provvedono d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari.

Art. 72.

Adozioni e affidamenti
(legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 3)

1. L'indennita' di cui all'articolo 70 spetta altresì per l'ingresso del bambino adottato o affidato, a condizione che non abbia superato i sei anni di eta'.
2. La domanda, in carta libera, deve essere presentata dalla madre alla competente cassa di previdenza e assistenza per i liberi professionisti entro il termine perentorio di centottanta giorni dall'ingresso del bambino e deve essere corredata da idonee dichiarazioni, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestanti l'inesistenza del diritto a indennita' di maternita' per qualsiasi altro titolo e la data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia.
3. Alla domanda di cui al comma 2 va allegata copia autentica del provvedimento di adozione o di affidamento.

Art. 73.

Indennita' in caso di interruzione della gravidanza
(legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 4)

1. In caso di interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, verificatasi non prima del terzo mese di gravidanza, l'indennita' di cui all'articolo 70 e' corrisposta nella misura pari all'80 per cento di una mensilita' del reddito o della retribuzione determinati ai sensi dei commi 2 e 3 del citato articolo 70.
2. La domanda deve essere corredata da certificato medico, rilasciato dalla U.S.L. che ha fornito le prestazioni sanitarie, comprovante il giorno dell'avvenuta interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, ai sensi della legge 22 maggio 1978, n. 194, e deve essere presentata alla competente cassa di previdenza e assistenza per i liberi professionisti entro il termine perentorio di centottanta giorni dalla data dell'interruzione della gravidanza.

Capo XIII

SOSTEGNO ALLA MATERNITA' E ALLA PATERNITA'

Art. 74.

Assegno di maternita' di base
(legge 23 dicembre 1998, n. 448, art. 66, commi 1, 2, 3, 4, 5-bis, 6;
legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 12;
legge 23 dicembre 2000, n. 388, art. 80, commi 10 e 11)

1. Per ogni figlio nato dal 1° gennaio 2001, o per ogni minore in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento dalla stessa data, alle donne residenti, cittadine italiane o comunitarie o in possesso di carta di soggiorno ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, che non beneficino dell'indennita' di cui agli articoli 22, 66 e 70 del presente testo unico, e' concesso un assegno di maternita' pari a complessive L. 2.500.000.
2. Ai trattamenti di maternita' corrispondono anche i trattamenti economici di maternita' corrisposti da datori di lavoro non tenuti al versamento dei contributi di maternita'.
3. L'assegno e' concesso dai comuni nella misura prevista alla data del parto, alle condizioni di cui al comma 4. I comuni provvedono ad informare gli interessati invitandoli a certificare il possesso dei requisiti all'atto dell'iscrizione all'anagrafe comunale dei nuovi nati.
4. L'assegno di maternita' di cui al comma 1, nonche' l'integrazione di cui al comma 6, spetta qualora il nucleo familiare di appartenenza della madre risulti in possesso di risorse economiche non superiori ai valori dell'indicatore della situazione economica (ISE), di cui al decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 109, tabella 1, pari a lire 50 milioni annue con riferimento a nuclei familiari con tre componenti.
5. Per nuclei familiari con diversa composizione detto requisito economico e' riparametrato sulla base della scala di equivalenza prevista dal predetto decreto legislativo n. 109 del 1998, tenendo anche conto delle maggiorazioni ivi previste.
6. Qualora il trattamento della maternita' corrisposto alle lavoratrici che godono di forme di tutela economica della maternita' diverse dall'assegno istituito al comma 1 risulti inferiore all'importo di cui al medesimo comma 1, le lavoratrici interessate possono avanzare ai comuni richiesta per la concessione della quota differenziale.
7. L'importo dell'assegno e' rivalutato al 1° gennaio di ogni anno, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT.
8. L'assegno di cui al comma 1, ferma restando la titolarita' concessiva in capo ai comuni, e' erogato dall'INPS sulla base dei dati forniti dai comuni, secondo modalita' da definire nell'ambito dei decreti di cui al comma 9.
9. Con uno o piu' decreti del Ministro per la solidarieta' sociale, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sono emanate le necessarie disposizioni regolamentari per l'attuazione del presente articolo.
10. Con tali decreti sono disciplinati i casi nei quali l'assegno, se non ancora concesso o erogato, puo' essere corrisposto al padre o all'adottante del minore.
11. Per i procedimenti di concessione dell'assegno di maternita' relativi ai figli nati dal 2 luglio 1999 al 30 giugno 2000 continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'articolo 66 della legge 23 dicembre 1998, n. 448. Per i procedimenti di concessione dell'assegno di maternita' relativi ai figli nati dal 1° luglio 2000 al 31 dicembre 2000 continuano ad applicarsi le disposizioni di cui al comma 12 dell'articolo 49 della legge 23 dicembre 1999, n. 488.

Art. 75.

Assegno di maternita' per lavori atipici e discontinui
(legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, commi 8, 9, 11, 12, 13, 14;
legge 23 dicembre 2000, n. 388, art. 80, comma 10)

1. Alle donne residenti, cittadine italiane o comunitarie ovvero in possesso di carta di soggiorno ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, per le quali sono in atto o sono stati versati contributi per la tutela previdenziale obbligatoria della

maternita', e' corrisposto, per ogni figlio nato, o per ogni minore in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento dal 2 luglio 2000, un assegno di importo complessivo pari a lire 3 milioni, per l'intero nel caso in cui non beneficino dell'indennita' di cui agli articoli 22, 66 e 70 del presente testo unico, ovvero per la quota differenziale rispetto alla prestazione complessiva in godimento se questa risulta inferiore, quando si verifica uno dei seguenti casi:

- a) quando la donna lavoratrice ha in corso di godimento una qualsiasi forma di tutela previdenziale o economica della maternita' e possa far valere almeno tre mesi di contribuzione nel periodo che va dai diciotto ai nove mesi antecedenti alla nascita o all'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare;
 - b) qualora il periodo intercorrente tra la data della perdita del diritto a prestazioni previdenziali o assistenziali derivanti dallo svolgimento, per almeno tre mesi, di attivita' lavorativa, cosi' come individuate con i decreti di cui al comma 5, e la data della nascita o dell'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare, non sia superiore a quello del godimento di tali prestazioni, e comunque non sia superiore a nove mesi. Con i medesimi decreti e' altresì definita la data di inizio del predetto periodo nei casi in cui questa non risulti esattamente individuabile;
 - c) in caso di recesso, anche volontario, dal rapporto di lavoro durante il periodo di gravidanza, qualora la donna possa far valere tre mesi di contribuzione nel periodo che va dai diciotto ai nove mesi antecedenti alla nascita.
2. Ai trattamenti di maternita' corrispondono anche i trattamenti economici di maternita' corrisposti da datori di lavoro non tenuti al versamento dei contributi di maternita'.
3. L'assegno di cui al comma 1 e' concesso ed erogato dall'INPS, a domanda dell'interessata, da presentare in carta semplice nel termine perentorio di sei mesi dalla nascita o dall'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare.
4. L'importo dell'assegno e' rivalutato al 1° gennaio di ogni anno, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT.
5. Con i decreti di cui al comma 6 sono disciplinati i casi nei quali l'assegno, se non ancora concesso o erogato, puo' essere corrisposto al padre o all'adottante del minore.
6. Con uno o piu' decreti del Ministro per la solidarieta' sociale, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sono emanate le disposizioni regolamentari necessarie per l'attuazione del presente articolo.

Capo XIV VIGILANZA Art. 76.

Documentazione

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 29 e 30, commi 2, 3 e 4)

1. Al rilascio dei certificati medici di cui al presente testo unico, salvo i casi di ulteriore specificazione, sono abilitati i medici del Servizio sanitario nazionale.
2. Qualora i certificati siano redatti da medici diversi da quelli di cui al comma 1, il datore di lavoro o l'istituto presso il quale la lavoratrice e' assicurata per il trattamento di maternita' hanno facolta' di accettare i certificati stessi ovvero di richiederne la regolarizzazione alla lavoratrice interessata.
3. I medici dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro hanno facolta' di controllo.
4. Tutti i documenti occorrenti per l'applicazione del presente testo unico sono esenti da ogni imposta, tassa, diritto o spesa di qualsiasi specie e natura.

Art. 77. Vigilanza

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 30, comma 1, e 31, comma 4)

1. L'autorita' competente a ricevere il rapporto per le violazioni amministrative previste dal presente testo unico e ad emettere l'ordinanza di ingiunzione e' il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.
2. La vigilanza sul presente testo unico, ad eccezione dei Capi XI, XII e XIII, e' demandata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale che la esercita attraverso i servizi ispettivi.
3. La vigilanza in materia di controlli di carattere sanitario spetta alle regioni, e per esse al Servizio sanitario nazionale.

Capo XV DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ONERI CONTRIBUTIVI Art. 78.

Riduzione degli oneri di maternita'

(legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, commi 1, 4, e 11)

1. Con riferimento ai parti, alle adozioni o agli affidamenti intervenuti successivamente al 1° luglio 2000 per i quali e' riconosciuta dal vigente ordinamento la tutela previdenziale obbligatoria, il complessivo importo della prestazione dovuta se inferiore a lire 3 milioni, ovvero una quota fino a lire 3 milioni se il predetto complessivo importo risulta pari o superiore a tale valore, e' posto a carico del bilancio dello Stato. Conseguentemente, e, quanto agli anni successivi al 2001, subordinatamente all'adozione dei decreti di cui al comma 2 dell'articolo 49 della legge 23 dicembre 1999, n. 488, sono ridotti gli oneri contributivi per maternita', a carico dei datori di lavoro, per 0,20 punti percentuali.
2. Gli oneri contributivi per maternita', a carico dei datori di lavoro del settore dei pubblici servizi di trasporto e nel settore elettrico, sono ridotti dello 0,57 per cento.
3. L'importo della quota di cui al comma 1 e' rivalutato al 1° gennaio di ogni anno, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT.

Art. 79.

Oneri contributivi nel lavoro subordinato privato (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 21)

1. Per la copertura degli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al presente testo unico relativi alle lavoratrici e ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato privato e in attuazione della riduzione degli oneri di cui all'articolo 78, e' dovuto dai datori di lavoro un contributo sulle retribuzioni di tutti i lavoratori dipendenti nelle seguenti misure:
 - a) dello 0,46 per cento sulla retribuzione per il settore dell'industria, dell'artigianato, marittimi, spettacolo;
 - b) dello 0,24 per cento sulla retribuzione per il settore del terziario e servizi, proprietari di fabbricati e servizi di culto;
 - c) dello 0,13 per cento sulla retribuzione per il settore del credito, assicurazione e servizi tributari appaltati;
 - d) dello 0,03 per cento per gli operai agricoli e dello 0,43 per cento per gli impiegati agricoli. Il contributo e' calcolato, per gli operai a tempo indeterminato secondo le disposizioni di cui al decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54, per gli operai agricoli a tempo determinato secondo le disposizioni del decreto legislativo 16 aprile 1997, n. 146; e per i piccoli coloni e compartecipanti familiari prendendo a riferimento i salari medi convenzionali di cui all'articolo 28 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1968, n. 488;
 - e) dello 0,01 per cento per gli allievi dei cantieri scuola e lavoro di cui alla legge 6 agosto 1975, n. 418.
2. Per gli apprendisti e' dovuto un contributo di lire 32 settimanali.

3. Per i giornalisti iscritti all'Istituto nazionale di previdenza per i giornalisti italiani "Giovanni Amendola" e' dovuto un contributo pari allo 0,65 per cento della retribuzione.
4. In relazione al versamento dei contributi di cui al presente articolo, alle trasgressioni degli obblighi relativi ed a quanto altro concerne il contributo medesimo, si applicano le disposizioni relative ai contributi obbligatori.
5. Con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, di concerto con quello per il tesoro, la misura dei contributi stabiliti dal presente articolo puo' essere modificata in relazione alle effettive esigenze delle relative gestioni.

Art. 80.

Oneri derivanti dall'assegno di maternita' di base
(legge 23 dicembre 1998, n. 448, art. 66, commi 5 e 5-bis)

1. Per il finanziamento dell'assegno di maternita' di cui all'articolo 74 e' istituito un Fondo presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, la cui dotazione e' stabilita in lire 25 miliardi per l'anno 1999, in lire 125 miliardi per l'anno 2000 e in lire 150 miliardi a decorrere dall'anno 2001.
2. A tal fine sono trasferite dal bilancio dello Stato all'INPS le relative somme, con conguaglio, alla fine di ogni esercizio, sulla base di specifica rendicontazione.

Art. 81.

Oneri derivanti dall'assegno di maternita' per lavori atipici e discontinui
(legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 9)

1. L'assegno di cui all'articolo 75 e' posto a carico dello Stato.

Art. 82.

Oneri derivanti dal trattamento di maternita' delle lavoratrici autonome
(legge 29 dicembre 1987, n. 546, art. 6, 7 e 8;
legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 1)

1. Alla copertura degli oneri derivanti dall'applicazione del Capo XI, si provvede con un contributo annuo di lire 14.500 per ogni iscritto all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidita', vecchiaia e superstiti per le gestioni dei coltivatori diretti, coloni e mezzadri, artigiani ed esercenti attivita' commerciali.
2. Al fine di assicurare l'equilibrio delle singole gestioni previdenziali, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sentito il consiglio di amministrazione dell'INPS, con proprio decreto stabilisce le variazioni dei contributi di cui al comma 1, in misura percentuale uguale alle variazioni delle corrispettive indennita'.

Art. 83.

Oneri derivanti dal trattamento di maternita' delle libere professioniste
(legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 5;
legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 1)

1. Alla copertura degli oneri derivanti dall'applicazione del Capo XII, si provvede con un contributo annuo a carico di ogni iscritto a casse di previdenza e assistenza per i liberi professionisti. Il contributo e' annualmente rivalutato con lo stesso indice di aumento dei contributi dovuti in misura fissa di cui all'articolo 22 della legge 3 giugno 1975, n. 160, e successive modificazioni.
2. A seguito della riduzione degli oneri di maternita' di cui all'articolo 78, alla ridefinizione dei contributi dovuti si provvede con i decreti di cui al comma 5 dell'articolo 75, sulla base di un procedimento che preliminarmente consideri una situazione di equilibrio tra contributi versati e prestazioni assicurate.
3. I Ministri del lavoro e della previdenza sociale e del tesoro, accertato che le singole casse di previdenza e assistenza per i liberi professionisti abbiano disponibilita' finanziarie atte a far fronte agli oneri derivanti dalla presente legge, possono decidere la riduzione della contribuzione o la totale eliminazione di detto contributo, sentito il parere dei consigli di amministrazione delle casse.

Art. 84.

Oneri derivanti dal trattamento di maternita' delle collaboratrici coordinate e continuative
(legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 59, comma 16)

1. Per i soggetti che non risultano iscritti ad altre forme obbligatorie, il contributo alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e' elevato di una ulteriore aliquota contributiva pari a 0,5 punti percentuali, per il finanziamento dell'onere derivante dall'estensione agli stessi anche della tutela relativa alla maternita'.

**Capo XVI
DISPOSIZIONI FINALI
Art. 85.**

Disposizioni in vigore

1. Restano in vigore, in particolare, le seguenti disposizioni legislative, fatte salve le disapplicazioni disposte dai contratti collettivi ai sensi dell'articolo 72, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29:
 - a) l'articolo 41 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
 - b) l'articolo 157-sexies del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, come sostituito dall'articolo 1 del decreto legislativo 7 aprile 2000, n. 103;
 - c) l'articolo 3 della legge 8 agosto 1972, n. 457;
 - d) l'articolo 10 della legge 18 maggio 1973, n. 304;
 - e) la lettera c) del comma 2 dell'articolo 5 della legge 9 dicembre 1977, n. 903;
 - f) l'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833;
 - g) l'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33;
 - h) il comma 2 dell'articolo 54 della legge 1° aprile 1981, n. 121;
 - i) l'articolo 12 della legge 23 aprile 1981, n. 155;
 - j) l'articolo 8-bis del decreto-legge 30 aprile 1981, n. 168, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 giugno 1981, n. 331;
 - k) l'articolo 14 del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54;
 - l) l'articolo 7 della legge 26 aprile 1985, n. 162;
 - m) la lettera d) del comma 1 dell'articolo 4 del decreto-legge 4 agosto 1987, n. 325, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 402;
 - n) il comma 1-bis dell'articolo 3 del decreto-legge 22 gennaio 1990, n. 6, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 marzo 1990, n. 58;
 - o) il comma 8 dell'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223;
 - p) il comma 2 dell'articolo 7, il comma 2 dell'articolo 18 e il comma 2 dell'articolo 27 del decreto legislativo 30 ottobre 1992, n. 443;

- q) il comma 4 dell'articolo 2 del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 197;
 - r) il comma 2, seconda parte, dell'articolo 5 del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 201;
 - s) il comma 40 dell'articolo 1 della legge 8 agosto 1995, n. 335;
 - t) gli articoli 5, 7 e 8 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564;
 - u) l'articolo 23 della legge 4 marzo 1997, n. 62;
 - v) il comma 16 dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1991, n. 449;
 - w) il comma 2 dell'articolo 2 del decreto-legge 20 gennaio 1998, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 marzo 1998, n. 52;
 - x) il comma 1 dell'articolo 25 e il comma 3 dell'articolo 34 e il comma 3 dell'articolo 35 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286;
 - y) la lettera a) del comma 5 dell'articolo 1 del decreto legislativo 29 aprile 1998, n. 124;
 - z) l'articolo 18 del decreto legislativo 11 maggio 1999, n. 135;
 - aa) la lettera e) del comma 2, dell'articolo 1 del decreto legislativo 22 giugno 1999, n. 230;
 - bb) l'articolo 65 della legge 2 agosto 1999, n. 302;
 - cc) il comma 1 dell'articolo 41 della legge 23 dicembre 1999, n. 488;
 - dd) i commi 2 e 3 dell'articolo 12 della legge 8 marzo 2000, n. 53, limitatamente alla previsione del termine di sei mesi ivi previsto;
 - ee) il comma 2 dell'articolo 10 e il comma 2 dell'articolo 23 del decreto legislativo 21 maggio 2000, n. 146;
 - ff) gli articoli 5 e 18, il comma 3 dell'articolo 25, il comma 3 dell'articolo 32, il comma 6 dell'articolo 41 e il comma 3 dell'articolo 47 del decreto legislativo 5 ottobre 2000, n. 334;
 - gg) il comma 12 dell'articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.
2. Restano in vigore, in particolare, le seguenti disposizioni regolamentari:
- a) il decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1403;
 - b) il decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, ad eccezione degli articoli 1, 11 e 21;
 - c) il comma 4 dell'articolo 58 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382;
 - d) il comma 2, dell'articolo 20-*quinqies* e il comma 2 dell'articolo 25-*quater* del decreto del Presidente della Repubblica 24 aprile 1982, n. 337;
 - e) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 2 giugno 1982;
 - f) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 23 maggio 1991;
 - g) l'articolo 14 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 21 aprile 1994, n. 439, fino al momento della sua abrogazione così come prevista dalla lettera c) del comma 1 dell'articolo 10 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 287;
 - h) il decreto del Ministro della sanità 6 marzo 1995;
 - i) il comma 4 dell'articolo 8 e il comma 3 dell'articolo 19 del decreto del Presidente della Repubblica 4 dicembre 1997, n. 465;
 - j) il comma 2 dell'articolo 7 del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 25 marzo 1998, n. 142;
 - k) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 27 maggio 1998;
 - l) il comma 1 dell'articolo 1 del decreto del Ministro della sanità 10 settembre 1998;
 - m) gli articoli 1 e 3 del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 12 febbraio 1999;
 - n) il comma 2 dell'articolo 6 del decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica 30 aprile 1999, n. 224;
 - o) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 4 agosto 1999;
 - p) il comma 6 dell'articolo 42 del decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n. 394;
 - q) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 20 dicembre 1999, n. 553;
 - r) il decreto del Ministro della sanità 24 aprile 2000.

Art. 86.

Disposizioni abrogate

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 3, comma 2;
legge 29 dicembre 1987, n. 546, articolo 9;
legge 8 marzo 2000, n. 53, articoli 15 e 17, comma 4)

1. Restano abrogate le seguenti disposizioni:
- a) gli articoli 18 e 19 della legge 26 aprile 1934, n. 653;
 - b) la legge 26 agosto 1950, n. 860.
2. Dalla data di entrata in vigore del presente testo unico, sono abrogate, in particolare, le seguenti disposizioni legislative:
- a) la legge 30 dicembre 1971, n. 1204 e successive modificazioni;
 - b) il secondo comma dell'articolo 3; i commi 1 e 2, lettere a) e b), dell'articolo 5; gli articoli 6, 6-*bis*, 6-*ter* e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903;
 - c) la lettera n) del comma 3 dell'articolo 31 e l'articolo 39-*quater* della legge 4 maggio 1983, n. 184, nonché le parole "e gli articoli 6 e 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, si applicano anche agli affidatari di cui al comma precedente" del secondo comma dell'articolo 80 della legge 4 maggio 1983, n. 184;
 - d) il comma 4 dell'articolo 31 della legge 28 febbraio 1986, n. 41;
 - e) la legge 29 dicembre 1987, n. 546;
 - f) l'articolo 13 della legge 7 agosto 1990, n. 232, così come modificato dall'articolo 3 del decreto-legge 6 maggio 1994, n. 271, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 luglio 1994, n. 433;
 - g) la legge 11 dicembre 1990, n. 379;
 - h) l'articolo 8 del decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991, n. 166;
 - i) il comma 1 dell'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
 - j) i commi 1 e 3 dell'articolo 14 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503;
 - k) i commi 3, 4 e 5 dell'articolo 6 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236;
 - l) il comma 2 dell'articolo 2 del decreto legislativo 9 settembre 1994, n. 566;
 - m) l'articolo 69 del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230;
 - n) l'articolo 2 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564;
 - o) il decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645;
 - p) il comma 15 dell'articolo 8 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468;
 - q) l'articolo 66 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, così come modificato dagli articoli 50 e 63 della legge 17 maggio 1999, n. 144;
 - r) i commi 1, 8, 9, 10, 11, 12, 13 e 14 dell'articolo 49 della legge 23 dicembre 1999, n. 488;
 - s) i commi 2 e 3 dell'articolo 4 e i commi 2 e 3 dell'articolo 5 del decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24;
 - t) il comma 5 dell'articolo 3, il comma 4-*bis* dell'articolo 4 e l'articolo 10 e i commi 2 e 3 dell'articolo 12, salvo quanto previsto dalla lettera dd) dell'articolo 85 del presente testo unico, e gli articoli 14, 17 e 18 della legge 8 marzo 2000, n. 53;
 - u) i commi 10 e 11 dell'articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.
3. Dalla data di entrata in vigore del presente testo unico, sono abrogate le seguenti disposizioni regolamentari:
- a) gli articoli 1, 11 e 21 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026.

Art. 87.

Disposizioni regolamentari di attuazione

1. Fino all'entrata in vigore delle disposizioni regolamentari di attuazione del presente testo unico, emanate ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, si applicano le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, salvo quanto stabilito dall'articolo 86 del presente testo unico.
2. Le disposizioni del citato decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, che fanno riferimento alla disciplina della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono da intendersi riferite alle corrispondenti disposizioni del presente testo unico.

Art. 88.

Entrata in vigore

1. Il presente decreto legislativo entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica.

Legge 5 febbraio 1992, n. 104

"Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate."

(Pubblicata in G. U. 17 febbraio 1992, n. 39, S.O.)

Nota bene:

quello che segue è il testo vigente dopo le ultime modifiche introdotte dalla Legge 8 marzo 2000, n. 53 e dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

1. Finalità. - 1. La Repubblica:

- a) garantisce il pieno rispetto della dignità umana e i diritti di libertà e di autonomia della persona handicappata e ne promuove la piena integrazione nella famiglia, nella scuola, nel lavoro e nella società;
- b) previene e rimuove le condizioni invalidanti che impediscono lo sviluppo della persona umana, il raggiungimento della massima autonomia possibile e la partecipazione della persona handicappata alla vita della collettività, nonché la realizzazione dei diritti civili, politici e patrimoniali;
- c) persegue il recupero funzionale e sociale della persona affetta da minorazioni fisiche, psichiche e sensoriali e assicura i servizi e le prestazioni per la prevenzione, la cura e la riabilitazione delle minorazioni, nonché la tutela giuridica ed economica della persona handicappata;
- d) predispone interventi volti a superare stati di emarginazione e di esclusione sociale della persona handicappata.

2. Principi generali. - 1. La presente legge detta i principi dell'ordinamento in materia di diritti, integrazione sociale e assistenza della persona handicappata. Essa costituisce inoltre riforma economico-sociale della Repubblica, ai sensi dell'articolo 4 dello Statuto speciale per il Trentino-Alto Adige, approvato con legge costituzionale 26 febbraio 1948, n. 5.

3. Soggetti aventi diritto. - 1. E' persona handicappata colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione.

2. La persona handicappata ha diritto alle prestazioni stabilite in suo favore in relazione alla natura e alla consistenza della minorazione, alla capacità complessiva individuale residua e alla efficacia delle terapie riabilitative.

3. Qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, la situazione assume connotazione di gravità. Le situazioni riconosciute di gravità determinano priorità nei programmi e negli interventi dei servizi pubblici.

4. La presente legge si applica anche agli stranieri e agli apolidi, residenti, domiciliati o aventi stabile dimora nel territorio nazionale. Le relative prestazioni sono corrisposte nei limiti ed alle condizioni previste dalla vigente legislazione o da accordi internazionali.

4. Accertamento dell'handicap. - 1. Gli accertamenti relativi alla minorazione, alle difficoltà, alla necessità dell'intervento assistenziale permanente e alla capacità complessiva individuale residua, di cui all'articolo 3, sono effettuati dalle unità sanitarie locali mediante le commissioni mediche di cui all'articolo 1 della legge 15 ottobre 1990, n. 295, che sono integrate da un operatore sociale e da un esperto nei casi da esaminare, in servizio presso le unità sanitarie locali.

5. Principi generali per i diritti della persona handicappata. - 1. La rimozione delle cause invalidanti, la promozione dell'autonomia e la realizzazione dell'integrazione sociale sono perseguite attraverso i seguenti obiettivi:

- a) sviluppare la ricerca scientifica, genetica, biomedica, psicopedagogica, sociale e tecnologica anche mediante programmi finalizzati concordati con istituzioni pubbliche e private, in particolare con le sedi universitarie, con il Consiglio nazionale delle ricerche (CNR), con i servizi sanitari e sociali, considerando la persona handicappata e la sua famiglia, se coinvolti, soggetti partecipi e consapevoli della ricerca;
- b) assicurare la prevenzione, la diagnosi e la terapia prenatale e precoce delle minorazioni e la ricerca sistematica delle loro cause;
- c) garantire l'intervento tempestivo dei servizi terapeutici e riabilitativi, che assicuri il recupero consentito dalle conoscenze scientifiche e dalle tecniche attualmente disponibili, il mantenimento della persona handicappata nell'ambiente familiare e sociale, la sua integrazione e partecipazione alla vita sociale;
- d) assicurare alla famiglia della persona handicappata un'informazione di carattere sanitario e sociale per facilitare la comprensione dell'evento, anche in relazione alle possibilità di recupero e di integrazione della persona handicappata nella società;
- e) assicurare nella scelta e nell'attuazione degli interventi socio-sanitari la collaborazione della famiglia, della comunità e della persona handicappata, attivandone le potenziali capacità;
- f) assicurare la prevenzione primaria e secondaria in tutte le fasi di maturazione e di sviluppo del bambino e del soggetto minore per evitare o constatare tempestivamente l'insorgenza della minorazione o per ridurre e superare i danni della minorazione sopraggiunta;
- g) attuare il decentramento territoriale dei servizi e degli interventi rivolti alla prevenzione, al sostegno e al recupero della persona handicappata, assicurando il coordinamento e l'integrazione con gli altri servizi territoriali sulla base degli accordi di programma di cui all'articolo 27 della legge 8 giugno 1990, n. 142;

- h) garantire alla persona handicappata e alla famiglia adeguato sostegno psicologico e psicopedagogico, servizi di aiuto personale o familiare, strumenti e sussidi tecnici, prevedendo, nei casi strettamente necessari e per il periodo indispensabile, interventi economici integrativi per il raggiungimento degli obiettivi di cui al presente articolo;
- i) promuovere, anche attraverso l'apporto di enti e di associazioni, iniziative permanenti di informazione e di partecipazione della popolazione, per la prevenzione e per la cura degli handicap, la riabilitazione e l'inserimento sociale di chi ne è colpito;
- l) garantire il diritto alla scelta dei servizi ritenuti più idonei anche al di fuori della circoscrizione territoriale;
- m) promuovere il superamento di ogni forma di emarginazione e di esclusione sociale anche mediante l'attivazione dei servizi previsti dalla presente legge.

6. Prevenzione e diagnosi precoce. - 1. Gli interventi per la prevenzione e la diagnosi prenatale e precoce delle minorazioni si attuano nel quadro della programmazione sanitaria di cui agli articoli 53 e 55 della legge 23 dicembre 1978, n. 833 , e successive modificazioni.

- 2. Le regioni, conformemente alle competenze e alle attribuzioni di cui alla legge 8 giugno 1990, n. 142 , e alla legge 23 dicembre 1978, n. 833 , e successive modificazioni, disciplinano entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge:
 - a) l'informazione e l'educazione sanitaria della popolazione sulle cause e sulle conseguenze dell'handicap, nonché sulla prevenzione in fase preconcezionale, durante la gravidanza, il parto, il periodo neonatale e nelle varie fasi di sviluppo della vita, e sui servizi che svolgono tali funzioni;
 - b) l'effettuazione del parto con particolare rispetto dei ritmi e dei bisogni naturali della partoriente e del nascituro;
 - c) l'individuazione e la rimozione, negli ambienti di vita e di lavoro, dei fattori di rischio che possono determinare malformazioni congenite e patologie invalidanti;
 - d) i servizi per la consulenza genetica e la diagnosi prenatale e precoce per la prevenzione delle malattie genetiche che possono essere causa di handicap fisici, psichici, sensoriali di neuromotulesioni;
 - e) il controllo periodico della gravidanza per la individuazione e la terapia di eventuali patologie complicanti la gravidanza e la prevenzione delle loro conseguenze;
 - f) l'assistenza intensiva per la gravidanza, i parti e le nascite a rischio;
 - g) nel periodo neonatale, gli accertamenti utili alla diagnosi precoce delle malformazioni e l'obbligatorietà del controllo per l'individuazione ed il tempestivo trattamento dell'ipotiroidismo congenito, della fenilchetonuria e della fibrosi cistica. Le modalità dei controlli e della loro applicazione sono disciplinate con atti di indirizzo e coordinamento emanati ai sensi dell'articolo 5, primo comma, della legge 23 dicembre 1978, n. 833 . Con tali atti possono essere individuate altre forme di endocrinopatie e di errori congeniti del metabolismo alle quali estendere l'indagine per tutta la popolazione neonatale;
 - h) un'attività di prevenzione permanente che tuteli i bambini fin dalla nascita anche mediante il coordinamento con gli operatori degli asili nido, delle scuole materne e dell'obbligo, per accertare l'inesistenza o l'insorgenza di patologie e di cause invalidanti e con controlli sul bambino entro l'ottavo giorno, al trentesimo giorno, entro il sesto ed il nono mese di vita e ogni due anni dal compimento del primo anno di vita. E' istituito a tal fine un libretto sanitario personale, con le caratteristiche di cui all'articolo 27 della legge 23 dicembre 1978, n. 833 , su cui sono riportati i risultati dei suddetti controlli ed ogni altra notizia sanitaria utile a stabilire lo stato di salute del bambino;
 - i) gli interventi informativi, educativi, di partecipazione e di controllo per eliminare la nocività ambientale e prevenire gli infortuni in ogni ambiente di vita e di lavoro, con particolare riferimento agli incidenti domestici.
- 3. Lo Stato promuove misure di profilassi atte a prevenire ogni forma di handicap, con particolare riguardo alla vaccinazione contro la rosolia.

7. Cura e riabilitazione. - 1. La cura e la riabilitazione della persona handicappata si realizzano con programmi che prevedano prestazioni sanitarie e sociali integrate tra loro, che valorizzino le abilità di ogni persona handicappata e agiscano sulla globalità della situazione di handicap, coinvolgendo la famiglia e la comunità. A questo fine il Servizio sanitario nazionale, tramite le strutture proprie o convenzionate, assicura:

- a) gli interventi per la cura e la riabilitazione precoce della persona handicappata, nonché gli specifici interventi riabilitativi e ambulatoriali, a domicilio o presso i centri socio-riabilitativi ed educativi a carattere diurno o residenziale di cui all'articolo 8, comma 1, lettera l);
 - b) la fornitura e la riparazione di apparecchiature, attrezzature, protesi e sussidi tecnici necessari per il trattamento delle menomazioni.
2. Le regioni assicurano la completa e corretta informazione sui servizi ed ausili presenti sul territorio, in Italia e all'estero.

8. Inserimento ed integrazione sociale. - 1. L'inserimento e l'integrazione sociale della persona handicappata si realizzano mediante:

- a) interventi di carattere socio-psico-pedagogico, di assistenza sociale e sanitaria a domicilio, di aiuto domestico e di tipo economico ai sensi della normativa vigente, a sostegno della persona handicappata e del nucleo familiare in cui è inserita;
- b) servizi di aiuto personale alla persona handicappata in temporanea o permanente grave limitazione dell'autonomia personale;
- c) interventi diretti ad assicurare l'accesso agli edifici pubblici e privati e ad eliminare o superare le barriere fisiche e architettoniche che ostacolano i movimenti nei luoghi pubblici o aperti al pubblico;
- d) provvedimenti che rendano effettivi il diritto all'informazione e il diritto allo studio della persona handicappata, con particolare riferimento alle dotazioni didattiche e tecniche, ai programmi, a linguaggi specializzati, alle prove di valutazione e alla disponibilità di personale appositamente qualificato, docente e non docente;
- e) adeguamento delle attrezzature e del personale dei servizi educativi, sportivi, di tempo libero e sociali;
- f) misure atte a favorire la piena integrazione nel mondo del lavoro, in forma individuale o associata, e la tutela del posto di lavoro anche attraverso incentivi diversificati;
- g) provvedimenti che assicurino la fruibilità dei mezzi di trasporto pubblico e privato e la organizzazione di trasporti specifici;
- h) affidamenti e inserimenti presso persone e nuclei familiari;
- i) organizzazione e sostegno di comunità alloggio, case-famiglia e analoghi servizi residenziali inseriti nei centri abitati per favorire la deistituzionalizzazione e per assicurare alla persona handicappata, priva anche temporaneamente di una idonea sistemazione familiare, naturale o affidataria, un ambiente di vita adeguato;
- l) istituzione o adattamento di centri socioriabilitativi ed educativi diurni, a valenza educativa, che perseguano lo scopo di rendere possibile una vita di relazione a persone temporaneamente o permanentemente handicappate, che abbiano assolto l'obbligo scolastico, e le cui verificate potenzialità residue non consentano idonee forme di integrazione lavorativa. Gli standard dei centri socio-riabilitativi sono definiti dal Ministro della sanità, di concerto con il Ministro per gli affari sociali, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano di cui all'articolo 12 della legge 23 agosto 1988, n. 400;
- m) organizzazione di attività extrascolastiche per integrare ed estendere l'attività educativa in continuità ed in coerenza con l'azione della scuola.

9. Servizio di aiuto personale. - 1. Il servizio di aiuto personale, che può essere istituito dai comuni o dalle unità sanitarie locali nei limiti delle proprie ordinarie risorse di bilancio, è diretto ai cittadini in temporanea o permanente grave limitazione dell'autonomia personale non superabile attraverso la fornitura di sussidi tecnici, informatici, protesi o altre forme di sostegno rivolte a facilitare

l'autosufficienza e le possibilità di integrazione dei cittadini stessi, e comprende il servizio di interpretariato per i cittadini non udenti.

2. Il servizio di aiuto personale è integrato con gli altri servizi sanitari e socio-assistenziali esistenti sul territorio e può avvalersi dell'opera aggiuntiva di:

a) coloro che hanno ottenuto il riconoscimento dell'obiezione di coscienza ai sensi della normativa vigente, che ne facciano richiesta;

b) cittadini di età superiore ai diciotto anni che facciano richiesta di prestare attività volontaria; c) organizzazioni di volontariato.

3. Il personale indicato alle lettere a), b), c) del comma 2 deve avere una formazione specifica.

4. Al personale di cui alla lettera b) del comma 2 si estende la disciplina dettata dall'articolo 2, comma 2, della legge 11 agosto 1991, n. 266.

10. Interventi a favore di persone con handicap in situazione di gravità. - 1. I comuni, anche consorziati tra loro o con le province, le loro unioni, le comunità montane e le unità sanitarie locali, nell'ambito delle competenze in materia di servizi sociali loro attribuite dalla legge 8 giugno 1990, n. 142, possono realizzare con le proprie ordinarie risorse di bilancio, assicurando comunque il diritto alla integrazione sociale e scolastica secondo le modalità stabilite dalla presente legge e nel rispetto delle priorità degli interventi di cui alla legge 4 maggio 1983, n. 184, comunità-alloggio e centri socioriabilitativi per persone con handicap in situazione di gravità.

1-bis. Gli enti di cui al comma 1 possono organizzare servizi e prestazioni per la tutela e l'integrazione sociale dei soggetti di cui al presente articolo per i quali venga meno il sostegno del nucleo familiare. (1)

2. Le strutture di cui alla lettera l) e le attività di cui alla lettera m) del comma 1 dell'articolo 8 sono realizzate d'intesa con il gruppo di lavoro per l'integrazione scolastica di cui all'articolo 15 e con gli organi collegiali della scuola.

3. Gli enti di cui al comma 1 possono contribuire, mediante appositi finanziamenti, previo parere della regione sulla congruità dell'iniziativa rispetto ai programmi regionali, alla realizzazione e al sostegno di comunità-alloggio e centri socio-riabilitativi per persone handicappate in situazione di gravità, promossi da enti, associazioni, fondazioni, Istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza (IPAB), società cooperative e organizzazioni di volontariato iscritte negli albi regionali.

4. Gli interventi di cui ai commi 1 e 3 del presente articolo possono essere realizzati anche mediante le convenzioni di cui all'articolo 38.

5. Per la collocazione topografica, l'organizzazione e il funzionamento, le comunità-alloggio e i centri socio-riabilitativi devono essere idonei a perseguire una costante socializzazione dei soggetti ospiti, anche mediante iniziative dirette a coinvolgere i servizi pubblici e il volontariato.

6. L'approvazione dei progetti edilizi presentati da soggetti pubblici o privati concernenti immobili da destinare alle comunità-alloggio ed ai centri socio-riabilitativi di cui ai commi 1 e 3, con vincolo di destinazione almeno ventennale all'uso effettivo dell'immobile per gli scopi di cui alla presente legge, ove localizzati in aree vincolate o a diversa specifica destinazione, fatte salve le norme previste dalla legge 29 giugno 1939, n. 1497, e successive modificazioni, e dal decreto-legge 27 giugno 1985, n. 312, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 agosto 1985, n. 431, costituisce variante del piano regolatore. Il venir meno dell'uso effettivo per gli scopi di cui alla presente legge prima del ventesimo anno comporta il ripristino della originaria destinazione urbanistica dell'area.

(1) comma aggiunto dal primo articolo dalla legge 21 maggio 1998, n. 162

11. Soggiorno all'estero per cure. - 1. Nei casi in cui vengano concesse le deroghe di cui all'articolo 7 del decreto del Ministro della sanità 3 novembre 1989, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 273 del 22 novembre 1989, ove nel centro di altissima specializzazione estero non sia previsto il ricovero ospedaliero per tutta la durata degli interventi autorizzati, il soggiorno dell'assistito e del suo accompagnatore in alberghi o strutture collegate con il centro è equiparato a tutti gli effetti alla degenza ospedaliera ed è rimborsabile nella misura prevista dalla deroga.

2. La commissione centrale presso il Ministero della sanità di cui all'articolo 8 del decreto del Ministro della sanità 3 novembre 1989, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 273 del 22 novembre 1989, esprime il parere sul rimborso per i soggiorni collegati agli interventi autorizzati dalle regioni sulla base di criteri fissati con atto di indirizzo e coordinamento emanato ai sensi dell'articolo 5, primo comma, della legge 23 dicembre 1978, n. 833, con il quale sono disciplinate anche le modalità della corresponsione di acconti alle famiglie.

12. Diritto all'educazione e all'istruzione. - 1. Al bambino da 0 a 3 anni handicappato è garantito l'inserimento negli asili nido.

2. E' garantito il diritto all'educazione e all'istruzione della persona handicappata nelle sezioni di scuola materna, nelle classi comuni delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado e nelle istituzioni universitarie.

3. L'integrazione scolastica ha come obiettivo lo sviluppo delle potenzialità della persona handicappata nell'apprendimento, nella comunicazione, nelle relazioni e nella socializzazione.

4. L'esercizio del diritto all'educazione e all'istruzione non può essere impedito da difficoltà di apprendimento né da altre difficoltà derivanti dalle disabilità connesse all'handicap.

5. All'individuazione dell'alunno come persona handicappata ed all'acquisizione della documentazione risultante dalla diagnosi funzionale, fa seguito un profilo dinamico-funzionale ai fini della formulazione di un piano educativo individualizzato, alla cui definizione provvedono congiuntamente, con la collaborazione dei genitori della persona handicappata, gli operatori delle unità sanitarie locali e, per ciascun grado di scuola, personale insegnante specializzato della scuola, con la partecipazione dell'insegnante operatore psico-pedagogico individuato secondo criteri stabiliti dal Ministro della pubblica istruzione. Il profilo indica le caratteristiche fisiche, psichiche e sociali ed affettive dell'alunno e pone in rilievo sia le difficoltà di apprendimento conseguenti alla situazione di handicap e le possibilità di recupero, sia le capacità possedute che devono essere sostenute, sollecitate e progressivamente rafforzate e sviluppate nel rispetto delle scelte culturali della persona handicappata.

6. Alla elaborazione del profilo dinamico-funzionale iniziale seguono, con il concorso degli operatori delle unità sanitarie locali, della scuola e delle famiglie, verifiche per controllare gli effetti dei diversi interventi e l'influenza esercitata dall'ambiente scolastico.

7. I compiti attribuiti alle unità sanitarie locali dai commi 5 e 6 sono svolti secondo le modalità indicate con apposito atto di indirizzo e coordinamento emanato ai sensi dell'articolo 5, primo comma, della legge 23 dicembre 1978, n. 833. (1 bis)

8. Il profilo dinamico-funzionale è aggiornato a conclusione della scuola materna, della scuola elementare e della scuola media e durante il corso di istruzione secondaria superiore.

9. Ai minori handicappati soggetti all'obbligo scolastico, temporaneamente impediti per motivi di salute a frequentare la scuola, sono comunque garantite l'educazione e l'istruzione scolastica. A tal fine il provveditore agli studi, d'intesa con le unità sanitarie locali e i centri di recupero e di riabilitazione, pubblici e privati, convenzionati con i Ministeri della sanità e del lavoro e della previdenza sociale, provvede alla istituzione, per i minori ricoverati, di classi ordinarie quali sezioni staccate della scuola statale. A tali classi possono essere ammessi anche i minori ricoverati nei centri di degenza, che non versino in situazioni di handicap e per i quali sia accertata l'impossibilità della frequenza della scuola dell'obbligo per un periodo non inferiore a trenta giorni di lezione. La frequenza di tali classi, attestata dall'autorità scolastica mediante una relazione sulle attività svolte dai docenti in servizio presso il centro di degenza, è equiparata ad ogni effetto alla frequenza delle classi alle quali i minori sono iscritti.

10. Negli ospedali, nelle cliniche e nelle divisioni pediatriche gli obiettivi di cui al presente articolo possono essere perseguiti anche mediante l'utilizzazione di personale in possesso di specifica formazione psico-pedagogica che abbia una esperienza acquisita presso i nosocomi o segua un periodo di tirocinio di un anno sotto la guida di personale esperto.

(1 bis) si veda l'Atto di indirizzo emanato con Decreto del Presidente della Repubblica 24 febbraio 1994 e il successivo Regolamento approvato con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, 23 febbraio 2006, n. 185

13. Integrazione scolastica. - 1. L'integrazione scolastica della persona handicappata nelle sezioni e nelle classi comuni delle scuole di ogni ordine e grado e nelle università si realizza, fermo restando quanto previsto dalle leggi 11 maggio 1976, n. 360, e 4 agosto 1977, n. 517, e successive modificazioni, anche attraverso:

a) la programmazione coordinata dei servizi scolastici con quelli sanitari, socio-assistenziali, culturali, ricreativi, sportivi e con altre attività sul territorio gestite da enti pubblici o privati. A tale scopo gli enti locali, gli organi scolastici e le unità sanitarie locali, nell'ambito delle rispettive competenze, stipulano gli accordi di programma di cui all'articolo 27 della legge 8 giugno 1990, n. 142. Entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, con decreto del Ministro della pubblica istruzione, d'intesa con i Ministri per gli affari sociali e della sanità, sono fissati gli indirizzi per la stipula degli accordi di programma. Tali accordi di programma sono finalizzati alla predisposizione, attuazione e verifica congiunta di progetti educativi, riabilitativi e di socializzazione individualizzati, nonché a forme di integrazione tra attività scolastiche e attività integrative extrascolastiche. Negli accordi sono altresì previsti i requisiti che devono essere posseduti dagli enti pubblici e privati ai fini della partecipazione alle attività di collaborazione coordinate;

b) la dotazione alle scuole e alle università di attrezzature tecniche e di sussidi didattici nonché di ogni altra forma di ausilio tecnico, ferma restando la dotazione individuale di ausili e presidi funzionali all'effettivo esercizio del diritto allo studio, anche mediante convenzioni con centri specializzati, aventi funzione di consulenza pedagogica, di produzione e adattamento di specifico materiale didattico;

c) la programmazione da parte dell'università di interventi adeguati sia al bisogno della persona sia alla peculiarità del piano di studio individuale;

d) l'attribuzione, con decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, da emanare entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, di incarichi professionali ad interpreti da destinare alle università, per facilitare la frequenza e l'apprendimento di studenti non udenti;

e) la sperimentazione di cui al decreto del Presidente della Repubblica 31 maggio 1974, n. 419, da realizzare nelle classi frequentate da alunni con handicap.

2. Per le finalità di cui al comma 1, gli enti locali e le unità sanitarie locali possono altresì prevedere l'adeguamento dell'organizzazione e del funzionamento degli asili nido alle esigenze dei bambini con handicap, al fine di avviarne precocemente il recupero, la socializzazione e l'integrazione, nonché l'assegnazione di personale docente specializzato e di operatori ed assistenti specializzati.

3. Nelle scuole di ogni ordine e grado, fermo restando, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 24 luglio 1977, n. 616, e successive modificazioni, l'obbligo per gli enti locali di fornire l'assistenza per l'autonomia e la comunicazione personale degli alunni con handicap fisici o sensoriali, sono garantite attività di sostegno mediante l'assegnazione di docenti specializzati.

4. I posti di sostegno per la scuola secondaria di secondo grado sono determinati nell'ambito dell'organico del personale in servizio alla data di entrata in vigore della presente legge in modo da assicurare un rapporto almeno pari a quello previsto per gli altri gradi di istruzione e comunque entro i limiti delle disponibilità finanziarie all'uopo preordinate dall'articolo 42, comma 6, lettera h).

5. Nella scuola secondaria di primo e secondo grado sono garantite attività didattiche di sostegno, con priorità per le iniziative sperimentali di cui al comma 1, lettera e), realizzate con docenti di sostegno specializzati, nelle aree disciplinari individuate sulla base del profilo dinamico-funzionale e del conseguente piano educativo individualizzato.

6. Gli insegnanti di sostegno assumono la contitolarità delle sezioni e delle classi in cui operano, partecipano alla programmazione educativa e didattica e alla elaborazione e verifica delle attività di competenza dei consigli di interclasse, dei consigli di classe e dei collegi dei docenti (1 ter).

6 - bis. Agli studenti handicappati iscritti all'università sono garantiti sussidi tecnici e didattici specifici, realizzati anche attraverso le convenzioni di cui alla lettera b) del comma 1, nonché il supporto di appositi servizi di tutorato specializzato, istituiti dalle università nei limiti del proprio bilancio e delle risorse destinate alla copertura degli oneri di cui al presente comma, nonché ai commi 5 e 5 - bis dell'articolo 16. (1 quater)

(1 ter) Vedi, anche, il D.M. 9 luglio 1992.

(1 quater) Comma aggiunto dalla Legge 28 gennaio 1999, n. 17

14. Modalità di attuazione dell'integrazione. - 1. Il Ministro della pubblica istruzione provvede alla formazione e all'aggiornamento del personale docente per l'acquisizione di conoscenze in materia di integrazione scolastica degli studenti handicappati, ai sensi dell'articolo 26 del D.P.R. 23 agosto 1988, n. 399, nel rispetto delle modalità di coordinamento con il Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica di cui all'articolo 4 della legge 9 maggio 1989, n. 168. Il Ministro della pubblica istruzione provvede altresì:

a) all'attivazione di forme sistematiche di orientamento, particolarmente qualificate per la persona handicappata, con inizio almeno dalla prima classe della scuola secondaria di primo grado;

b) all'organizzazione dell'attività educativa e didattica secondo il criterio della flessibilità nell'articolazione delle sezioni e delle classi, anche aperte, in relazione alla programmazione scolastica individualizzata;

c) a garantire la continuità educativa fra i diversi gradi di scuola, prevedendo forme obbligatorie di consultazione tra insegnanti del ciclo inferiore e del ciclo superiore ed il massimo sviluppo dell'esperienza scolastica della persona handicappata in tutti gli ordini e gradi di scuola, consentendo il completamento della scuola dell'obbligo anche sino al compimento del diciottesimo anno di età; nell'interesse dell'alunno, con deliberazione del collegio dei docenti, sentiti gli specialisti di cui all'articolo 4, secondo comma, lettera l), del decreto del Presidente della Repubblica 31 maggio 1974, n. 416, su proposta del consiglio di classe o di interclasse, può essere consentita una terza ripetenza in singole classi.

2. I piani di studio delle scuole di specializzazione di cui all'articolo 4 della legge 19 novembre 1990, n. 341, per il conseguimento del diploma abilitante all'insegnamento nelle scuole secondarie, comprendono, nei limiti degli stanziamenti già preordinati in base alla legislazione vigente per la definizione dei suddetti piani di studio, discipline facoltative, attinenti all'integrazione degli alunni handicappati, determinate ai sensi dell'articolo 4, comma 3, della citata legge n. 341 del 1990. Nel diploma di specializzazione conseguito ai sensi del predetto articolo 4 deve essere specificato se l'insegnante ha sostenuto gli esami relativi all'attività didattica di sostegno per le discipline cui il diploma stesso si riferisce, nel qual caso la specializzazione ha valore abilitante anche per l'attività didattica di sostegno.

3. La tabella del corso di laurea definita ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della citata legge n. 341 del 1990 comprende, nei limiti degli stanziamenti già preordinati in base alla legislazione vigente per la definizione delle tabelle dei corsi di laurea, insegnamenti facoltativi attinenti all'integrazione scolastica degli alunni handicappati. Il diploma di laurea per l'insegnamento nelle scuole materne ed elementari di cui all'articolo 3, comma 2, della citata legge n. 341 del 1990 costituisce titolo per l'ammissione ai concorsi per l'attività didattica di sostegno solo se siano stati sostenuti gli esami relativi, individuati come obbligatori per la preparazione all'attività didattica di sostegno, nell'ambito della tabella suddetta definita ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della medesima legge n. 341 del 1990.

4. L'insegnamento delle discipline facoltative previste nei piani di studio delle scuole di specializzazione di cui al comma 2 e dei corsi di laurea di cui al comma 3 può essere impartito anche da enti o istituti specializzati all'uopo convenzionati con le università, le quali disciplinano le modalità di espletamento degli esami e i relativi controlli. I docenti relatori dei corsi di specializzazione devono essere in possesso del diploma di laurea e del diploma di specializzazione.

5. Fino alla prima applicazione dell'articolo 9 della citata legge n. 341 del 1990, relativamente alle scuole di specializzazione si applicano le disposizioni di cui al decreto del Presidente della Repubblica 31 maggio 1974, n. 417, e successive modificazioni, al decreto del Presidente della Repubblica 31 ottobre 1975, n. 970 e all'articolo 65 della legge 20 maggio 1982, n. 270.

6. L'utilizzazione in posti di sostegno di docenti privi dei prescritti titoli di specializzazione è consentita unicamente qualora manchino docenti di ruolo o non di ruolo specializzati. 7. Gli accordi di programma di cui all'articolo 13, comma 1, lettera a), possono prevedere lo svolgimento di corsi di aggiornamento comuni per il personale delle scuole, delle unità sanitarie locali e degli enti locali, impegnati in piani educativi e di recupero individualizzati.

15. Gruppi di lavoro per l'integrazione scolastica. - 1. Presso ogni ufficio scolastico provinciale è istituito un gruppo di lavoro composto da: un ispettore tecnico nominato dal provveditore agli studi, un esperto della scuola utilizzato ai sensi dell'articolo 14, decimo comma, della legge 20 maggio 1982, n. 270, e successive modificazioni, due esperti designati dagli enti locali, due esperti delle unità sanitarie locali, tre esperti designati dalle associazioni delle persone handicappate maggiormente rappresentative a livello provinciale nominati dal provveditore agli studi sulla base dei criteri indicati dal Ministro della pubblica istruzione entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge. Il gruppo di lavoro dura in carica tre anni.

2. Presso ogni circolo didattico ed istituto di scuola secondaria di primo e secondo grado sono costituiti gruppi di studio e di lavoro composti da insegnanti, operatori dei servizi, familiari e studenti con il compito di collaborare alle iniziative educative e di integrazione predisposte dal piano educativo.

3. I gruppi di lavoro di cui al comma 1 hanno compiti di consulenza e proposta al provveditore agli studi, di consulenza alle singole scuole, di collaborazione con gli enti locali e le unità sanitarie locali per la conclusione e la verifica dell'esecuzione degli accordi di programma di cui agli articoli 13, 39 e 40, per l'impostazione e l'attuazione dei piani educativi individualizzati, nonché per qualsiasi altra attività inerente all'integrazione degli alunni in difficoltà di apprendimento.

4. I gruppi di lavoro predispongono annualmente una relazione da inviare al Ministro della pubblica istruzione ed al presidente della giunta regionale. Il presidente della giunta regionale può avvalersi della relazione ai fini della verifica dello stato di attuazione degli accordi di programma di cui agli artt. 13, 39 e 40 (2).

(2) Vedi, anche, il D.M. 26 giugno 1992.

16. Valutazione del rendimento e prove d'esame. - 1. Nella valutazione degli alunni handicappati da parte degli insegnanti è indicato, sulla base del piano educativo individualizzato, per quali discipline siano stati adottati particolari criteri didattici, quali attività integrative e di sostegno siano state svolte, anche in sostituzione parziale dei contenuti programmatici di alcune discipline.

2. Nella scuola dell'obbligo sono predisposte, sulla base degli elementi conoscitivi di cui al comma 1, prove d'esame corrispondenti agli insegnamenti impartiti e idonee a valutare il progresso dell'allievo in rapporto alle sue potenzialità e ai livelli di apprendimento iniziali.

3. Nell'ambito della scuola secondaria di secondo grado, per gli alunni handicappati sono consentite prove equipollenti e tempi più lunghi per l'effettuazione delle prove scritte o grafiche e la presenza di assistenti per l'autonomia e la comunicazione.

4. Gli alunni handicappati sostengono le prove finalizzate alla valutazione del rendimento scolastico o allo svolgimento di esami anche universitari con l'uso degli ausili loro necessari.

5. Il trattamento individualizzato previsto dai commi 3 e 4 in favore degli studenti handicappati è consentito per il superamento degli esami universitari previa intesa con il docente della materia e con l'ausilio del servizio di tutorato di cui all'articolo 13, comma 6 -bis. È consentito, altresì, sia l'impiego di specifici mezzi tecnici in relazione alla tipologia di handicap, sia la possibilità di svolgere prove equipollenti su proposta del servizio di tutorato specializzato. (2 bis)

5 - bis. Le università, con proprie disposizioni, istituiscono un docente delegato dal rettore con funzioni di coordinamento, monitoraggio e supporto di tutte le iniziative concernenti l'integrazione nell'ambito dell'ateneo. (2 ter)

(2 bis) comma così modificato dalla Legge 28 gennaio 1999, n. 17.

(2 ter) comma aggiunto dalla Legge 28 gennaio 1999, n. 17.

17. Formazione professionale. - 1. Le regioni, in attuazione di quanto previsto dagli articoli 3, primo comma, lettere l) e m), e 8, primo comma, lettere g) e h), della legge 21 dicembre 1978, n. 845, realizzano l'inserimento della persona handicappata negli ordinari corsi di formazione professionale dei centri pubblici e privati e garantiscono agli allievi handicappati che non siano in grado di avvalersi dei metodi di apprendimento ordinari l'acquisizione di una qualifica anche mediante attività specifiche nell'ambito delle attività del centro di formazione professionale tenendo conto dell'orientamento emerso dai piani educativi individualizzati realizzati durante l'iter scolastico. A tal fine forniscono ai centri i sussidi e le attrezzature necessarie.

2. I corsi di formazione professionale tengono conto delle diverse capacità ed esigenze della persona handicappata che, di conseguenza, è inserita in classi comuni o in corsi specifici o in corsi prelaborativi.

3. Nei centri di formazione professionale sono istituiti corsi per le persone handicappate non in grado di frequentare i corsi normali. I corsi possono essere realizzati nei centri di riabilitazione, quando vi siano svolti programmi di ergoterapia e programmi finalizzati all'addestramento professionale, ovvero possono essere realizzati dagli enti di cui all'articolo 5 della citata legge n. 845 del 1978, nonché da organizzazioni di volontariato e da enti autorizzati da leggi vigenti. Le regioni, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, provvedono ad adeguare alle disposizioni di cui al presente comma i programmi pluriennali e i piani annuali di attuazione per le attività di formazione professionale di cui all'articolo 5 della medesima legge n. 845 del 1978.

4. Agli allievi che abbiano frequentato i corsi di cui al comma 2 è rilasciato un attestato di frequenza utile ai fini della graduatoria per il collocamento obbligatorio nel quadro economico-produttivo territoriale.

5. Fermo restando quanto previsto in favore delle persone handicappate dalla citata legge n. 845 del 1978, una quota del fondo comune di cui all'articolo 8 della legge 16 maggio 1970, n. 281, è destinata ad iniziative di formazione e di avviamento al lavoro in forme sperimentali, quali tirocini, contratti di formazione, iniziative territoriali di lavoro guidato, corsi prelaborativi, sulla base di criteri e procedure fissati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

18. Integrazione lavorativa. - 1. Le regioni, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, disciplinano l'istituzione e la tenuta dell'albo regionale degli enti, istituzioni, cooperative sociali, di lavoro, di servizi, e dei centri di lavoro guidato, associazioni ed organizzazioni di volontariato che svolgono attività idonee a favorire l'inserimento e l'integrazione lavorativa di persone handicappate.

2. Requisiti per l'iscrizione all'albo dei cui al comma 1, oltre a quelli previsti dalle leggi regionali, sono:

a) avere personalità giuridica di diritto pubblico o privato o natura di associazione, con i requisiti di cui al capo II del titolo II del libro I del codice civile;

b) garantire idonei livelli di prestazioni, di qualificazione del personale e di efficienza operativa.

3. Le regioni disciplinano le modalità di revisione ed aggiornamento biennale dell'albo di cui al comma 1.

4. I rapporti dei comuni, dei consorzi tra comuni e tra comuni e province, delle comunità montane e delle unità sanitarie locali con gli organismi di cui al comma 1 sono regolati da convenzioni conformi allo schema tipo approvato con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità e con il Ministro per gli affari sociali, da emanare entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge (3).

5. L'iscrizione all'albo di cui al comma 1 è condizione necessaria per accedere alle convenzioni di cui all'articolo 38. 6. Le regioni possono provvedere con proprie leggi:

- a) a disciplinare le agevolazioni alle singole persone handicappate per recarsi al posto di lavoro e per l'avvio e lo svolgimento di attività lavorative autonome;
- b) a disciplinare gli incentivi, le agevolazioni e i contributi ai datori di lavoro anche ai fini dell'adattamento del posto di lavoro per l'assunzione delle persone handicappate.

(3) Il D.M. 30 novembre 1994 (G.U. 16 dicembre 1994, n. 293) ha stato approvato lo schema-tipo di convenzione previsto dal presente articolo.

19. Soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio. - 1. In attesa dell'entrata in vigore della nuova disciplina del collocamento obbligatorio, le disposizioni di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482, e successive modificazioni, devono intendersi applicabili anche a coloro che sono affetti da minorazione psichica, i quali abbiano una capacità lavorativa che ne consente l'impiego in mansioni compatibili. Ai fini dell'avviamento al lavoro, la valutazione della persona handicappata tiene conto della capacità lavorativa e relazionale dell'individuo e non solo della minorazione fisica o psichica. La capacità lavorativa è accertata dalle commissioni di cui all'articolo 4 della presente legge, integrate ai sensi dello stesso articolo da uno specialista nelle discipline neurologiche, psichiatriche o psicologiche.

20. Prove d'esame nei concorsi pubblici e per l'abilitazione alle professioni. - 1. La persona handicappata sostiene le prove d'esame nei concorsi pubblici e per l'abilitazione alle professioni con l'uso degli ausili necessari e nei tempi aggiuntivi eventualmente necessari in relazione allo specifico handicap.

2. Nella domanda di partecipazione al concorso e all'esame per l'abilitazione alle professioni il candidato specifica l'ausilio necessario in relazione al proprio handicap, nonché l'eventuale necessità di tempi aggiuntivi.

21. Precedenza nell'assegnazione di sede. - 1. La persona handicappata con un grado di invalidità superiore ai due terzi o con minorazioni iscritte alle categorie prima, seconda e terza della tabella A annessa alla legge 10 agosto 1950, n. 648, assunta presso gli enti pubblici come vincitrice di concorso o ad altro titolo, ha diritto di scelta prioritaria tra le sedi disponibili.

2. I soggetti di cui al comma 1 hanno la precedenza in sede di trasferimento a domanda.

22. Accertamenti ai fini del lavoro pubblico e privato. - 1. Ai fini dell'assunzione al lavoro pubblico e privato non è richiesta la certificazione di sana e robusta costituzione fisica.

23. Rimozione di ostacoli per l'esercizio di attività sportive, turistiche e ricreative. - 1. L'attività e la pratica delle discipline sportive sono favorite senza limitazione alcuna. Il Ministro della sanità, con proprio decreto da emanare entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, definisce i protocolli per la concessione dell'idoneità alla pratica sportiva agonistica alle persone handicappate.

2. Le regioni e i comuni, i consorzi di comuni ed il Comitato olimpico nazionale italiano (CONI) realizzano, in conformità alle disposizioni vigenti in materia di eliminazione delle barriere architettoniche, ciascuno per gli impianti di propria competenza, l'accessibilità e la fruibilità delle strutture sportive e dei connessi servizi da parte delle persone handicappate.

3. Le concessioni demaniali per gli impianti di balneazione ed i loro rinnovi sono subordinati alla visitabilità degli impianti ai sensi del decreto del Ministro dei lavori pubblici 14 giugno 1989, n. 236, di attuazione della legge 9 gennaio 1989, n. 13, e all'effettiva possibilità di accesso al mare delle persone handicappate.

4. Le concessioni autostradali ed i loro rinnovi sono subordinati alla visitabilità degli impianti ai sensi del citato decreto del Ministro dei lavori pubblici 14 giugno 1989, n. 236.

5. Chiunque, nell'esercizio delle attività di cui all'articolo 5, primo comma, della legge 17 maggio 1983, n. 217, o di altri pubblici esercizi, discrimina persone handicappate è punito con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da lire un milione a lire dieci milioni e con la chiusura dell'esercizio da uno a sei mesi.

24. Eliminazione o superamento delle barriere architettoniche. - 1. Tutte le opere edilizie riguardanti edifici pubblici e privati aperti al pubblico che sono suscettibili di limitare l'accessibilità e la visitabilità di cui alla legge 9 gennaio 1989, n. 13, e successive modificazioni, sono eseguite in conformità alle disposizioni di cui alla legge 30 marzo 1971, n. 118, e successive modificazioni, al regolamento approvato con decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1978, n. 384, alla citata legge n. 13 del 1989, e successive modificazioni, e al citato decreto del Ministro dei lavori pubblici 14 giugno 1989, n. 236.

2. Per gli edifici pubblici e privati aperti al pubblico soggetti ai vincoli di cui alle leggi 1° giugno 1939, n. 1089, e successive modificazioni, e 29 giugno 1939, n. 1497, e successive modificazioni, nonché ai vincoli previsti da leggi speciali aventi le medesime finalità, qualora le autorizzazioni previste dagli articoli 4 e 5 della citata legge n. 13 del 1989 non possano venire concesse, per il mancato rilascio del nulla osta da parte delle autorità competenti alla tutela del vincolo, la conformità alle norme vigenti in materia di accessibilità e di superamento delle barriere architettoniche può essere realizzata con opere provvisorie, come definite dall'articolo 7 del decreto del Presidente della Repubblica 7 gennaio 1956, n. 164, nei limiti della compatibilità suggerita dai vincoli stessi.

3. Alle comunicazioni al comune dei progetti di esecuzione dei lavori riguardanti edifici pubblici e aperti al pubblico, di cui al comma 1, rese ai sensi degli articoli 15, terzo comma, e 26, secondo comma, della legge 28 febbraio 1985, n. 47, e successive modificazioni, sono allegate una documentazione grafica e una dichiarazione di conformità alla normativa vigente in materia di accessibilità e di superamento delle barriere architettoniche, anche ai sensi del comma 2 del presente articolo.

4. Il rilascio della concessione o autorizzazione edilizia per le opere di cui al comma 1 è subordinato alla verifica della conformità del progetto compiuta dall'ufficio tecnico o dal tecnico incaricato dal comune. Il sindaco, nel rilasciare il certificato di agibilità e di abitabilità per le opere di cui al comma 1, deve accertare che le opere siano state realizzate nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di eliminazione delle barriere architettoniche. A tal fine può richiedere al proprietario dell'immobile o all'istituzionario della concessione una dichiarazione resa sotto forma di perizia giurata redatta da un tecnico abilitato.

5. Nel caso di opere pubbliche, fermi restando il divieto di finanziamento di cui all'articolo 32, comma 20, della legge 28 febbraio 1986, n. 41, e l'obbligo della dichiarazione del progettista, l'accertamento di conformità alla normativa vigente in materia di eliminazione delle barriere architettoniche spetta all'Amministrazione competente, che ne dà atto in sede di approvazione del progetto.

6. La richiesta di modifica di destinazione d'uso di edifici in luoghi pubblici o aperti al pubblico è accompagnata dalla dichiarazione di cui al comma 3. Il rilascio del certificato di agibilità e di abitabilità è condizionato alla verifica tecnica della conformità della dichiarazione allo stato dell'immobile.

7. Tutte le opere realizzate negli edifici pubblici e privati aperti al pubblico in difformità dalle disposizioni vigenti in materia di accessibilità e di eliminazione delle barriere architettoniche, nelle quali le difformità siano tali da rendere impossibile l'utilizzazione

dell'opera da parte delle persone handicappate, sono dichiarate inabitabili e inagibili. Il progettista, il direttore dei lavori, il responsabile tecnico degli accertamenti per l'agibilità o l'abitabilità ed il collaudatore, ciascuno per la propria competenza, sono direttamente responsabili. Essi sono puniti con l'ammenda da lire 10 milioni a lire 50 milioni e con la sospensione dai rispettivi albi professionali per un periodo compreso da uno a sei mesi.

8. Il Comitato per l'edilizia residenziale (CER), di cui all'articolo 3 della legge 5 agosto 1978, n. 457, fermo restando il divieto di finanziamento di cui all'articolo 32, comma 20, della citata legge n. 41 del 1986, dispone che una quota dei fondi per la realizzazione di opere di urbanizzazione e per interventi di recupero sia utilizzata per la eliminazione delle barriere architettoniche negli insediamenti di edilizia residenziale pubblica realizzati prima della data di entrata in vigore della presente legge.

9. I piani di cui all'articolo 32, comma 21, della citata legge n. 41 del 1986 sono modificati con integrazioni relative all'accessibilità degli spazi urbani, con particolare riferimento all'individuazione e alla realizzazione di percorsi accessibili, all'installazione di semafori acustici per non vedenti, alla rimozione della segnaletica installata in modo da ostacolare la circolazione delle persone handicappate.

10. Nell'ambito della complessiva somma che in ciascun anno la Cassa depositi e prestiti concede agli enti locali per la contrazione di mutui con finalità di investimento, una quota almeno pari al 2 per cento è destinata ai prestiti finalizzati ad interventi di ristrutturazione e recupero in attuazione delle norme di cui al regolamento approvato con decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1978, n. 384.

11. I comuni adeguano i propri regolamenti edilizi alle disposizioni di cui all'articolo 27 della citata legge n. 118 del 1971, all'articolo 2 del citato regolamento approvato con decreto del Presidente della Repubblica n. 384 del 1978, alla citata legge n. 13 del 1989, e successive modificazioni, e al citato decreto del Ministro dei lavori pubblici 14 giugno 1989, n. 236 entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge. Scaduto tale termine, le norme dei regolamenti edilizi comunali contrastanti con le disposizioni del presente articolo perdono efficacia.

25. Accesso alla informazione e alla comunicazione. - 1. Il Ministro delle poste e delle telecomunicazioni contribuisce alla realizzazione di progetti elaborati dalle concessionarie per i servizi radiotelevisivi e telefonici volti a favorire l'accesso all'informazione radiotelevisiva e alla telefonia anche mediante installazione di decodificatori e di apparecchiature complementari, nonché mediante l'adeguamento delle cabine telefoniche.

2. All'atto di rinnovo o in occasione di modifiche delle convenzioni per la concessione di servizi radiotelevisivi o telefonici sono previste iniziative atte a favorire la ricezione da parte di persone con handicap sensoriali di programmi di informazione, culturali e di svago e la diffusione di decodificatori.

26. Mobilità e trasporti collettivi. - 1. Le regioni disciplinano le modalità con le quali i comuni dispongono gli interventi per consentire alle persone handicappate la possibilità di muoversi liberamente sul territorio, usufruendo, alle stesse condizioni degli altri cittadini, dei servizi di trasporto collettivo appositamente adattati o di servizi alternativi.

2. I comuni assicurano, nell'ambito delle proprie ordinarie risorse di bilancio, modalità di trasporto individuali per le persone handicappate non in grado di servirsi dei mezzi pubblici.

3. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, le regioni elaborano, nell'ambito dei piani regionali di trasporto e dei piani di adeguamento delle infrastrutture urbane, piani di mobilità delle persone handicappate da attuare anche mediante la conclusione di accordi di programma ai sensi dell'articolo 27 della legge 8 giugno 1990, n. 142. I suddetti piani prevedono servizi alternativi per le zone non coperte dai servizi di trasporto collettivo. Fino alla completa attuazione dei piani, le regioni e gli enti locali assicurano i servizi già istituiti. I piani di mobilità delle persone handicappate predisposti dalle regioni sono coordinati con i piani di trasporto predisposti dai comuni.

4. Una quota non inferiore all'1 per cento dell'ammontare dei mutui autorizzati a favore dell'Ente ferrovie dello Stato è destinata agli interventi per l'eliminazione delle barriere architettoniche nelle strutture edilizie e nel materiale rotabile appartenenti all'Ente medesimo, attraverso capitolati d'appalto formati sulla base dell'articolo 20 del regolamento approvato con decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1978, n. 384.

5. Entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro dei trasporti provvede alla omologazione di almeno un prototipo di autobus urbano ed extraurbano, di taxi, di vagoni ferroviari, conformemente alle finalità della presente legge.

6. Sulla base dei piani regionali e della verifica della funzionalità dei prototipi omologati di cui al comma 5, il Ministro dei trasporti predispone i capitolati d'appalto contenenti prescrizioni per adeguare alle finalità della presente legge i mezzi di trasporto su gomma in corrispondenza con la loro sostituzione.

27. Trasporti individuali. - 1. A favore dei titolari di patente di guida delle categorie A, B, o C speciali, con incapacità motorie permanenti, le unità sanitarie locali contribuiscono alla spesa per la modifica degli strumenti di guida, quale strumento protesico extra-tarifario, nella misura del 20 per cento, a carico del bilancio dello Stato.

2. Al comma 1 dell'articolo 1 della legge 9 aprile 1986, n. 97, sono soppresses le parole: ", titolari di patente F" e dopo le parole: "capacità motorie," sono aggiunte le seguenti: "anche prodotti in serie,".

3. Dopo il comma 2 dell'articolo 1 della citata legge numero 97 del 1986, è inserito il seguente:

"2-bis. Il beneficio della riduzione dell'aliquota relativa all'imposta sul valore aggiunto, di cui al comma 1, decade qualora l'invalido non abbia conseguito la patente di guida delle categorie A, B o C speciali, entro un anno dalla data dell'acquisto del veicolo. Entro i successivi tre mesi l'invalido provvede al versamento della differenza tra l'imposta sul valore aggiunto pagata e l'imposta relativa all'aliquota in vigore per il veicolo acquistato."

4. Il Comitato tecnico di cui all'articolo 81, comma 9, del testo unico delle norme sulla disciplina della circolazione stradale, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 15 giugno 1959, n. 393, come sostituito dall'articolo 4, comma 1, della legge 18 marzo 1988, n. 111, è integrato da due rappresentanti delle associazioni delle persone handicappate nominati dal Ministro dei trasporti su proposta del Comitato di cui all'articolo 41 della presente legge.

5. Le unità sanitarie locali trasmettono le domande presentate dai soggetti di cui al comma 1 ad un apposito fondo, istituito presso il Ministero della sanità, che provvede ad erogare i contributi nei limiti dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 42.

28. Facilitazioni per i veicoli delle persone handicappate. - 1. I comuni assicurano appositi spazi riservati ai veicoli delle persone handicappate, sia nei parcheggi gestiti direttamente o dati in concessione, sia in quelli realizzati e gestiti da privati.

2. Il contrassegno di cui all'articolo 6 del regolamento approvato con decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1978, n. 384, che deve essere apposto visibilmente sul parabrezza del veicolo, è valido per l'utilizzazione dei parcheggi di cui al comma 1.

29. Esercizio del diritto di voto. - 1. In occasione di consultazioni elettorali, i comuni organizzano i servizi di trasporto pubblico in modo da facilitare agli elettori handicappati il raggiungimento del seggio elettorale.

2. Per rendere più agevole l'esercizio del diritto di voto, le unità sanitarie locali, nei tre giorni precedenti la consultazione elettorale, garantiscono in ogni comune la disponibilità di un adeguato numero di medici autorizzati per il rilascio dei certificati di accompagnamento e dell'attestazione medica di cui all'articolo 1 della legge 15 gennaio 1991, n. 15.

3. Un accompagnatore di fiducia segue in cabina i cittadini handicappati impossibilitati ad esercitare autonomamente il diritto di voto. L'accompagnatore deve essere iscritto nelle liste elettorali. Nessun elettore può esercitare la funzione di accompagnatore per

più di un handicappato. Sul certificato elettorale dell'accompagnatore è fatta apposita annotazione dal presidente del seggio nel quale egli ha assolto tale compito.

30. Partecipazione. - 1. Le regioni per la redazione dei programmi di promozione e di tutela dei diritti della persona handicappata, prevedono forme di consultazione che garantiscono la partecipazione dei cittadini interessati.

31. Riserva di alloggi. - 1 All'articolo 3, primo comma della Legge 5 agosto 1978, n. 457 e successive modificazioni, è aggiunta, in fine, la seguente lettera:

"r-bis) dispone una riserva di finanziamenti complessivi per la concessione di contributi in conto capitale a comuni, Istituti autonomi case popolari, comunque denominati o trasformati, imprese, cooperative o loro consorzi per la realizzazione con tipologia idonea o per l'adattamento di alloggi di edilizia sovvenzionata e agevolata alle esigenze di assegnatari o acquirenti handicappati ovvero ai nuclei familiari assegnatari di abitazioni assistite da contributo pubblico, tra i cui componenti figurano persone handicappate in situazione di gravità o con ridotte o impedito capacità motorie." (4)

[2. Il contributo di cui alla lettera r-bis) del primo comma dell'articolo 3 della legge 5 agosto 1978, n. 457, introdotta dal comma 1 del presente articolo, è concesso dal Comitato esecutivo del CER direttamente ai comuni, agli Istituti autonomi case popolari, alle imprese, alle cooperative o loro consorzi indicati dalle regioni sulla base delle assegnazioni e degli acquisti, mediante atto preliminare di vendita di alloggi realizzati con finanziamenti pubblici e fruente di contributo pubblico.] (5)

[3. Il contributo di cui al comma 2 può essere concesso con le modalità indicate nello stesso comma, direttamente agli enti e istituti statali, assicurativi e bancari che realizzano interventi nel campo dell'edilizia abitativa che ne facciano richiesta per l'adattamento di alloggi di loro proprietà da concedere in locazione a persone handicappate ovvero ai nuclei familiari tra i cui componenti figurano persone handicappate in situazione di gravità o con ridotte o impedito capacità motorie.] (5)

[4. Le associazioni presenti sul territorio, le regioni, le unità sanitarie locali, i comuni sono tenuti a fornire al CER, entro il 31 dicembre di ogni anno, ogni informazione utile per la determinazione della quota di riserva di cui alla citata lettera r-bis) del primo comma dell'articolo 3 della legge 5 agosto 1978, n. 457.] (5)

(4) La lettera r bis) è stata così modificata dall'articolo 2 comma 3 della Legge 30 aprile 1999, n. 136

(5) I commi 2, 3, 4, sono stati abrogati dall'articolo 14, comma 2 della Legge 30 aprile 1999, n. 136

32. Agevolazioni fiscali. - [1. Le spese mediche e quelle di assistenza specifica necessarie nei casi di grave e permanente invalidità e menomazione, per la parte del loro ammontare complessivo che eccede il 5 o il 10 per cento del reddito complessivo annuo dichiarato a seconda che questo sia o meno superiore a 15 milioni di lire, sono deducibili dal reddito complessivo del contribuente che ha sostenuto gli oneri per sé o per le persone indicate nell'articolo 433 del codice civile, purché dalla documentazione risulti chi ha sostenuto effettivamente la spesa, la persona da assistere perché invalida e il domicilio o la residenza del percipiente] (6).

(6) Abrogato dall'art. 2, D.L. 31 maggio 1994, n. 330, convertito dall'articolo 1 comma 1 della legge 27 luglio 1994, n. 473

33. Agevolazioni. - [1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.] (7quinquies)

2. I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

3. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità parente o affine entro il terzo grado, convivente, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile coperti da contribuzione figurativa, fruibili anche in maniera continuativa a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno. (7) (7bis)(7quater)

4. Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti all'articolo 7 della citata legge n. 1204 del 1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo articolo 7 della legge n. 1204 del 1971, nonché quelle contenute negli articoli 7 e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903. (7quater)

5. Il genitore o il familiare lavoratore, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado handicappato ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede. (7bis)(7quater)

6. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso. (7bis)(7quater)

7. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5 si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazione di gravità. (7ter)(7quater)

(7) L'art. 2, D.L. 27 agosto 1993, n. 324, convertito dalla legge 27 ottobre 1993, n. 423, ha fornito l'interpretazione autentica dell'espressione «hanno diritto a tre giorni di permesso mensile».

(7bis) I commi 3, 5 e 6 sono stati così modificati da ultimo dall'articolo 19 della legge 8 marzo 2000, n. 53.

(7ter) Circa le disposizioni del presente articolo si veda anche l'articolo 20 della legge 8 marzo 2000, n. 53.

(7quater) Circa le misure introdotte dalla legge n. 53/2000 si veda la circolare INPS 17 luglio 2000, n. 133

(7quinquies) Il primo comma dell'articolo 33 è stato abrogato dall'articolo 86 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Si veda ora l'articolo 33 del decreto citato.

34. Protesi e ausili tecnici. - 1. Con decreto del Ministro della sanità da emanare, sentito il Consiglio sanitario nazionale, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, nella revisione e ridefinizione del nomenclatore-tariffario delle protesi di cui al terzo comma dell'articolo 26 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, vengono inseriti apparecchi e attrezzature elettronici e altri ausili tecnici che permettano di compensare le difficoltà delle persone con handicap fisico o sensoriale.

35. Ricovero del minore handicappato. - 1. Nel caso di ricovero di una persona handicappata di minore età presso un istituto anche a carattere sanitario, pubblico o privato, ove dall'istituto sia segnalato l'abbandono del minore, si applicano le norme di cui alla legge 4 maggio 1983, n. 184.

36. Aggravamento delle sanzioni penali. - 1. Per i reati di cui agli articoli 519, 520, 521, 522, 523, 527 e 628 del codice penale, nonché per i delitti non colposi contro la persona, di cui al titolo XII del libro II del codice penale, e per i reati di cui alla legge 20 febbraio 1958, n. 75, qualora l'offeso sia una persona handicappata la pena è aumentata da un terzo alla metà.

2. Per i procedimenti penali per i reati di cui al comma 1 è ammessa la costituzione di parte civile del difensore civico, nonché dell'associazione alla quale risulti iscritta la persona handicappata o un suo familiare.

37. Procedimento penale in cui sia interessata una persona handicappata. - 1. Il Ministro di grazia e giustizia, il Ministro dell'interno e il Ministro della difesa, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze, disciplinano con proprio decreto le modalità di

tutela della persona handicappata, in relazione alle sue esigenze terapeutiche e di comunicazione, all'interno dei locali di sicurezza, nel corso dei procedimenti giudiziari penali e nei luoghi di custodia preventiva e di espiazione della pena.

38. Convenzioni. - 1. Per fornire i servizi di cui alla presente legge i comuni, anche consorziati tra loro, le loro unioni, le comunità montane e le unità sanitarie locali per la parte di loro competenza, si avvalgono delle strutture e dei servizi di cui all'articolo 26 della legge 23 dicembre 1978, n. 833. Possono inoltre avvalersi dell'opera di associazioni riconosciute e non riconosciute, di istituzioni private di assistenza non aventi scopo di lucro e di cooperative, sempreché siano idonee per i livelli delle prestazioni, per la qualificazione del personale e per l'efficienza organizzativa ed operativa, mediante la conclusione di apposite convenzioni.

2. I comuni, anche consorziati tra loro, le loro unioni, le comunità montane, rilevata la presenza di associazioni in favore di persone handicappate, che intendano costituire cooperative di servizi o comunità-alloggio o centri socioriabilitativi senza fini di lucro, possono erogare contributi che consentano di realizzare tali iniziative per i fini previsti dal comma 1, lettere h), i) e l) dell'articolo 8, previo controllo dell'adeguatezza dei progetti e delle iniziative, in rapporto alle necessità dei soggetti ospiti, secondo i principi della presente legge.

39. Compiti delle regioni. - 1. Le regioni possono provvedere, nei limiti delle proprie disponibilità di bilancio, ad interventi sociali, educativoformativi e riabilitativi nell'ambito del piano sanitario nazionale, di cui all'articolo 53 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, e successive modificazioni, e della programmazione regionale dei servizi sanitari, sociali e formativo-culturali.

2. Le regioni possono provvedere, sentite le rappresentanze degli enti locali e le principali organizzazioni del privato sociale presenti sul territorio, nei limiti delle proprie disponibilità di bilancio (8):

- a) a definire l'organizzazione dei servizi, i livelli qualitativi delle prestazioni, nonché i criteri per l'erogazione dell'assistenza economica integrativa di competenza dei comuni;
 - b) a definire, mediante gli accordi di programma di cui all'articolo 27 della legge 8 giugno 1990, n. 142, le modalità di coordinamento e di integrazione dei servizi e delle prestazioni individuali di cui alla presente legge con gli altri servizi sociali, sanitari, educativi, anche d'intesa con gli organi periferici dell'Amministrazione della pubblica istruzione e con le strutture prescolastiche o scolastiche e di formazione professionale, anche per la messa a disposizione di attrezzature, operatori o specialisti necessari all'attività di prevenzione, diagnosi e riabilitazione eventualmente svolta al loro interno;
 - c) a definire, in collaborazione con le università e gli istituti di ricerca, i programmi e le modalità organizzative delle iniziative di riqualificazione ed aggiornamento del personale impiegato nelle attività di cui alla presente legge;
 - d) a promuovere, tramite le convenzioni con gli enti di cui all'articolo 38, le attività di ricerca e di sperimentazione di nuove tecnologie di apprendimento e di riabilitazione, nonché la produzione di sussidi didattici e tecnici;
 - e) a definire le modalità di intervento nel campo delle attività assistenziali e quelle di accesso ai servizi;
 - f) a disciplinare le modalità del controllo periodico degli interventi di inserimento ed integrazione sociale di cui all'articolo 5, per verificarne la rispondenza all'effettiva situazione di bisogno;
 - g) a disciplinare con legge, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, i criteri relativi all'istituzione e al funzionamento dei servizi di aiuto personale;
 - h) ad effettuare controlli periodici sulle aziende beneficiarie degli incentivi e dei contributi di cui all'articolo 18, comma 6, per garantire la loro effettiva finalizzazione all'integrazione lavorativa delle persone handicappate;
 - i) a promuovere programmi di formazione di personale volontario da realizzarsi da parte delle organizzazioni di volontariato;
 - l) ad elaborare un consuntivo annuale analitico delle spese e dei contributi per assistenza erogati sul territorio anche da enti pubblici e enti o associazioni privati, i quali trasmettono alle regioni i rispettivi bilanci, secondo modalità fissate dalle regioni medesime;
 - l-bis) a programmare interventi di sostegno alla persona e familiare come prestazioni integrative degli interventi realizzati dagli enti locali a favore delle persone con handicap di particolare gravità, di cui all'articolo 3, comma 3, mediante forme di assistenza domiciliare e di aiuto personale, anche della durata di 24 ore, provvedendo alla realizzazione dei servizi di cui all'articolo 9, all'istituzione di servizi di accoglienza per periodi brevi e di emergenza, tenuto conto di quanto disposto dagli articoli 8, comma 1, lettera i), e 10, comma 1, e al rimborso parziale delle spese documentate di assistenza nell'ambito di programmi previamente concordati; (9)
 - l-ter) a disciplinare, allo scopo di garantire il diritto ad una vita indipendente alle persone con disabilità permanente e grave limitazione dell'autonomia personale nello svolgimento di una o più funzioni essenziali della vita, non superabili mediante ausili tecnici, le modalità di realizzazione di programmi di aiuto alla persona, gestiti in forma indiretta, anche mediante piani personalizzati per i soggetti che ne facciano richiesta, con verifica delle prestazioni erogate e della loro efficacia. (9)
- (8) - *comma così modificato dal primo articolo della Legge 21 maggio 1998, n. 162.*
 (9) - *lettera aggiunta dal primo articolo della Legge 21 maggio 1998, n. 162.*

40. Compiti dei comuni. - 1. I comuni, anche consorziati tra loro, le loro unioni, le comunità montane e le unità sanitarie locali qualora le leggi regionali attribuiscono loro la competenza, attuano gli interventi sociali e sanitari previsti dalla presente legge nel quadro della normativa regionale, mediante gli accordi di programma di cui all'articolo 27 della legge 8 giugno 1990, n. 142, dando priorità agli interventi di riqualificazione, di riordinamento e di potenziamento dei servizi esistenti.

2. Gli statuti comunali di cui all'articolo 4 della citata legge n. 142 del 1990 disciplinano le modalità del coordinamento degli interventi di cui al comma 1 con i servizi sociali, sanitari, educativi e di tempo libero operanti nell'ambito territoriale e l'organizzazione di un servizio di segreteria per i rapporti con gli utenti, da realizzarsi anche nelle forme del decentramento previste dallo statuto stesso.

41. Competenze del Ministro per gli affari sociali e costituzione del Comitato nazionale per le politiche dell'handicap. - 1. Il Ministro per gli affari sociali coordina l'attività delle Amministrazioni dello Stato competenti a realizzare gli obiettivi della presente legge ed ha compiti di promozione di politiche di sostegno per le persone handicappate e di verifica dell'attuazione della legislazione vigente in materia.

2. I disegni di legge del Governo contenenti disposizioni concernenti la condizione delle persone handicappate sono presentati previo concerto con il Ministro per gli affari sociali. Il concerto con il Ministro per gli affari sociali è obbligatorio per i regolamenti e per gli atti di carattere generale adottati in materia.

3. Per favorire l'assolvimento dei compiti di cui al comma 1, è istituito presso la Presidenza del Consiglio dei ministri il Comitato nazionale per le politiche dell'handicap.

4. Il Comitato è composto dal Ministro per gli affari sociali, che lo presiede, dai Ministri dell'interno, del tesoro, della pubblica istruzione, della sanità, del lavoro e della previdenza sociale, nonché dai Ministri per le riforme istituzionali e gli affari regionali e per il coordinamento delle politiche comunitarie. Alle riunioni del Comitato possono essere chiamati a partecipare altri Ministri in relazione agli argomenti da trattare.

5. Il Comitato è convocato almeno tre volte l'anno, di cui una prima della presentazione al Consiglio dei ministri del disegno di legge finanziaria.

6. Il Comitato si avvale di:

- a) tre assessori scelti tra gli assessori regionali e delle province autonome di Trento e di Bolzano designati dalla Conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 16 dicembre 1989, n. 418; (10)
- b) tre rappresentanti degli enti locali designati dall'Associazione nazionale dei comuni italiani (ANCI) e un rappresentante degli enti

locali designato dalla Lega delle autonomie locali;

c) cinque esperti scelti fra i membri degli enti e delle associazioni in possesso dei requisiti di cui agli articoli 1 e 2 della legge 19 novembre 1987, n. 476, che svolgano attività di promozione e tutela delle persone handicappate e delle loro famiglie;

d) tre rappresentanti delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

7. Il Comitato si avvale dei sistemi informativi delle Amministrazioni in esso rappresentate.

8. Il Ministro per gli affari sociali, entro il 15 aprile di ogni anno, presenta una relazione al Parlamento sui dati relativi allo stato di attuazione delle politiche per l'handicap in Italia, nonché sugli indirizzi che saranno seguiti. A tal fine le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano e gli enti locali trasmettono, entro il 28 febbraio di ciascun anno, alla Presidenza del Consiglio dei ministri tutti i dati relativi agli interventi di loro competenza disciplinati dalla presente legge. Nel primo anno di applicazione della presente legge la relazione è presentata entro il 30 ottobre.

9. Il Comitato, nell'esercizio delle sue funzioni, è coadiuvato da una commissione permanente composta da un rappresentante per ciascuno dei Ministeri dell'interno, delle finanze, del tesoro, della pubblica istruzione, della sanità, del lavoro e della previdenza sociale, dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, nonché da tre rappresentanti della Presidenza del Consiglio dei ministri di cui uno del Dipartimento per gli affari sociali, uno del Dipartimento per gli affari regionali, uno del Dipartimento per la funzione pubblica. La commissione è presieduta dal responsabile dell'Ufficio per le problematiche della famiglia, della terza età, dei disabili e degli emarginati, del Dipartimento per gli affari sociali.

(10) La Corte costituzionale, con sentenza 21-29 ottobre 1992, n. 406 (G.U. 4 novembre 1992, n. 46 - Serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 41, sesto comma, nella parte in cui, con riguardo alla lettera a), prevede che il Comitato "si avvale di", anziché "è composto da".

Art. 41-bis. Conferenza nazionale sulle politiche dell'handicap. - 1. Il Ministro per la solidarietà sociale, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, promuove indagini statistiche e conoscitive sull'handicap e convoca ogni tre anni una conferenza nazionale sulle politiche dell'handicap alla quale invita soggetti pubblici, privati e del privato sociale che esplicano la loro attività nel campo dell'assistenza e della integrazione sociale delle persone handicappate. Le conclusioni di tale conferenza sono trasmesse al Parlamento anche al fine di individuare eventuali correzioni alla legislazione vigente. *(11)*

(11) articolo aggiunto dal primo articolo della Legge 21 maggio 1998, n. 162.

Art. 41-ter. Progetti sperimentali. - 1. Il Ministro per la solidarietà sociale promuove e coordina progetti sperimentali aventi per oggetto gli interventi previsti dagli articoli 10, 23, 25 e 26 della presente legge.

2. Il Ministro per la solidarietà sociale, con proprio decreto, d'intesa con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, definisce i criteri e le modalità per la presentazione e la valutazione dei progetti sperimentali di cui al comma 1 nonché i criteri per la ripartizione dei fondi stanziati per il finanziamento dei progetti di cui al presente articolo. *(12)*

(12) articolo aggiunto dal primo articolo della Legge 21 maggio 1998, n. 162.

42. Copertura finanziaria. - 1. Presso la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per gli affari sociali, è istituito il Fondo per l'integrazione degli interventi regionali e delle province autonome in favore dei cittadini handicappati.

2. Il Ministro per gli affari sociali provvede, sentito il Comitato nazionale per le politiche dell'handicap di cui all'articolo 41, alla ripartizione annuale del Fondo tra le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, in proporzione al numero degli abitanti.

3. A partire dal terzo anno di applicazione della presente legge, il criterio della proporzionalità di cui al comma 2 può essere integrato da altri criteri, approvati dal Comitato di cui all'articolo 41, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano di cui all'articolo 12 della legge 23 agosto 1988, n. 400, con riferimento a situazioni di particolare concentrazione di persone handicappate e di servizi di alta specializzazione, nonché a situazioni di grave arretratezza di alcune aree.

4. Le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano provvedono a ripartire i fondi di loro spettanza tra gli enti competenti a realizzare i servizi, dando priorità agli interventi in favore delle persone handicappate in situazione di gravità e agli interventi per la prevenzione.

5. Per le finalità previste dalla presente legge non possono essere incrementate le dotazioni organiche del personale della scuola di ogni ordine e grado oltre i limiti consentiti dalle disponibilità finanziarie all'uopo preordinate dal comma 6, lettera h).

6. E' autorizzata la spesa di lire 120 miliardi per l'anno 1992 e di lire 150 miliardi a decorrere dal 1993, da ripartire, per ciascun anno, secondo le seguenti finalità:

a) lire 2 miliardi e 300 milioni per l'integrazione delle commissioni di cui all'articolo 4;

b) lire 1 miliardo per il finanziamento del soggiorno all'estero per cure nei casi previsti dall'articolo 11;

c) lire 4 miliardi per il potenziamento dei servizi di istruzione dei minori ricoverati di cui all'articolo 12;

d) lire 8 miliardi per le attrezzature per le scuole di cui all'articolo 13, comma 1, lettera b);

e) lire 2 miliardi per le attrezzature per le università di cui all'articolo 13, comma 1, lettera b);

f) lire 1 miliardo e 600 milioni per l'attribuzione di incarichi a interpreti per studenti non udenti nelle università di cui all'articolo 13, comma 1, lettera d);

g) lire 4 miliardi per l'avvio della sperimentazione di cui all'articolo 13, comma 1, lettera e);

h) lire 19 miliardi per l'anno 1992 e lire 38 miliardi per l'anno 1993 per l'assunzione di personale docente di sostegno nelle scuole secondarie di secondo grado prevista dall'articolo 13, comma 4;

i) lire 4 miliardi e 538 milioni per la formazione del personale docente prevista dall'articolo 14;

l) lire 2 miliardi per gli oneri di funzionamento dei gruppi di lavoro di cui all'articolo 15;

m) lire 5 miliardi per i contributi ai progetti per l'accesso ai servizi radiotelevisivi e telefonici previsti all'articolo 25;

n) lire 4 miliardi per un contributo del 20 per cento per la modifica degli strumenti di guida ai sensi dell'articolo 27, comma 1;

o) lire 20 miliardi per ciascuno degli anni 1992 e 1993 per le agevolazioni per i genitori che lavorano, previste dall'articolo 33;

p) lire 50 milioni per gli oneri di funzionamento del Comitato e della commissione di cui all'articolo 41;

q) lire 42 miliardi e 512 milioni per l'anno 1992 e lire 53 miliardi e 512 milioni a partire dall'anno 1993 per il finanziamento del Fondo per l'integrazione degli interventi regionali e delle province autonome in favore dei cittadini handicappati di cui al comma 1 del presente articolo.

7. All'onere derivante dall'attuazione della presente legge, pari a lire 120 miliardi per l'anno 1992 e a lire 150 miliardi a decorrere dall'anno 1993, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1992-1994, al capitolo 6856 dello stato di previsione del Ministero del tesoro per il 1992, all'uopo utilizzando l'accantonamento "Provvedimenti in favore di portatori di handicap".

8. Il Ministro del tesoro è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

43. Abrogazioni. - 1. L'articolo 230 del testo unico approvato con regio decreto 5 febbraio 1928, n. 577, l'articolo 415 del regolamento approvato con regio decreto 26 aprile 1928, n. 1297, ed i commi secondo e terzo dell'articolo 28, della legge 30 marzo 1971, n. 118, sono abrogati.

44. Entrata in vigore. - 1. La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

Decreto Legislativo 26 novembre 1999, n. 532

"Disposizioni in materia di lavoro notturno, a norma dell'articolo 17, comma 2, della legge 5 febbraio 1999, n. 25"

pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 16 del 21 gennaio 2000

Art. 1.

Campo di applicazione

1. Il presente decreto si applica a tutti i datori di lavoro pubblici e privati che utilizzino lavoratori e lavoratrici con prestazioni di lavoro notturno, ad eccezione di quelli operanti nei settori del trasporto aereo, ferroviario, stradale, marittimo, della navigazione interna, della pesca in mare, delle altre attività in mare, nonché delle attività dei medici in formazione. Nei confronti del personale dirigente e direttivo, del personale addetto ai servizi di collaborazione familiare e dei lavoratori addetti al culto dipendenti da enti ecclesiastici o da confessioni religiose, non trova applicazione la disposizione di cui all'articolo 4.

2. Nei riguardi delle forze armate e di polizia, dei servizi di protezione civile, ivi compresi quelli del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonché nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie, di quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, le norme del presente decreto sono applicate tenendo conto delle particolari esigenze connesse al servizio espletato e per la specifica disciplina del rapporto di impiego, con le modalità individuate con decreto del Ministro competente, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, della sanità, del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e per la funzione pubblica, da emanarsi entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

Art. 2.

Definizioni

1. Agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto si intende per:

- a) lavoro notturno: l'attività svolta nel corso di un periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo fra la mezzanotte e le cinque del mattino;
- b) lavoratore notturno:
 - 1) qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga, in via non eccezionale, almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero;
 - 2) qualsiasi lavoratore che svolga, in via non eccezionale, durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro normale secondo le norme definite dal contratto collettivo nazionale di lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.
- 2. I contratti collettivi individuano le condizioni e i casi di eccezionalità nell'adibizione al lavoro notturno di cui al comma 1, lettere a) e b).

Art. 3.

Limitazioni al lavoro notturno

- 1. Sono adibiti al lavoro notturno con priorità assoluta i lavoratori e le lavoratrici che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali.
- 2. Fuori dei casi previsti dall'articolo 5, commi 1 e 2, della legge 9 dicembre 1977, n. 903, come sostituito dall'articolo 17, comma 1, della legge 5 febbraio 1999, n. 25, e dall'articolo 15 del decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345, la contrattazione collettiva può determinare ulteriori limitazioni all'effettuazione del lavoro notturno, ovvero ulteriori priorità rispetto a quelle di cui al comma 1.

Art. 4.

Durata della prestazione

- 1. L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore nelle ventiquattro ore, salvo l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, che prevedano un orario di lavoro plurisettimanale, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.
- 2. Entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, previa consultazione delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative e delle organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, viene stabilito un elenco delle lavorazioni che comportano rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali, il cui limite è di otto ore nel caso di ogni periodo di ventiquattro ore.
- 3. Il periodo minimo di riposo settimanale di cui agli articoli 1 e 3 della legge 22 febbraio 1934, n. 370, non viene preso in considerazione per il computo della media se cade nel periodo di riferimento stabilito dai contratti collettivi di cui al comma 1.

Art. 5.

Tutela della salute

- 1. I lavoratori notturni devono essere sottoposti a cura e a spese del datore di lavoro, per il tramite del medico competente di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, come modificato dal decreto legislativo 19 marzo 1996, n. 242:
 - a) ad accertamenti preventivi volti a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno a cui sono adibiti;
 - b) ad accertamenti periodici almeno ogni due anni per controllare il loro stato di salute;
 - c) ad accertamenti in caso di evidenti condizioni di salute incompatibili con il lavoro notturno.

Art. 6.

Trasferimento al lavoro diurno

- 1. Nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportano l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata tramite il medico competente, è garantita al lavoratore l'assegnazione ad altre mansioni o altri ruoli diurni.
- 2. La contrattazione collettiva definisce le modalità di applicazione delle disposizioni di cui al comma 1 e individua le soluzioni nel caso in cui l'assegnazione prevista dal citato comma non risulti applicabile.

Art. 7.

Riduzione dell'orario di lavoro e maggiorazione retributiva

1. La contrattazione collettiva stabilisce la riduzione dell'orario di lavoro normale settimanale e mensile nei confronti dei lavoratori notturni e la relativa maggiorazione retributiva.
2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale provvede a verificare periodicamente, e almeno annualmente, le disposizioni introdotte dai contratti collettivi nazionali ai sensi del comma 1.

Art. 8.

Rapporti sindacali

1. L'introduzione del lavoro notturno e' preceduta dalla consultazione delle rappresentanze sindacali unitarie, ovvero delle rappresentanze sindacali aziendali e, in mancanza, delle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale; la consultazione e' effettuata e conclusa entro sette giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.

Art. 9.

Doveri di informazione

1. Il datore di lavoro, prima dell'adibizione al lavoro, informa i lavoratori notturni e il rappresentante della sicurezza sui maggiori rischi derivanti dallo svolgimento del lavoro notturno, ove presenti.
2. Il datore di lavoro garantisce l'informazione sui servizi per la prevenzione e la sicurezza, nonche' la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ovvero delle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 8, per le lavorazioni che comportano i rischi particolari di cui all'articolo 4, comma 2.

Art. 10.

Comunicazione del lavoro notturno

1. Il datore di lavoro informa per iscritto la direzione provinciale del lavoro - settore ispezione del lavoro, competente per territorio, con periodicit  annuale, dell'esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici, quando esso non sia previsto dal contratto collettivo; tale informativa va estesa alle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 8. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 12 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955.

Art. 11.

Misure di protezione personale e collettiva

1. Durante il lavoro notturno il datore di lavoro garantisce, previa informativa alle rappresentanze sindacali di cui all'articolo 8, un livello di servizi e di mezzi di prevenzione o di protezione adeguati alle caratteristiche del lavoro notturno e assicura un livello di servizi equivalente a quello previsto per il turno diurno.
2. Il datore di lavoro, previa consultazione con le rappresentanze sindacali di cui all'articolo 8, dispone, ai sensi degli articoli 40 e seguenti del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, per i lavoratori notturni che effettuano le lavorazioni che comportano rischi particolari di cui all'elenco definito dall'articolo 4, comma 2, appropriate misure di protezione personale e collettiva.
3. I contratti collettivi possono prevedere modalita' e specifiche misure di prevenzione relativamente alle prestazioni di lavoro notturno di particolari categorie di lavoratori, quali quelle individuate con riferimento alla legge 5 giugno 1990, n. 135, e alla legge 26 giugno 1990, n. 162.

Art. 12.

Sanzioni

1. Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti:
 - a) con la sanzione di cui all'articolo 89, comma 2, lettera a), del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, per la violazione della disposizione di cui all'articolo 5;
 - b) con la sanzione amministrativa da L. 100.000 a L. 300.000 per ogni giorno e per ogni lavoratore adibito al lavoro notturno oltre i limiti temporali di cui all'articolo 4.

Decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n. 61

"Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES"

pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 66 del 20 marzo 2000

Art. 1.

Definizioni

1. Nel rapporto di lavoro subordinato l'assunzione puo' avvenire a tempo pieno o a tempo parziale.
2. Ai fini del presente decreto legislativo si intende:
 - a) per "tempo pieno" l'orario normale di lavoro di cui all'articolo 13, comma 1, della legge 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni, o l'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati;
 - b) per "tempo parziale" l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello indicato nella lettera a);
 - c) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale" quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno e' prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
 - d) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale" quello in relazione al quale risulti previsto che l'attivita' lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
 - e) per "lavoro supplementare" quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 2, comma 2, ed entro il limite del tempo pieno.

3. I contratti collettivi nazionali stipulati dai sindacati comparativamente piu' rappresentativi, i contratti collettivi territoriali stipulati dai medesimi sindacati ed i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali, di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, con l'assistenza dei sindacati che hanno negoziato e sottoscritto il contratto collettivo nazionale applicato, possono consentire che il rapporto di lavoro a tempo parziale si svolga secondo una combinazione delle due modalita' indicate nelle lettere c) e d) del comma 2, provvedendo a determinare le modalita' temporali di svolgimento della specifica prestazione lavorativa ad orario ridotto, nonche' le eventuali implicazioni di carattere retributivo della stessa.

4. Le assunzioni a termine, di cui alla legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni, possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale, ai sensi dei commi 2 e 3.

Art. 2.

Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale e' stipulato in forma scritta ai fini e per gli effetti di cui all'articolo 8, comma 1. Il datore di lavoro e' tenuto a dare comunicazione dell'assunzione a tempo parziale alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio mediante invio di copia del contratto entro trenta giorni dalla stipulazione dello stesso. Fatte salve eventuali piu' favorevoli previsioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, il datore di lavoro e' altresì tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.

2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale e' contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Clausole difformi sono ammissibili solo nei termini di cui all'articolo 3, comma 7.

Art. 3.

Modalita' del rapporto di lavoro a tempo parziale. Lavoro supplementare, lavoro straordinario clausole elastiche

1. Il datore di lavoro ha facolta' di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore ai sensi dell'articolo 2, comma 2, nel rispetto di quanto previsto dai commi 2, 3, 4 e 6.

2. Il contratto collettivo, stipulato dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, che il datore di lavoro effettivamente applichi, stabilisce:

- a) il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione di anno; ove la determinazione e' effettuata in sede di contratto collettivo territoriale o aziendale e' comunque rispettato il limite stabilito dal contratto collettivo nazionale;
- b) il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili nella singola giornata lavorativa;
- c) le causali obiettive in relazione alle quali si consente di richiedere ad un lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare.

In attesa delle discipline contrattuali di cui al presente comma e fermo restando quanto previsto dal comma 15, il ricorso al lavoro supplementare e' ammesso nella misura massima del 10 per cento della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di piu' di una settimana.

3. L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede in ogni caso il consenso del lavoratore interessato. L'eventuale rifiuto dello stesso non costituisce infrazione disciplinare, ne' integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

4. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite come ore ordinarie, salva la facolta' per i contratti collettivi di cui al comma 2 di applicare una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto, dovuta in relazione al lavoro supplementare. In alternativa a quanto previsto in proposito dall'articolo 4, comma 2, lettera a), i contratti collettivi di cui al comma 2 possono anche stabilire che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti sia determinata convenzionalmente mediante l'applicazione di una maggiorazione forfettaria sulla retribuzione dovuta per la singola ora di lavoro supplementare.

5. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale e' consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie in relazione alle giornate di attivita' lavorativa. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente, ed eventuali successive modifiche ed integrazioni, in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno. Salva diversa previsione dei contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, i limiti trimestrale ed annuale stabiliti dalla legge 27 novembre 1998, n. 409, si intendono riproporzionati in relazione alla durata della prestazione lavorativa a tempo parziale.

6. Le ore di lavoro supplementare di fatto svolte in misura eccedente quella consentita ai sensi del comma 2 comportano l'applicazione di una maggiorazione del 50 per cento sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto per esse dovuta. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono elevare la misura della maggiorazione; essi possono altresì stabilire criteri e modalita' per assicurare al lavoratore a tempo parziale, su richiesta del medesimo, il diritto al consolidamento nel proprio orario di lavoro, in tutto od in parte, del lavoro supplementare svolto in via non meramente occasionale.

7. Fermo restando l'indicazione nel contratto di lavoro della distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno, i contratti collettivi, di cui all'articolo 1, comma 3, applicati dal datore di lavoro interessato, hanno la facolta' di prevedere clausole elastiche in ordine alla sola collocazione temporale della prestazione lavorativa, determinando le condizioni e le modalita' a fronte delle quali il datore di lavoro puo' variare detta collocazione, rispetto a quella inizialmente concordata col lavoratore ai sensi dell'articolo 2, comma 2.

8. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale comporta in favore del lavoratore un preavviso di almeno dieci giorni. Lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7 comporta altresì in favore del lavoratore il diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto, nella misura fissata da contratti collettivi di cui ai medesimo comma 7.

9. La disponibilita' allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7 richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro. Nel patto e' fatta espressa menzione della data di stipulazione, della possibilita' di denuncia di cui al comma 10, delle modalita' di esercizio della stessa, nonche' di quanto previsto dal comma 11.

10. Durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale il lavoratore potra' denunciare il patto di cui al comma 9, accompagnando alla denuncia l'indicazione di una delle seguenti documentate ragioni: a) esigenze di carattere familiare; b) esigenze di tutela della salute certificate dal competente Servizio sanitario pubblico; c) necessita' di attendere ad altra attivita' lavorativa subordinata o autonoma. La denuncia in forma scritta, potra' essere effettuata quando siano decorsi almeno cinque mesi dalla data di stipulazione del patto e dovra' essere altresì accompagnata da un preavviso di un mese in favore del datore di lavoro. I contratti collettivi di cui al comma 7 determinano i criteri e le modalita' per l'esercizio della possibilita' di denuncia anche nel caso di esigenze di studio o di formazione e possono, altresì, individuare ulteriori ragioni obiettive in forza delle quali possa essere denunciato il patto di cui al comma 9. Il datore di lavoro ha facolta' di rinunciare al preavviso.

11. Il rifiuto da parte del lavoratore di stipulare il patto di cui al comma 9 e l'esercizio da parte dello stesso del diritto di ripensamento di cui al comma 10 non possono integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

12. A seguito della denuncia di cui al comma 10 viene meno la facolta' del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata ai sensi dell'articolo 2, comma 2. Successivamente alla denuncia, nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro e' fatta salva la possibilita' di stipulare un nuovo patto scritto in materia di collocazione temporale elastica della prestazione lavorativa a tempo parziale, osservandosi le disposizioni del presente articolo.

13. L'effettuazione di prestazioni lavorative supplementari o straordinarie, come pure lo svolgimento del rapporto secondo le modalità di cui al comma 7, sono ammessi esclusivamente quando il contratto di lavoro a tempo parziale, sia stipulato a tempo indeterminato e, nel caso di assunzioni a termine, limitatamente a quelle previste dall'articolo 1, comma 2, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, applicati dal datore di lavoro interessato, possono prevedere la facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni lavorative supplementari o straordinarie anche in relazione ad altre ipotesi di assunzione con contratto a termine consentite dalla legislazione vigente.

14. I centri per l'impiego e i soggetti autorizzati all'attività di mediazione fra domanda ed offerta di lavoro, di cui rispettivamente agli articoli 4 e 10 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, sono tenuti a dare, ai lavoratori interessati ad offerte di lavoro a tempo parziale, puntuale informazione della disciplina prevista dai commi 3, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13, preventivamente alla stipulazione del contratto di lavoro. Per i soggetti di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, la mancata fornitura di detta informazione costituisce comportamento valutabile ai fini dell'applicazione della norma di cui al comma 12, lettera b), del medesimo articolo 10.

15. Ferma restando l'applicabilità immediata della disposizione di cui al comma 3, le clausole dei contratti collettivi in materia di lavoro supplementare nei rapporti di lavoro a tempo parziale, vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, continuano a produrre effetti sino alla scadenza prevista e comunque per un periodo non superiore ad un anno.

Art. 4.

Principio di non discriminazione

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta ed indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale.

2. L'applicazione del principio di non discriminazione comporta che:

a) il lavoratore a tempo parziale benefici dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione oraria; la durata del periodo di prova e delle ferie annuali; la durata del periodo di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità; la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia; infortuni sul lavoro, malattie professionali; l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro; l'accesso ad iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro; l'accesso ai servizi sociali aziendali; i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previsti dai contratti collettivi di lavoro; i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono provvedere a modulare la durata del periodo di prova e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale;

b) il trattamento del lavoratore a tempo parziale sia riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa; l'importo della retribuzione ferie; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità. Resta ferma la facoltà per il contratto individuale di lavoro e per i contratti collettivi, di cui all'articolo 1, comma 3, di prevedere che la corresponsione ai lavoratori a tempo parziale di emolumenti retributivi, in particolare a carattere variabile, sia effettuata in misura più che proporzionale.

Art. 5.

Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale

1. Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, non costituisce giustificato motivo di licenziamento. Su accordo delle parti risultante da atto scritto, redatto su richiesta del lavoratore con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo o, in mancanza di rappresentanza sindacale aziendale nell'unità produttiva, convalidato dalla direzione provinciale del lavoro competente per territorio, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. Al rapporto di lavoro a tempo parziale risultante dalla trasformazione si applica la disciplina di cui al presente decreto legislativo.

2. In caso di assunzione di personale a tempo pieno il datore di lavoro è tenuto a riconoscere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale in attività presso unità produttive site entro 100 km dall'unità produttiva interessata dalla programmata assunzione, adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione, dando priorità a coloro che, già dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. A parità di condizioni, il diritto di precedenza nell'assunzione a tempo pieno potrà essere fatto valere prioritariamente dal lavoratore con maggiori carichi familiari; secondariamente si terrà conto della maggiore anzianità di servizio, da calcolarsi comunque senza riproporzionamento in ragione della pregressa ridotta durata della prestazione lavorativa.

3. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno. Su richiesta del lavoratore interessato, il rifiuto del datore di lavoro dovrà essere adeguatamente motivato. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono provvedere ad individuare criteri applicativi con riguardo alla disposizione di cui al primo periodo del presente comma.

4. I benefici contributivi previsti dall'articolo 7, comma 1, lettera a), del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, possono essere riconosciuti con il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale previsto dal citato articolo, da emanarsi entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, anche in misura differenziata in relazione alla durata dell'orario previsto dal contratto di lavoro a tempo parziale, in favore dei datori di lavoro privati imprenditori e non imprenditori e degli enti pubblici economici che provvedano ad effettuare, entro il termine previsto dal decreto medesimo, assunzioni con contratto a tempo indeterminato e parziale ad incremento degli organici esistenti calcolati con riferimento alla media degli occupati nei dodici mesi precedenti la stipula dei predetti contratti.

Art. 6.

Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale

1. In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel numero complessivo dei dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito ai sensi dell'articolo 1, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello pieno.

2. Ai soli fini dell'applicabilità della disciplina di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, i lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa.

Art. 7.

Applicabilità nel settore agricolo

1. Le modalita' di applicazione delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo ai rapporti di lavoro del settore agricolo, anche con riguardo alla possibilita' di effettuare lavoro supplementare o di consentire la stipulazione di una clausola elastica di collocazione della prestazione lavorativa nei rapporti a tempo determinato parziale, sono determinate dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente piu' rappresentativi.

Art. 8.

Sanzioni

1. Nel contratto di lavoro a tempo parziale la forma scritta e' richiesta a fini di prova. Qualora la scrittura risulti mancante, e' ammessa la prova per testimoni nei limiti di cui all'articolo 2725 del codice civile. In difetto di prova in ordine alla stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro, su richiesta del lavoratore potra' essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data in cui la mancanza della scrittura sia giudizialmente accertata. Resta fermo il diritto alle retribuzioni dovute per le prestazioni effettivamente rese antecedentemente alla data suddetta.
2. L'eventuale mancanza o indeterminatezza nel contratto scritto delle indicazioni di cui all'articolo 2, comma 2, non comporta la nullita' del contratto di lavoro a tempo parziale. Qualora l'omissione riguardi la durata della prestazione lavorativa, su richiesta del lavoratore puo' essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data del relativo accertamento giudiziale. Qualora invece l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice provvede a determinare le modalita' temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale con riferimento alle previsioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 3, comma 7, o, in mancanza, con valutazione equitativa, tenendo conto in particolare delle responsabilita' familiari del lavoratore interessato, della sua necessita' di integrazione del reddito derivante dal rapporto a tempo parziale mediante lo svolgimento di altra attivita' lavorativa, nonche' delle esigenze del datore di lavoro. Per il periodo antecedente la data della pronuncia della sentenza, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno, da liquidarsi con valutazione equitativa. Nel corso del successivo svolgimento del rapporto, e' fatta salva la possibilita' di concordare per iscritto una clausola elastica in ordine alla sola collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale, osservandosi le disposizioni di cui all'articolo 3. In luogo del ricorso all'autorita' giudiziaria, le controversie di cui al presente comma ed al comma 1 possono essere risolte mediante le procedure di conciliazione ed eventualmente di arbitrato previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro di cui all'articolo 1, comma 3.
3. In caso di violazione da parte del datore di lavoro del diritto di precedenza di cui all'articolo 5, comma 2, il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno in misura corrispondente alla differenza fra l'importo della retribuzione percepita e quella che gli sarebbe stata corrisposta a seguito del passaggio al tempo pieno nei sei mesi successivi a detto passaggio.
4. La mancata comunicazione alla direzione provinciale del lavoro, di cui all'articolo 2, comma 1, secondo periodo, comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa di lire trentamila per ciascun lavoratore interessato ed ogni giorno di ritardo. I corrispondenti importi sono versati a favore della gestione contro la disoccupazione dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS).

Art. 9.

Disciplina previdenziale

1. La retribuzione minima oraria, da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero di cui all'articolo 7 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e dividendo l'importo cosi' ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno.
2. Gli assegni per il nucleo familiare spettano ai lavoratori a tempo parziale per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di ventiquattro ore. A tal fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata. Qualora non si possa individuare l'attivita' principale per gli effetti dell'articolo 20 del testo unico delle norme sugli assegni familiari, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, e successive modificazioni, gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti direttamente dall'INPS. Il comma 2 dell'articolo 26 del citato testo unico e' sostituito dal seguente: "Il contributo non e' dovuto per i lavoratori cui non spettano gli assegni a norma dell'articolo 2.".
3. La retribuzione da valere ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei lavoratori a tempo parziale e' uguale alla retribuzione tabellare prevista dalla contrattazione collettiva per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno. La retribuzione tabellare e' determinata su base oraria in relazione alla durata normale annua della prestazione di lavoro espressa in ore. La retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei premi per l'assicurazione di cui al presente comma e' stabilita con le modalita' di cui al comma 1.
4. Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione si computa per intero l'anzianita' relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e proporzionalmente all'orario effettivamente svolto l'anzianita' inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.

Art. 10.

Disciplina del part-time nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

1. Ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, le disposizioni del presente decreto si applicano, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con esclusione di quelle contenute negli articoli 2, comma 1, 5, commi 2 e 4, e 8, e comunque fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia ed, in particolare, dall'articolo 1 della legge 23 dicembre 1996, n. 662, dall'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, dall'articolo 22 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, e dall'articolo 20 della legge 23 dicembre 1999, n. 488.

Art. 11.

Abrogazioni

1. Sono abrogati:
 - a) l'articolo 5 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863;
 - b) la lettera a) del comma 1 dell'articolo 7 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, limitatamente alle parole: "alla data di entrata in vigore del presente decreto ovvero sulla base di accordi collettivi di gestione di eccedenze di personale che contemplino la trasformazione di contratti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale", nonche' l'articolo 13, comma 7, della legge 24 giugno 1997, n. 196.

Art. 12.

Verifica

1. Entro il 31 dicembre 2000 il Ministro del lavoro e della previdenza sociale procede ad una verifica, con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale, degli effetti delle disposizioni dettate dal presente decreto legislativo, con particolare riguardo alle previsioni dell'articolo 3, comma 2, in materia di

lavoro supplementare e all'esigenza di controllare le ricadute occupazionali delle misure di incentivazione introdotte, anche ai fini dell'eventuale esercizio del potere legislativo delegato di cui all'articolo 1, comma 4, della legge 5 febbraio 1999, n. 25.

Legge 20 maggio 1970, n. 300

Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento

TITOLO I - Della libertà e dignità del lavoratore

Art. 1 (Libertà di opinione)

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

Art. 2. (Guardie giurate)

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, numero 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.

Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.

E' fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.

In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

Art. 3. (Personale di vigilanza)

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

Art. 4. (Impianti audiovisivi)

E' vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 5. (Accertamenti sanitari)

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 6. (Visite personali di controllo)

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 7. (Sanzioni disciplinari)

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 8. (Divieto di indagini sulle opinioni)

E' fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

Art. 9. (Tutela della salute e dell'integrità fisica)

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art. 10. (Lavoratori studenti)

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

Art. 11. (Attività culturali, ricreative e assistenziali e controlli sul servizio di mensa)

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'art. 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva.

Art. 12. (Istituti di patronato)

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al D. Lgs. C.P.S. 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

Art. 13. (Mansioni del lavoratore)

L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:

"Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo".

TITOLO II - Della libertà sindacale

Art. 14. (Diritto di associazione e di attività sindacale)

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

Art. 15. (Atti discriminatori)

E' nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

- a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;
- b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso.

Art. 16. (Trattamenti economici collettivi discriminatori)

E' vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'articolo 15.

Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

Art. 17. (Sindacati di comodo)

E' fatto divieto ai datori di lavoro ed alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

Art. 18. (Reintegrazione nel posto di lavoro)

Fermo restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro. Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso il servizio, né abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti.

La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

TITOLO III - Dell'attività sindacale

Art. 19. (Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali)

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:

- a) [...];
- b) delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva.

Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

Art. 20. (Assemblea)

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro. Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

Art. 21. (Referendum)

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

Art. 22. (Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali)

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

Art. 23. (Permessi retribuiti)

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

- a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

- b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 24. (Permessi non retribuiti)

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 25. (Diritto di affissione)

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 26. (Contributi sindacali)

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

[...]

[...]

Art. 27. (Locali delle rappresentanze sindacali aziendali)

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

TITOLO IV - Disposizioni varie e generali

Art. 28. (Repressione della condotta antisindacale)

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

[...]

[...]

Art. 29. (Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali)

Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'articolo 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva.

Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'articolo 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo restano immutati.

Art. 30. (Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali)

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

Art. 31. (Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali)

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di cui al regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive della assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.

Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

Art. 32. (Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive)

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili.

TITOLO V - Norme sul collocamento**Art. 33. (Collocamento)**

La commissione per il collocamento, di cui all'articolo 26 della legge 29 aprile 1949, n. 264, è costituita obbligatoriamente presso le sezioni zonali, comunali e frazionali degli Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione, quando ne facciano richiesta le organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative.

Alla nomina della commissione provvede il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, il quale, nel richiedere la designazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, tiene conto del grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali e assegna loro un termine di 15 giorni, decorso il quale provvede d'ufficio.

La commissione è presieduta dal dirigente della sezione zonale, comunale, frazionale, ovvero da un suo delegato, e delibera a maggioranza dei presenti. In caso di parità prevale il voto del presidente.

La commissione ha il compito di stabilire e di aggiornare periodicamente la graduatoria delle precedenzae per l'avviamento al lavoro, secondo i criteri di cui al quarto comma dell'articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264. Salvo il caso nel quale sia ammessa la richiesta nominativa, la sezione di collocamento, nella scelta del lavoratore da avviare al lavoro, deve uniformarsi alla graduatoria di cui al comma precedente, che deve essere esposta al pubblico presso la sezione medesima e deve essere aggiornata ad ogni chiusura dell'ufficio con la indicazione degli avviati.

Devono altresì essere esposte al pubblico le richieste numeriche che pervengono dalle ditte.

La commissione ha anche il compito di rilasciare il nulla osta per l'avviamento al lavoro ad accoglimento di richieste nominative o di quelle di ogni altro tipo che siano disposte dalle leggi o dai contratti di lavoro. Nei casi di motivata urgenza, l'avviamento è provvisoriamente autorizzato dalla sezione di collocamento e deve essere convalidato dalla commissione di cui al primo comma del presente articolo, entro dieci giorni. Dei dinieghi di avviamento al lavoro per richiesta nominativa deve essere data motivazione scritta su apposito verbale in duplice copia, una da tenere presso la sezione di collocamento e l'altra presso il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro. Tale motivazione scritta deve essere immediatamente trasmessa al datore di lavoro richiedente.

Nel caso in cui la commissione neghi la convalida ovvero non si pronunci entro venti giorni dalla data della comunicazione di avviamento, gli interessati possono inoltrare ricorso al direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro, il quale decide in via definitiva, su conforme parere della commissione di cui all'articolo 25 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

I turni di lavoro di cui all'articolo 16 della legge 29 aprile 1949, n. 264, sono stabiliti dalla commissione e in nessun caso possono essere modificati dalla sezione.

Il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro annulla d'ufficio i provvedimenti di avviamento e di diniego di avviamento al lavoro in contrasto con le disposizioni di legge. Contro le decisioni del direttore dell'ufficio provinciale del lavoro è ammesso ricorso al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Per il passaggio del lavoratore dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra occorre il nulla osta della sezione di collocamento competente.

Ai datori di lavoro che non assumono i lavoratori per il tramite degli uffici di collocamento, sono applicate le sanzioni previste dall'articolo 38 della presente legge.

Le norme contenute nella legge 29 aprile 1949, n. 264, rimangono in vigore in quanto non modificate dalla presente legge.

Art. 34. (Richieste nominative di manodopera)

A decorrere dal novantesimo giorno dall'entrata in vigore della presente legge, le richieste nominative di manodopera da avviare al lavoro sono ammesse esclusivamente per i componenti del nucleo familiare del datore di lavoro, per i lavoratori di concetto e per gli appartenenti a ristrette categorie di lavoratori altamente specializzati, da stabilirsi con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentita la commissione centrale di cui alla legge 29 aprile 1949, n. 264.

TITOLO VI - Disposizioni finali e penali**Art. 35. (Campo di applicazione)**

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti.

Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

Fermo restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante.

Art. 36. (Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche)

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie e creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

Art. 37. (Applicazione ai dipendenti da enti pubblici)

Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgano esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli altri enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

Art. 38. (Disposizioni penali)

Le violazioni degli articoli 2, 4, 5, 6, 8 e 15, primo comma lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 300.000 a lire 3.000.000 o con l'arresto da 15 giorni ad un anno.

Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

Quando per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

Art. 39. (Versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni)

L'importo delle ammende è versato al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

Art. 40. (Abrogazione delle disposizioni contrastanti)

Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata.

Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

Art. 41. (Esenzioni fiscali)

Tutti gli atti e documenti necessari per la attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse.

Legge 26 maggio 2004, n. 138

"Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 29 marzo 2004, n. 81, recante interventi urgenti per fronteggiare situazioni di pericolo per la salute pubblica"

pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 125 del 29 maggio 2004

Legge di conversione

Art. 1.

1. Il decreto-legge 29 marzo 2004, n. 81, recante interventi urgenti per fronteggiare situazioni di pericolo per la salute pubblica, e' convertito in legge con le modificazioni riportate in allegato alla presente legge.

2. La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*.

Testo del decreto-legge coordinato con la legge di conversione

pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 125 del 29 maggio 2004

(*) Le modifiche apportate dalla legge di conversione sono stampate con caratteri corsivi

Art. 1.

1. *Al fine di contrastare le emergenze di salute pubblica legate prevalentemente alle malattie infettive e diffusive ed al bioterrorismo, sono adottate le seguenti misure:*

a) e' istituito presso il Ministero della salute il Centro nazionale per la prevenzione e il controllo delle malattie con analisi e gestione dei rischi, previamente quelli legati alle malattie infettive e diffusive e al bioterrorismo, che opera in coordinamento con le strutture regionali attraverso convenzioni con l'Istituto superiore di sanità, con l'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (ISPESL), con gli istituti zooprofilattici sperimentali, con le università, con gli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico e con altre strutture di assistenza e di ricerca pubbliche e private, nonche' con gli organi della sanità militare. Il centro opera con modalità e in base a programmi annuali approvati con decreto del Ministro della salute. Per l'attività e il funzionamento del Centro, ivi comprese le spese per il personale, e' autorizzata la spesa di 32.650.000 euro per l'anno 2004, 25.450.000 euro per l'anno 2005 e 31.900.000 euro a decorrere dall'anno 2006;

b) e' istituito un Istituto di riferimento nazionale specifico sulla genetica molecolare e su altre moderne metodiche di rilevazione e di diagnosi, collegato con l'Istituto superiore di sanità e altre istituzioni scientifiche nazionali ed internazionali, con sede in Milano, presso l'Ospedale Maggiore, denominato Fondazione «Istituto nazionale di genetica molecolare INGM»; sono autorizzate le seguenti spese:

1) la spesa di euro 7.028.000 per l'anno 2004, di euro 6.508.000 per l'anno 2005 e di euro 6.702.000 a decorrere dall'anno 2006, finalizzata al funzionamento e alla ricerca in base a un programma approvato con decreto del Ministro della salute, nonche', per quanto di pertinenza dello Stato, al rimborso delle spese di costituzione dell'Istituto medesimo;

2) la spesa di euro 5.000.000 per l'anno 2004 per gli interventi di ristrutturazione degli edifici adibiti a sede dell'Istituto, nonche' per le attrezzature del medesimo, previa presentazione dei relativi progetti al Ministero della salute;

c) per procedere alla realizzazione di progetti di ricerca in collaborazione con gli Stati Uniti d'America, relativi alla acquisizione di conoscenze altamente innovative, al fine della tutela della salute nei settori dell'oncologia, delle malattie rare e del bioterrorismo e' autorizzata la spesa di 12.945.000 euro per l'anno 2004, 12.585.000 euro per l'anno 2005 e 12.720.000 euro per l'anno 2006. Tali progetti saranno individuati con decreto del Ministro della salute, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

Art. 2.

1. All'onere derivante dall'attuazione dell'articolo 1 si provvede, quanto a euro 5.000.000 per l'anno 2004, mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 2004-2006, nell'ambito dell'unità previsionale di base di conto capitale «Fondo speciale» dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2004, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero della salute, e quanto a euro 52.623.000 per l'anno 2004, euro

44.543.000 per l'anno 2005 ed euro 12.720.000 per l'anno 2006 ed euro 38.602.000 a decorrere dall'anno 2006, mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 2004-2006, nell'ambito dell'unità previsionale di base di parte corrente «Fondo speciale» dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2004, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero della salute.

2. Il Ministro dell'economia e delle finanze e' autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Art. 2-bis.

1. Per rimuovere gli squilibri sanitari e sociali connessi alla disomogenea situazione registrabile tra le varie realtà regionali in materia di prevenzione secondaria dei tumori e per attivare il nuovo screening per il cancro del colon retto raccomandato anche dalla Unione europea, lo Stato destina risorse aggiuntive e promuove un intervento speciale, per il triennio 2004-2006, per la diffusione dello screening del cancro del colon retto ed il contestuale consolidamento degli interventi già in atto per lo screening del cancro alla mammella e del collo dell'utero, da realizzarsi in collegamento con l'assistenza sanitaria di base, anche attraverso l'implementazione di linee di ricerca biomedica e organizzativa in grado di incrementare le potenzialità diagnostiche e terapeutiche in campo oncologico.

2. Le modalità ed i criteri per la realizzazione del programma di cui al comma 1 sono adottati, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, con decreto del Ministro della salute, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

3. Per la realizzazione del programma e' autorizzata la spesa di euro 10.000.000 per l'anno 2004, di euro 20.975.000 per l'anno 2005 e di euro 21.200.000 per l'anno 2006 per la concessione da parte del Ministero della salute di finanziamenti finalizzati alle regioni, alle province autonome di Trento e di Bolzano, alle fondazioni istituto di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS), agli IRCCS non trasformati in fondazioni e all'Istituto superiore di sanità.

4. All'onere derivante dal presente articolo si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 2004-2006, nell'ambito dell'unità previsionale di base di parte corrente «Fondo speciale» dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2004, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero della salute.

Art. 2-ter.

1. Per l'attività del Centro nazionale per i trapianti, di cui all'articolo 8 della legge 1° aprile 1999, n. 91, e' autorizzata l'ulteriore spesa di euro 2.000.000 per l'anno 2004, di euro 2.097.000 per l'anno 2005 e di euro 2.120.000 a decorrere dall'anno 2006.

2. I fondi di cui al comma 1, ferma restando l'autonomia gestionale del Centro, sono utilizzati per le spese di funzionamento, per l'assunzione a termine di personale di collaborazione nonché per la stipula di contratti con personale di alta qualificazione, con le modalità previste dall'articolo 15-septies, commi 1, 2, 3, 4 e 5, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502.

3. Per le attività dei centri di riferimento interregionali per i trapianti, di cui all'articolo 10 della legge 1° aprile 1999, n. 91, e' autorizzata l'ulteriore spesa di euro 2.000.000 per l'anno 2004, di euro 4.195.000 per l'anno 2005 e di euro 4.240.000 a decorrere dall'anno 2006, di cui euro 1.500.000 annui destinati alle aziende sanitarie o agli istituti di ricerca ove hanno sede i centri interregionali, per le spese di funzionamento del Centro. Le somme sono ripartite con accordo sancito, su proposta del Ministro della salute, in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

4. All'onere derivante dal presente articolo si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 2004-2006, nell'ambito dell'unità previsionale di base di parte corrente «Fondo speciale» dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2004, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero della salute.

Art. 2-quater.

1. All'articolo 3, comma 32, secondo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, dopo le parole: «come integrato dall'articolo 85, comma 6» sono inserite le seguenti: «e comma 8».

Art. 2-quinquies.

1. Al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 37, dopo il comma 1, e' inserito il seguente:

«1-bis. La notificazione relativa al trattamento dei dati di cui al comma 1 non e' dovuta se relativa all'attività dei medici di famiglia e dei pediatri di libera scelta, in quanto tale funzione e' tipica del loro rapporto professionale con il Servizio sanitario nazionale»;

b) all'articolo 83, dopo il comma 2, e' aggiunto il seguente:

«2-bis. Le misure di cui al comma 2 non si applicano ai soggetti di cui all'articolo 78, che ottemperano alle disposizioni di cui al comma 1 secondo modalità adeguate a garantire un rapporto personale e fiduciario con gli assistiti, nel rispetto del codice di deontologia sottoscritto ai sensi dell'articolo 12»;

c) all'articolo 89, dopo il comma 2, e' aggiunto il seguente:

«2-bis. Per i soggetti di cui all'articolo 78, l'attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 87, comma 3, e 88, comma 1, e' subordinata ad un'esplicita richiesta dell'interessato»;

d) all'articolo 181, la lettera e) del comma 1 e' abrogata.

Art. 2-sexies.

1. All'articolo 7, comma 2, della legge 10 agosto 2000, n. 251, dopo le parole: «legge 26 febbraio 1999, n. 42,» sono inserite le seguenti: «e per la professione di assistente sociale».

Art. 2-septies.

1. Il comma 4 dell'articolo 15-quater del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e' sostituito dal seguente:

«4. I soggetti di cui ai commi 1, 2 e 3 possono optare, su richiesta da presentare entro il 30 novembre di ciascun anno, per il rapporto di lavoro non esclusivo, con effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo. Le regioni hanno la facoltà di stabilire una cadenza temporale più breve. Il rapporto di lavoro esclusivo può essere ripristinato secondo le modalità di cui al comma 2. Coloro che mantengono l'esclusività del rapporto non perdono i benefici economici di cui al comma 5, trattandosi di indennità di esclusività e non di indennità di irreversibilità. La non esclusività del rapporto di lavoro non preclude la direzione di strutture semplici e complesse».

2. Il termine di cui al comma 3 dell'articolo 15-bis del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, e' differito alla data della stipulazione del relativo contratto collettivo nazionale di lavoro successivo all'entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto. Sono fatti salvi gli effetti degli atti amministrativi definitivi, emanati dagli organi preposti nel periodo intercorrente tra il 1° gennaio 2003 e la data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, compiuti in ottemperanza delle disposizioni previste dal citato comma 3 dell'articolo 15-bis del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502.

Art. 2-octies.

1. Il comma 1 dell'articolo 34 del decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 368, il secondo periodo e' sostituito dal seguente: «Fermo restando il principio del rispetto del tempo pieno, il medico specializzando e il laureato in medicina e chirurgia partecipante al corso di formazione specifica in medicina generale possono esercitare le attività di cui all'articolo 19, comma 11, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, nei limiti delle risorse finanziarie alle stesse attività destinate».

Art. 2-nonies.

1. Il contratto del personale sanitario a rapporto convenzionale e' garantito sull'intero territorio nazionale da convenzioni conformi agli accordi collettivi nazionali stipulati mediante il procedimento di contrattazione collettiva definito con l'accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano previsto dall'articolo 4, comma 9, della legge 30 dicembre 1991, n. 412, e successive modificazioni. Tale accordo nazionale e' reso esecutivo con intesa nella citata Conferenza permanente, di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.

Art. 3.

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana e sarà presentato alle Camere per la conversione in legge.

Decreto Presidente del Consiglio dei Ministri

27 marzo 2000

ATTO DI INDIRIZZO E COORDINAMENTO CONCERNENTE L'ATTIVITA' LIBERO-PROFESSIONALE INTRAMURARIA DEL PERSONALE DELLA DIRIGENZA SANITARIA DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

(Gazzetta Ufficiale 26 maggio 2000 n. 121)

Art. 1

Oggetto del provvedimento

1. Il presente atto di indirizzo e coordinamento fissa i principi ed i criteri direttivi per le specifiche iniziative che i direttori generali, fino alla realizzazione di idonee strutture e spazi distinti all'interno delle aziende, sono tenuti ad assumere per reperire fuori dall'azienda spazi sostitutivi in strutture non accreditate nonche' ad autorizzare l'utilizzazione di studi professionali privati, ivi compresi quelli per i quali e' richiesta l'autorizzazione all'esercizio dell'attività'.
2. Il presente atto di indirizzo e coordinamento fissa, altresì, i criteri direttivi per l'attivazione di misure atte a garantire la progressiva riduzione delle liste di attesa.
3. Le disposizioni del presente atto di indirizzo e coordinamento, salvo quelle di cui agli articoli 2, 3 e 4, cessano di avere efficacia a decorrere dalla data di entrata in vigore della disciplina regionale in materia nonche', limitatamente al corretto equilibrio fra attività' istituzionale e corrispondente attività' libero-professionale, dall'entrata in vigore della disciplina contrattuale nazionale.
4. Le regioni definiscono le modalità' di consultazione preventiva delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative della dirigenza medica, veterinaria e sanitaria prima di disciplinare le materie del presente atto di indirizzo e coordinamento.

Art. 2

Attività' libero-professionale

1. Ai fini e per gli effetti del presente atto di indirizzo e coordinamento per attività' libero-professionale intramuraria del personale medico e delle altre professionalità' della dirigenza del ruolo sanitario si intende l'attività' che detto personale, individualmente o in e'quipe, esercita fuori dell'orario di lavoro e delle attività' previste dall'impegno di servizio, in regime ambulatoriale, ivi comprese anche le attività' di diagnostica strumentale e di laboratorio, di day hospital, di day surgery e di ricovero, sia nelle strutture ospedaliere che territoriali, in favore e su libera scelta dell'assistito e con oneri a carico dello stesso o di assicurazioni o dei fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale di cui all'art. 9 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modifiche e integrazioni.
2. Ai fini e per gli effetti del presente atto di indirizzo e coordinamento per attività' libero-professionale intramuraria si intende, altresì, la possibilità' di partecipazione ai proventi di attività', richiesta a pagamento da singoli utenti e svolta individualmente o in e'quipe in strutture di altra azienda del Servizio sanitario nazionale nonche' in altra struttura sanitaria non accreditata.
3. Ai fini e per gli effetti del presente atto di indirizzo e coordinamento per attività' libero-professionale intramuraria si intende, infine, la possibilità' di partecipazione ai proventi di attività' professionali, richieste a pagamento da terzi all'azienda, quando le predette attività' consentano la riduzione dei tempi di attesa, secondo programmi predisposti dall'azienda stessa, sentite le e'quipes dei servizi interessati.

4. L'attività libero-professionale, di cui ai comma precedenti, viene erogata nel rispetto dell'equilibrio tra attività istituzionali e libero professionali, secondo le previsioni di cui all'art. 15-quinquies, comma 3, del decreto legislativo n. 502 del 1992 e successive modifiche e integrazioni. La valutazione può essere riferita anche alla tipologia e alla complessità delle prestazioni.

5. Ai fini e per gli effetti del presente atto di indirizzo e coordinamento ed esclusivamente per le discipline che hanno una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria, si considerano prestazioni erogate in regime libero-professionale ai sensi dell'art. 15-quinquies, comma 2, lettera d), del decreto legislativo n. 502 del 1992 e successive modifiche e integrazioni anche le prestazioni richieste, ad integrazione delle attività istituzionali, dalle aziende ai propri dirigenti allo scopo di ridurre le liste di attesa o di acquisire prestazioni aggiuntive soprattutto in presenza di carenza di organico, in accordo con le équipe interessate.

Art. 3

Categorie professionali

1. Le disposizioni del presente atto di indirizzo e coordinamento, relative all'attività libero-professionale intramuraria ed alle modalità per garantire la progressiva riduzione delle liste d'attesa per le attività istituzionali, si applicano a tutto il personale medico chirurgo, odontoiatra, veterinario e delle altre professionalità della dirigenza del ruolo sanitario (farmacisti, biologi, chimici, fisici e psicologi) nonché, ai soli fini dell'attribuzione degli incentivi economici, al restante personale sanitario dell'équipe ed al personale che collabora per assicurare l'esercizio dell'attività libero-professionale.

Art. 4

Soggetti ed enti destinatari

1. Le disposizioni del presente atto di indirizzo e coordinamento si applicano al personale del Servizio sanitario nazionale, dipendente dalle unità sanitarie locali e dalle aziende ospedaliere, e al personale degli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico con personalità giuridica di diritto pubblico e degli istituti zooprofilattici sperimentali.

2. Salve le specificazioni e gli adattamenti previsti dal decreto legislativo 21 dicembre 1999, n. 517, le disposizioni del presente atto di indirizzo e coordinamento si applicano anche al personale universitario appartenente alle categorie professionali indicate all'art. 2, che presta servizio presso i policlinici, le aziende ospedaliere e altre strutture di ricovero e cura convenzionate con l'Università, ivi compreso il personale laureato medico ed odontoiatra dell'area tecnico-scientifica e socio-sanitaria di cui all'art. 6, comma 5, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modifiche e integrazioni.

3. Gli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico con personalità giuridica di diritto privato, gli enti ed istituti di cui all'art. 4, commi 12 e 13, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modifiche e integrazioni, nonché le istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza, che svolgono attività sanitaria, e gli enti pubblici, che già applicano al proprio personale la disciplina dell'attività libero-professionale intramuraria e extramuraria della dirigenza del Servizio sanitario nazionale, ivi compresi gli istituti normativi contrattuali di carattere economico, adeguano i propri ordinamenti ai principi di cui all'art. 1, commi da 5 a 19, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, alle disposizioni del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229, e del presente atto di indirizzo e coordinamento.

Art. 5

Organizzazione dell'attività intramuraria

1. I direttori generali delle unità sanitarie locali e delle aziende ospedaliere, avvalendosi del collegio di direzione, adottano, in conformità alle direttive regionali, alle previsioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro e del presente atto di indirizzo e coordinamento, un apposito atto aziendale per definire le modalità organizzative dell'attività libero-professionale del personale medico e delle altre professionalità della dirigenza del ruolo sanitario, con riferimento alle prestazioni individuali o in équipe, sia in regime ambulatoriale che di ricovero.

2. L'atto aziendale, in particolare, si conforma ai seguenti criteri:

a) nell'ambito dell'azienda, devono essere individuate proprie idonee strutture e spazi separati e distinti, da utilizzare per l'esercizio dell'attività libero-professionale intramuraria;

b) fino alla realizzazione di quanto previsto alla lettera a) vanno individuati, fuori dell'azienda, spazi sostitutivi in case di cura ed altre strutture, pubbliche e private non accreditate, con le quali stipulare apposite convenzioni;

c) in relazione a quanto previsto alle lettere a) e b), va indicato il numero dei dirigenti a rapporto esclusivo, distinti per profilo e posizione funzionale, che possono potenzialmente operare in regime libero-professionale, nelle proprie strutture e spazi distinti ovvero negli spazi sostitutivi individuati fuori dall'azienda;

l'assegnazione dei dirigenti alle strutture e agli spazi all'interno e all'esterno dell'azienda è disposta previa contrattazione aziendale;

d) il personale di supporto all'attività libero-professionale va individuato e quantificato;

e) i criteri per la determinazione delle tariffe e le modalità della loro ripartizione, sono stabiliti in conformità ai contratti collettivi nazionali di lavoro e alla contrattazione decentrata, garantendo, comunque, una percentuale pari al 5% della massa dei proventi dell'attività libero-professionale, al netto delle quote a favore dell'azienda, quale fondo aziendale da destinare alla perequazione per quelle discipline mediche e veterinarie che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria; analogo fondo è costituito per le restanti categorie;

f) vanno definite le modalità per le prenotazioni, attraverso un apposito sistema di prenotazione e distinti uffici e personale addetto, per la tenuta delle relative liste di attesa e per le turnazioni del personale che svolge attività libero-professionale, nonché le modalità per l'utilizzazione dei posti letto, degli ambulatori ospedalieri e territoriali, delle sale operatorie e delle apparecchiature da utilizzare per tale attività, garantendo comunque all'attività istituzionale carattere prioritario rispetto a quella libero-professionale;

g) sulla base delle disposizioni attuative del comma 3 dell'art. 15-quinquies del decreto legislativo n. 502 del 1992 e successive modifiche e integrazioni, sono fissati i criteri e le modalità per assicurare un corretto ed equilibrato rapporto tra attività istituzionale e corrispondente attività libero-professionale;

h) vanno istituiti appositi organismi di promozione e verifica, costituiti in forma paritetica fra dirigenti sanitari rappresentanti delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative della dirigenza medica, veterinaria e sanitaria e rappresentanti dell'azienda.

3. Gli spazi utilizzabili per l'attività libero-professionale, individuati anche come disponibilità temporale degli stessi, non possono essere inferiori al 10% e superiori al 20% di quelli destinati all'attività istituzionale. La quota di posti letto da utilizzare per l'attività libero-professionale non può essere inferiore al 5% e, in relazione alla effettiva richiesta, superiore al 10% dei posti letto della struttura.

4. L'attività libero-professionale è prestata nella disciplina di appartenenza. Il personale che, in ragione delle funzioni svolte o della disciplina di appartenenza, non può esercitare l'attività libero-professionale nella propria struttura o nella propria disciplina, può essere autorizzato dal direttore generale, con il parere favorevole del collegio di direzione e delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative della dirigenza medica, veterinaria e sanitaria, ad esercitare l'attività in altra struttura dell'azienda o in una disciplina equipollente a quella di appartenenza, sempre che sia in possesso della specializzazione o di una anzianità di servizio di cinque anni nella disciplina stessa.

L'autorizzazione è concessa per l'esercizio delle attività di prevenzione di cui al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, salvo quanto previsto dall'art. 11.

5. Il personale che, da almeno un biennio alla data del presente atto di indirizzo e coordinamento, svolgeva attività libero-professionale in una disciplina equipollente può essere autorizzato dal direttore generale, sentito il collegio di direzione e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative della dirigenza medica, veterinaria e sanitaria, a continuare la predetta attività fino al 30 giugno 2001, sempre che sia in possesso della specializzazione o di una anzianità di servizio di cinque anni nella disciplina.

6. Le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative della dirigenza medica, veterinaria e sanitaria formulano proposte al collegio di direzione in ordine alla programmazione, gestione e verifica, dell'attività libero-professionale intramuraria. Gli adempimenti di cui al comma 2, lettere a), c) ed e), sono adottati nel rispetto delle modalità di consultazione preventiva delle organizzazioni sindacali previste dalle disposizioni regionali di cui all'art. 1, comma 4.

Art. 6

Attività di ricovero

1. Nei presidi ospedalieri delle U.S.L. e delle aziende ospedaliere il ricovero in regime libero-professionale è garantito in idonee strutture e spazi separati e distinti. La idoneità della struttura è determinata con riferimento alle dotazioni strumentali, che devono essere di norma corrispondenti a quelle utilizzate per l'esercizio ordinario dell'attività istituzionale, ed alle condizioni logistiche, che devono consentire l'attività in spazi distinti rispetto a quelli delle attività istituzionali.

2. La disponibilità di posti letto per l'attività libero professionale programmata deve essere assicurata entro i limiti fissati dall'art. 5, comma 3, fermo restando che il mancato utilizzo dei predetti posti letto consente l'impiego degli stessi per l'attività istituzionale d'urgenza qualora siano occupati i posti letto per il ricovero nelle rispettive aree dipartimentali.

3. Fino alla realizzazione nell'azienda di proprie strutture e spazi distinti per l'attività libero-professionale intramuraria in regime di ricovero, le aziende, in attuazione dell'atto aziendale di cui all'art. 5, reperiscono, con gli strumenti contrattuali più idonei, la disponibilità di spazi esterni sostitutivi (camere di ricovero e spazi orari per l'utilizzo di attrezzature di diagnostica strumentale e di laboratorio e riabilitative o sale operatorie) presso strutture non accreditate, da destinare ad attività professionale intramuraria.

4. In relazione ai limiti strutturali ed organizzativi della struttura convenzionata in rapporto alle specifiche esigenze derivanti dalle diverse discipline nelle quali attivare l'attività libero-professionale nonché alle dimensioni dell'azienda ed al numero del personale interessato, gli spazi assistenziali esterni sono reperiti, almeno per ciascuna area dipartimentale, di norma in una unica struttura. Nella stessa struttura devono, se necessario, essere attivati anche gli spazi per l'attività libero-professionale intramuraria in regime ambulatoriale.

5. I posti letto, individuati per l'attività libero-professionale, concorrono ai fini dello standard dei posti letto per mille abitanti, previsto dall'art. 2, comma 5, della legge 28 dicembre 1995, n. 549.

Art. 7

Attività ambulatoriale

1. Nelle strutture delle USL e delle aziende ospedaliere, le aziende reperiscono idonee strutture e spazi distinti per l'esercizio della libera attività professionale intramuraria. L'attività ambulatoriale, ivi compresa quella di diagnostica strumentale e di laboratorio, esercitata in regime di attività libero-professionale può essere svolta anche nelle strutture e negli spazi utilizzati per l'attività istituzionale fermo restando che l'organizzazione del servizio deve assicurare orari diversi per le due attività (istituzionale e libero-professionale), privilegiando comunque l'attività istituzionale.

2. Nei casi in cui non sia possibile reperire all'interno della azienda, in misura esauriente, idonee strutture e spazi per lo svolgimento dell'attività libero-professionale in regime ambulatoriale, gli spazi necessari sono temporaneamente reperiti all'esterno dell'azienda in strutture non accreditate.

3. Fino alla realizzazione di strutture e spazi idonei alle necessità connesse allo svolgimento delle attività libero-professionali in regime ambulatoriale, i direttori generali prevedono specifiche disposizioni transitorie per autorizzare il personale della dirigenza sanitaria a rapporto esclusivo ad utilizzare, senza oneri aggiuntivi a carico dell'azienda sanitaria, studi professionali per lo svolgimento di tale attività, nel rispetto delle norme che regolano l'attività professionale intramurale. Nei predetti studi i dirigenti conservano le autorizzazioni esistenti per l'esercizio della propria attività professionale specialistica.

4. L'esercizio straordinario dell'attività libero-professionale intramuraria in studi professionali è informato ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) l'attività deve essere preventivamente autorizzata dall'azienda, che ne definisce i volumi con riferimento all'art. 2, comma 4, nel rispetto delle esigenze di servizio;

b) l'attività deve essere svolta in una unica sede nell'ambito del territorio della regione; qualora il dirigente interessato svolga, da almeno un biennio, attività professionale in più sedi della stessa regione, il direttore generale, sentito il collegio di direzione, può autorizzare, tenuto conto della specifica attività svolta, della frequenza degli accessi e degli investimenti che il dirigente ha sopportato per l'attivazione delle singole sedi, la prosecuzione dell'attività, oltre che nella sede ubicata nel territorio della U.S.L. territorialmente competente, anche in altra sede fino al 30 giugno 2001; la regione disciplina l'ambito territoriale in cui devono essere ubicati gli studi professionali dei dirigenti delle aziende ospedaliere nonché, per i dirigenti delle U.S.L.; gli specifici casi in cui può essere autorizzata la prosecuzione, fino al 30 giugno 2001, dell'attività in una sede ubicata nel territorio di una Unità sanitaria locale diversa da quella di appartenenza;

c) gli orari di svolgimento dell'attività libero-professionale individuale sono definiti d'intesa fra l'azienda ed il dirigente compatibilmente con le esigenze di servizio;

d) la prenotazione delle prestazioni avviene tramite l'azienda per mezzo di un apposito sistema di prenotazione e distinti uffici e personale addetto;

- e) le tariffe sono definite dall'azienda, d'intesa con i dirigenti interessati, secondo il regolamento aziendale; la tariffa deve essere articolata in modo da evidenziare gli oneri per l'eventuale utilizzazione, preventivamente autorizzata, di altro personale sanitario da parte del dirigente e per la fornitura di dispositivi medici all'assistito (per esempio, manufatti protesici e/o ortodontici); i predetti oneri sono posti a carico dell'azienda che vi provvede con i proventi tariffari del dirigente e fino alla concorrenza degli stessi;
- f) le ricevute o fatture sono emesse su bollettario dell'azienda e gli importi corrisposti dagli utenti sono riscossi dal dirigente, il quale, detratte, a titolo di acconto, le quote di sua spettanza nel limite massimo del 50%, li versa, entro i successivi trenta giorni, nelle casse dell'azienda che provvederà alle trattenute di legge ed ai relativi conguagli;
- g) una quota della tariffa è acquisita dall'azienda, in conformità a quanto previsto dal vigente C.C.N.L. in relazione alle varie tipologie di attività ed ai costi diretti ed indiretti sostenuti dall'azienda.
5. La gestione dell'attività è soggetta alle norme di cui all'art. 3, commi 6 e 7, della legge 23 dicembre 1994, n. 724, in materia di obbligo di specifica contabilizzazione.

Art. 8

Attività aziendale a pagamento

1. L'attività professionale, richiesta a pagamento da terzi all'azienda e svolta, fuori dall'orario di lavoro, sia all'interno che all'esterno delle strutture aziendali, può, a richiesta del dirigente interessato, essere considerata attività libero-professionale intramuraria e sottoposta alla disciplina prevista dal presente atto di indirizzo e coordinamento per tale attività ovvero considerata come obiettivo prestazionale incentivato con le specifiche risorse introitate, in conformità ai contratti collettivi nazionali di lavoro.
2. L'attività resa per conto dell'azienda all'esterno della struttura, se svolta in regime di attività libero-professionale, deve garantire, comunque, il rispetto dei principi della fungibilità e della rotazione di tutto il personale che eroga le prestazioni.
3. Con apposito atto aziendale, adottato nel rispetto delle modalità di consultazione preventiva delle organizzazioni sindacali previste dalle disposizioni regionali di cui all'art. 1, comma 4, ed in conformità a quanto previsto dai contratti collettivi, sono stabiliti per le attività svolte per conto dell'azienda in regime libero-professionale:
 - a) i limiti minimi e massimi di ciascun dirigente, comprensivi anche degli eventuali tempi di raggiungimento delle sedi di servizio, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;
 - b) l'entità del compenso dovuto al dirigente che ha effettuato la prestazione, ove l'attività abbia luogo fuori dell'orario di lavoro e l'eventuale rimborso spese dallo stesso sostenute, ove l'attività abbia luogo nell'orario di lavoro ma fuori della struttura di appartenenza;
 - c) le modalità di attribuzione dei compensi e rimborsi spese. I compensi e le modalità di attribuzione sono stabiliti dai contratti collettivi nazionali di lavoro;
 - d) la partecipazione ai proventi per le prestazioni di diagnostica strumentale e di laboratorio non può essere superiore al 50 per cento della tariffa per le prestazioni finalizzate alla riduzione delle liste di attesa, ai sensi del comma 2, lettera d), dell'art. 15-quinquies del decreto legislativo n. 502 del 1992 e successive modifiche e integrazioni.
4. L'atto aziendale di cui al comma 3 disciplina i casi in cui l'assistito può chiedere all'azienda che la prestazione sia resa direttamente dal dirigente scelto dall'assistito ed erogata al domicilio dell'assistito, in relazione alle particolari prestazioni assistenziali richieste o al carattere occasionale o straordinario delle prestazioni stesse o al rapporto fiduciario già esistente fra il medico e l'assistito con riferimento all'attività libero-professionale intramuraria già svolta, individualmente o in équipe, nell'ambito dell'azienda.
5. Rientra nell'attività disciplinata dal presente articolo l'attività di certificazione medico-legale resa dall'azienda per conto dell'Istituto nazionale degli infortuni sul lavoro (I.N.A.I.L.) a favore degli infortunati sul lavoro e tecnologici, sempre che sia possibile assicurare concretamente il rispetto dei principi della fungibilità e della rotazione.

Art. 9

Altre attività professionali a pagamento

1. Le attività professionali, richieste a pagamento da singoli utenti e svolte individualmente o in équipe, in strutture di altra azienda del Servizio sanitario nazionale o di altra struttura sanitaria non accreditata, sono disciplinate da convenzione dell'azienda con le predette aziende e strutture in conformità al regolamento aziendale adottato nel rispetto delle modalità di consultazione preventiva delle organizzazioni sindacali previste dalle disposizioni regionali di cui all'art. 1, comma 4. Le predette attività sono consentite solo se a carattere occasionale e se preventivamente autorizzate di volta in volta dall'azienda con le modalità stabilite dalla convenzione.
2. Con apposito atto aziendale, adottato nel rispetto delle modalità di consultazione preventiva delle organizzazioni sindacali previste dalle disposizioni regionali di cui all'art. 1, comma 4, ed in conformità a quanto previsto dai contratti collettivi, sono stabiliti per le attività di cui al comma 1: il limite massimo di attività di ciascun dirigente tenuto anche conto delle altre attività svolte; l'entità del compenso dovuto al dirigente e/o all'équipe che ha effettuato la prestazione; le modalità di riscossione e di attribuzione dei compensi, la quota della tariffa spettante all'azienda conformemente ai contratti collettivi nazionali di lavoro.
3. Gli onorari sono riscossi dalla struttura presso la quale il dirigente ha svolto l'attività, con bollettari forniti dall'azienda; la struttura, dedotte le quote di propria spettanza ai sensi della convenzione, versa settimanalmente all'azienda ed al dirigente le quote spettanti. La struttura presso la quale il dirigente ha effettuato la prestazione è tenuta a rilasciare ricevuta della prestazione stessa su apposito bollettino messo a disposizione dall'azienda.

Art. 10

Riduzione liste di attesa

1. Al fine di assicurare che l'attività libero-professionale comporti la riduzione delle liste d'attesa per l'attività istituzionale delle singole specialità, anche in attuazione delle disposizioni regionali di cui all'art. 3, comma 12, del decreto legislativo 29 aprile 1998, n. 124, il direttore generale concorda con i singoli dirigenti e con le équipes i volumi di attività istituzionale che devono essere comunque assicurati in relazione ai volumi di attività libero-professionale con particolare riferimento alle prestazioni non differibili in ragione della gravità e complessità della patologia.
2. Per la progressiva riduzione delle liste di attesa, il direttore generale, avvalendosi del collegio di direzione:
 - a) programma e verifica le liste di attesa con l'obiettivo di pervenire a soluzioni organizzative, tecnologiche e strutturali che ne consentano la riduzione;
 - b) assume le necessarie iniziative per la razionalizzazione della domanda;

c) assume interventi diretti ad aumentare i tempi di utilizzo delle apparecchiature e ad incrementare la capacita' di offerta dell'azienda.

3. L'attivita' professionale di cui all'art. 8 resa per conto dell'azienda nelle strutture aziendali, se svolta in regime libero-professionale, deve essere finalizzata alla riduzione dei tempi di attesa. A tali fini nell'autorizzare lo svolgimento dell'attivita' l'azienda valuta l'apporto dato dal singolo dirigente all'attivita' istituzionale e le concrete possibilita' di incidere sui tempi di attesa.

4. Al fine di ridurre le liste di attesa, oltre che la partecipazione ai proventi ai sensi dell'art. 12, i contratti aziendali prevedono specifici incentivi di carattere economico per il personale di supporto.

Art. 11

Attivita' libero-professionale dei dirigenti sanitari del dipartimento di prevenzione

1. Le attivita' libero-professionali dei dirigenti sanitari del dipartimento di prevenzione costituiscono uno specifico insieme di prestazioni, non erogate in via istituzionale dal Servizio sanitario nazionale, che concorrono ad aumentare la disponibilita' e a migliorare la qualita' complessiva delle azioni di sanita' pubblica compresa quella veterinaria, integrando l'attivita' istituzionale. Per la loro peculiarita' le attivita' dei veterinari possono essere rese anche fuori delle strutture veterinarie aziendali e presso terzi richiedenti con modalita' analoghe a quelle previste dall'art. 15-quinquies, comma 2, lettera d), del decreto legislativo n. 502 del 1992 e successive modifiche e integrazioni.

2. Alle attivita' libero-professionali intramurarie dei dirigenti sanitari del dipartimento di prevenzione e degli istituti zooprofilattici sperimentali si applicano le disposizioni del presente atto di indirizzo e coordinamento con gli adattamenti necessari in relazione alle tipologie dei destinatari ed alle specifiche caratteristiche dell'attivita'.

3. Le attivita' libero-professionali individuali dei dirigenti sanitari del dipartimento di prevenzione sono erogate presso le strutture attivate dalle aziende nonche', in via straordinaria ai sensi dell'art. 7, presso gli studi professionali privati nei casi in cui non sia possibile reperire all'interno dell'azienda in maniera esauriente idonee strutture e spazi per lo svolgimento dell'attivita' professionale.

4. Il medico veterinario puo' essere autorizzato a svolgere per conto dell'azienda, all'esterno delle strutture aziendali prestazioni richieste all'azienda stessa da aziende pubbliche o private e da soggetti privati, ai sensi dell'art. 15-quinquies, comma 2, lettera d), del decreto legislativo n. 502 del 1992 e successive modifiche e integrazioni, purché lo svolgimento di tali prestazioni non sia incompatibile con le funzioni istituzionali svolte.

L'incompatibilita' con le funzioni svolte e' accertata per ciascun dirigente dal direttore generale dell'azienda. Non e' consentito, comunque, l'esercizio di attivita' libero-professionale individuale in favore di soggetti pubblici e privati da parte dei medici e veterinari che svolgono nei confronti degli stessi soggetti funzioni di vigilanza o di controllo o funzioni di ufficiale di polizia giudiziaria. Le regioni prevedono specifici sistemi di controllo nei confronti del personale di cui al presente comma, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative per la specifica tipologia professionale.

Art. 12

Attivita' di supporto

1. L'atto aziendale di cui all'art. 5 deve disciplinare i criteri e le modalita' per la ripartizione di una quota dei proventi derivanti dalle tariffe, in conformita' ai contratti collettivi nazionali di lavoro, a favore:

- a) del personale del ruolo sanitario, dirigente e non dirigente, che partecipa all'attivita' libero-professionale quale componente di una e'quipe o personale di supporto nell'ambito della normale attivita' di servizio;
- b) del personale della dirigenza sanitaria che opera in regime di esclusivita' e che, in ragione delle funzioni svolte o della disciplina di appartenenza, non puo' esercitare l'attivita' libero-professionale;
- c) del personale che collabora per assicurare l'esercizio dell'attivita' libero-professionale.

Art. 13

Attivita' diverse dall'attivita' libero-professionale

1. Non rientrano fra le attivita' libero-professionali disciplinate dal presente atto di indirizzo e coordinamento, ancorche' comportino la corresponsione di emolumenti ed indennita', le seguenti attivita':

- a) partecipazione ai corsi di formazione, diplomi universitari e scuole di specializzazione e diploma, in qualita' di docente;
- b) collaborazioni a riviste e periodici scientifici e professionali;
- c) partecipazioni a commissioni presso enti e Ministeri (commissione medica di verifica del Ministero del tesoro, di cui all'art. 5, comma 2, del decreto legislativo 29 giugno 1998, n. 278, ed alle commissioni invalidi civili costituite presso le aziende sanitarie di cui alla legge 15 ottobre 1990, n. 295);
- d) relazioni a convegni e pubblicazione dei relativi interventi;
- e) partecipazioni a comitati scientifici;
- f) partecipazioni ad organismi istituzionali della propria categoria professionale o sindacale;
- g) attivita' professionale sanitaria, resa a titolo gratuito o con rimborso delle spese sostenute, a favore di organizzazioni non lucrative di utilita' sociale, organizzazioni e associazioni di volontariato o altre organizzazioni senza fine di lucro, previa comunicazione all'azienda della dichiarazione da parte dell'organizzazione interessata della totale gratuità delle prestazioni.

2. Le attivita' e gli incarichi di cui al comma 1, ancorche' a carattere non gratuito, non rientrano fra quelli previsti dal comma 7, dell'art. 72, della legge n. 448 del 1998 e possono essere svolti previa autorizzazione da parte dell'azienda, ai sensi dell'art. 58, comma 7, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modifiche e integrazioni, che dovra' valutare se, in ragione della continuita' o della gravosita' dell'impegno richiesto o degli emolumenti conseguiti, non siano incompatibili con l'attivita' e gli impegni istituzionali.

Art. 14

Termini per l'attuazione

1. I direttori generali attuano le disposizioni di competenza in materia di attivita' libero-professionale entro il termine previsto dalla disciplina regionale e, comunque, non oltre novanta giorni dall'entrata in vigore del presente atto di indirizzo. La mancata assunzione delle iniziative configura le ipotesi e da' luogo alle sanzioni di cui al comma 11, dell'art. 72, della legge n. 448 del 1998. Il presente decreto sara' trasmesso alla Corte dei conti per la registrazione e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

BUSTA PAGA TIPO PER DIRIGENTI CON RAPPORTO ESCLUSIVO							
Tipologia incarico	decorrenza del rapporto	Stipendio base	Premio di esclusività	Indennità Specificità Medica	assegno ad personam	Indennità Struttura Complessa	Retribuzione di posizione minima unificata
Medici							
S.C. chirurgica	prima del 30/07/1999	3079,31	1376,96	860,76	570,81	786,00	887,95
	dopo del 31/07/1999			645,57			
S.C. medica	prima del 30/07/1999	3079,31	1376,96	860,76	570,81	786,00	770,91
	dopo del 31/07/1999			645,57			
S.C. del territorio	prima del 30/07/1999	3079,31	1376,96	860,76	570,81	786,00	713,16
	dopo del 31/07/1999			645,57			
S. semplice (a)		3079,31	1032,91	645,57			567,26
S. semplice (b)		3079,31	757,90	645,57			567,26
ex aiuto con modulo		3079,31	1032,91	645,57			567,26
ex aiuto		3079,31	1032,91	645,57			287,17
ex assistente > 15 anni		3079,31	1032,91	645,57			197,84
ex assistente < 15 anni		3079,31	757,90	645,57			197,84
dirigente < 5 anni		3079,31	187,78	645,57			0,00
Veterinari							
S.Complexa	prima del 30/07/1999	3079,31	1376,96	860,76	570,81	786,00	713,16
	dopo del 31/07/1999			645,57			
S. semplice (a)		3079,31	1032,91	645,57			567,26
S. semplice (b)		3079,31	757,90	645,57			567,26
ex aiuto con modulo		3079,31	1032,91	645,57			567,26
ex aiuto		3079,31	1032,91	645,57			287,17
ex assistente > 15 anni		3079,31	1032,91	645,57			197,84
ex assistente < 15 anni		3079,31	757,90	645,57			197,84
dirigente < 5 anni		3079,31	187,78	645,57			0,00
BUSTA PAGA TIPO PER DIRIGENTI CON RAPPORTO NON ESCLUSIVO							
Tipologia incarico	decorrenza del rapporto	Stipendio base	Premio di esclusività	Indennità Specificità Medica	assegno ad personam	Indennità Struttura Complessa	Retribuzione di posizione minima unificata
Medici							
S.C. chirurgica	prima del 30/07/1999	3079,31		860,76	570,81	786,00	292,26
	dopo del 31/07/1999			645,57			
S.C. medica	prima del 30/07/1999	3079,31		860,76	570,81	786,00	225,72
	dopo del 31/07/1999			645,57			
S.C. del territorio	prima del 30/07/1999	3079,31		860,76	570,81	786,00	181,99
	dopo del 31/07/1999			645,57			
S. semplice		3079,31		645,57			214,03
ex aiuto con modulo		3079,31		645,57			214,03
ex aiuto		3079,31		645,57			0,00
ex assistente > 15 anni		3079,31		645,57			0,00
ex assistente < 15 anni		3079,31		645,57			0,00
dirigente < 5 anni		3079,31		645,57			0,00
Veterinari							
S.Complexa	prima del 30/07/1999	3079,31		860,76	570,81	786,00	137,70
	dopo del 31/07/1999			645,57			
S. semplice		3079,31		645,57			196,34
ex aiuto con modulo		3079,31		645,57			196,34
ex aiuto		3079,31		645,57			0,00
ex assistente > 15 anni		3079,31		645,57			0,00
ex assistente < 15 anni		3079,31		645,57			0,00
dirigente < 5 anni		3079,31		645,57			0,00

(a) Dirigente con incarico di S.semplice e più di 15 anni di anzianità

(b) Dirigente con incarico di S.semplice e meno di 15 anni di anzianità

N.B. Tutti gli ex-aiuti sono stati considerati con > 15 anni di anzianità tenendo presente l'epoca degli ultimi concorsi

Per quanto riguarda la retribuzione di posizione minima unificata per gli ex assistenti > 15 anni di anzianità vedasi la nota ARAN del 30 ottobre 2006 riportata a pag. 230

INDICE

PARTE I: DISPOSIZIONI GENERALI

Campo di applicazione (art. 1 CCNL 3.11.2005)	pag. 1
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto (art. 2 CCNL 3.11.2005)	pag. 3

PARTE II: RELAZIONI SINDACALI

OBIETTIVI E STRUMENTI

Obiettivi e strumenti (art. 3 CCNL 8.6.2000)	pag. 4
Contrattazione collettiva integrativa (art. 4 CCNL 3.11.2005)	pag. 4
Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo integrativo (art. 5 CCNL 3.11.2005)	pag. 6
Informazione, concertazione, consultazione e commissioni paritetiche (art. 6 CCNL 3.11.2005)	pag. 6
Coordinamento regionale (art. 9 CCNL 3.11.2005)	pag. 8
Comitati per le pari opportunità (art. 8 CCNL 8.6.2000)	pag. 9
Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing (art. 7 CCNL 3.11.2005)	pag. 9
Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro (art. 43 CCNL 10.2.2004)	pag. 11

SOGGETTI SINDACALI

Soggetti sindacali (art. 9 CCNL 8.6.2000 modificato dall'art. 8 CCNL 3.11.2005)	pag. 11
Composizione delle delegazioni (art. 10 CCNL 8.6.2000)	pag. 12
Diritto di assemblea (art. 2 CCNL 10.2.2004)	pag. 12
Contributi sindacali (art. 3 CCNL 10.2.2004)	pag. 13
Patronato sindacale (art. 4 CCNL 10.2.2004)	pag. 13

PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

Clausole di raffreddamento (art. 11 CCNL 8.6.2000)	pag. 14
Interpretazione autentica dei contratti collettivi (art. 12 CCNL 8.6.2000)	pag. 14

PARTE III: COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

IL RAPPORTO DI LAVORO

Il contratto individuale di lavoro dei dirigenti (art. 13 CCNL 8.6.2000 modificato dagli artt. 10 e 24 CCNL 3.11.2005)	pag. 15
Periodo di prova (art. 14 CCNL 8.6.2000)	pag. 17
Caratteristiche del rapporto di lavoro (art. 10 CCNL 3.11.2005)	pag. 18
Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa (art. 12 CCNL 8.6.2000)	pag. 18

Rapporti di lavoro dal esaurimento (art. 13 CCNL 3.11.2005)	pag. 19
Inquadramento dei dirigenti medici e veterinari del SSN nelle A.R.P.A. (art. 42 CCNL 10.02.2004)	pag. 19
Sostituzioni (art. 18 CCNL 8.6.2000 modificato dal CCNL 25.01.2001 e dall'art. 11 CCNL 3.1.2005)	pag. 20
ORARIO DI LAVORO	
Orario di lavoro dei dirigenti (art. 14 CCNL 3.11.2005)	pag. 21
Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa (art. 15 CCNL 3.11.2005)	pag. 23
Servizio di guardia (art. 16 CCNL 3.11.2005)	pag. 23
SERVIZIO DI PRONTA DISPONIBILITA' - LAVORO NOTTURNO	
Pronta disponibilità (art. 17 CCNL 3.11.2005)	pag. 24
Lavoro notturno (art. 7 CCNL 10.02.2004)	pag. 24
FERIE E FESTIVITA'. RIPOSI	
Ferie e festività (art. 21 CCNL 5.12.1996 modificato dall'art. 24 CCNL 3.11.2005)	pag. 25
Determinazione dei compensi per ferie non godute (art. 5 CCNL 10.02.2004)	pag. 26
Riposo settimanale (art. 22 CCNL 5.12.1996)	pag. 26
Riposo compensativo per le giornate festive lavorate (art. 6 CCNL 10.02.2004)	pag. 26
PERMESSI - ASPETTATIVA - CONGEDI	
Assenze retribuite (art. 23 CCNL 5.12.1996 modificato dall'art. 24 CCNL 3.11.2005)	pag. 27
Aspettativa (art. 10 CCNL 10.02.2004 modificato dall'art. 24 CCNL 3.11.2005)	pag. 28
Altre aspettative previste da disposizioni di legge (art. 11 CCNL 10.02.2004)	pag. 29
Congedi per eventi e cause particolari (art. 14 CCNL 10.02.2004)	pag. 30
Congedi dei genitori (art. 15 CCNL 10.02.2004)	pag. 30
MALATTIE E INFORTUNI. TUTELE IN PARTICOLARI CONDIZIONI DI SALUTE	
Assenze per malattia (art. 24 CCNL 5.12.1996 modificato dall'art. 9 CCNL 10.02.2004 e dall'art. 24 CCNL 3.11.2005)	pag. 31
Infotuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio (art. 25 CCNL 10.02.2004)	pag. 32
Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica (art. 29 CCNL 5 dicembre 1996)	pag. 32
Tutela dei dirigenti in particolari condizioni psico-fisiche (art. 12 CCNL 10.02.2004)	pag. 33
Tutela dei dirigenti portatori di handicap (art. 13 CCNL 10.02.2004)	pag. 33
Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali	

(art. 39 CCNL 10.02.2004)	pag. 34
SERVIZIO MILITARE	
Servizio militare	
(art. 27 CCNL 5.12.1996 modificato dall'art. 24 CCNL 3.11.2005)	pag. 35
DISPOSIZIONI DI PARTICOLARE INTERESSE	
Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro	
(art. 19 CCNL 3.11.2005)	pag. 36
Comitato dei Garanti	
(art. 23 CCNL 8.6.2000)	pag. 38
(art. 1 CCNL 24.10.2001)	pag. 39
(art. 1 CCNL 29.09.2004)	pag. 39
(art. 20 CCNL 3.11.2005)	pag. 39
Copertura assicurativa	
(art. 21 CCNL 3.11.2005)	pag. 39
(art. 24 CCNL 8.6.2000 modificato dagli artt. 21 e 24 del CCNL 3.11.2005)	pag. 40
Patrocinio legale	
(art. 25 CCNL 8.6.2000)	pag. 41
Clausole speciali	
(art. 22 CCNL 10.02.2004)	pag. 41
Diritti derivanti da invenzione industriale	
(art. 23 CCNL 10.02.2004)	pag. 42
Mensa	
(art. 24 CCNL 10.02.2004)	pag. 42
Attività sociali, culturali e ricreative	
(art. 25 CCNL 10.02.2004)	pag. 42

PARTE IV: FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO

PARTICOLARI TIPI DI CONTRATTO

Assunzioni e tempo determinato	
(art. 16 CCNL 5.12.1996 modificato dal CCNL 5.8.1997)	pag. 43
Clausola di interpretazione autentica (CCNL 17.10.2000)	pag. 45

RAPPORTI DI LAVORO CON IMPEGNO RIDOTTO

Accesso al regime ad impegno ridotto	
(art. 2 CCNL 25.01.2001)	pag. 45
Orario di lavoro del dirigente con impegno ridotto	
(art. 3 CCNL 25.01.2001)	pag. 45
Trattamento economico-normativo dei dirigenti ad impegno ridotto	
(art. 4 CCNL 25.1.2001)	pag. 46
Utilizzo dei risparmi derivanti dall'impegno ridotto dei dirigenti	
(art. 5 CCNL 25.01.2001)	pag. 48
Incompatibilità	
(art. 6 CCNL 25.01.2001)	pag. 48
Norma transitoria	
(art. 7 CCNL 25.01.2001)	pag. 48

PARTE V: RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - MOBILITA'

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Cause di cessazione del rapporto di lavoro	
(art. 34 CCNL 5.12.1996)	pag. 50
Obblighi delle parti	
(art. 35 CCNL 5.12.1996)	pag. 50
Termini di preavviso	

(art. 39 CCNL 5.12.1996 modificato dall'art. 20 CCNL 8.6.2000)	pag. 50
Risoluzione consensuale	
(art. 22 CCNL 8.6.2000)	pag. 51
Recesso dell'azienda o ente	
(art. 36 CCNL 5.12.1996)	pag. 51
Tentativo obbligatorio di conciliazione	
(art. 40 CCNL 10.02.2004)	pag. 52
Procedure di conciliazione in caso di recesso	
(art. 41 CCNL 10.02.2004)	pag. 53
Nullità del recesso	
(art. 38 CCNL 5.12.1996)	pag. 54
Ricostituzione del rapporto di lavoro	
(art. 21 CCNL 10.02.2004)	pag. 54
Trattamento di fine rapporto	
(art. 34 CCNL 10.02.2004)	pag. 55

MOBILITA'

Disciplina transitoria della mobilità	
(art. 22 CCNL 3.11.2005)	pag. 55
Accordi di mobilità	
(art. 31 CCNL 5.12.1996)	pag. 56
Mobilità interna	
(art. 16 CCNL 10.02.2004)	pag. 57
Mobilità volontaria	
(art. 20 CCNL 8.6.2000)	pag. 58
Mobilità ordinaria per i dirigenti in esubero	
(art. 32 CCNL 5.12.1996)	pag. 59
Passaggio diretto ad altre amministrazioni dei dirigenti in eccedenza	
(art. 17 CCNL 10.02.2004)	pag. 59
Comando	
(art. 21 CCNL 8.6.2000 modificato dall'art. 24 CCNL 3.11.2005)	pag. 60
Comando finalizzato	
(art. 20 CCNL 10.02.2004 modificato dall'art. 24 CCNL 3.11.2005)	pag. 60

PARTE VI: FORMAZIONE

FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Formazione ed ECM	
(art. 23 CCNL 3.11.2005)	pag. 62
Formazione	
(art. 18 CCNL 10.02.2004)	pag. 63
Congedi per la formazione	
(art. 19 CCNL 10.02.2004)	pag. 63
Aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata	
(art. 33 CCNL 5.12.1996 modificato dall'art. 20 CCNL 10.02.2004)	pag. 64

PARTE VII: TRATTAMENTO ECONOMICO

RETRIBUZIONE - BUSTA PAGA

Retribuzione e sue definizioni	
(art. 26 CCNL 10.02.2004)	pag. 66
Struttura della retribuzione dei dirigenti	
(art. 33 CCNL 3.11.2005)	pag. 66
Struttura dello stipendio	
(art. 27 CCNL 10.02.2004)	pag. 67

TRATTAMENTO ECONOMICO

CCNL 5.12.1996 I biennio economico

Art. 41	pag. 68
Art. 42	pag. 68
Art. 43	pag. 68
Art. 44	pag. 69
Art. 45	pag. 69
Art. 48	pag. 70
Art. 49	pag. 70
CCNL 5.12.1996 II biennio economico	
Art. 2	pag. 70
Art. 3	pag. 71
Art. 5	pag. 71
CCNL 8.6.2000 I biennio economico	
Art. 36	pag. 72
Art. 43	pag. 72
Art. 44	pag. 73
Art. 46	pag. 73
Art. 47	pag. 73
Art. 48	pag. 74
CCNL 8.6.2000 II biennio economico	
Art. 2	pag. 74
Art. 3	pag. 74
Art. 4	pag. 75
Art. 6	pag. 75
Art. 7	pag. 75
CCNL 10.02.2004	
Art. 35	pag. 75
Art. 36	pag. 75
CCNL 3.11.2005 I biennio economico	
Art. 35	pag. 76
Art. 37	pag. 76
Art. 38	pag. 77
Art. 39	pag. 78
Art. 40	pag. 79
Art. 41	pag. 80
Art. 42	pag. 81
Art. 43	pag. 81
Art. 44	pag. 82
Art. 46	pag. 83
Art. 47	pag. 84
Art. 48	pag. 84
Art. 49	pag. 84
Art. 50	pag. 85
CCNL 5.7.2006 II biennio economico del CCNL 2002-2005	
Art. 2	pag. 86
Art. 3	pag. 86
Art. 4	pag. 86
Art. 5	pag. 86
Art. 6	pag. 87
Art. 7	pag. 88
Equiparazione (art. 41 CCNL 8.6.2000)	pag. 89
INDENNITA'	
Indennità di specificità medica (art. 54 CCNL 5.12.1996)	pag. 89
Indennità di esclusività di rapporto (art. 42 CCNL 8.6.2000)	pag. 90
Indennità di esclusività di rapporto	

(art. 5 CCNL 8.6.2000 Il biennio modificato dall'art. 8 CCNL 22.02.2001)	pag. 90
CCNL 12.07.2002	
(art. 1)	pag. 92
Indennità	
(art. 36 CCNL 3.11.2005)	pag. 92
Indennità di specificità medico-veterinaria	
(art.45 CCNL 3.11.2005)	pag. 92
Indennità integrativa speciale	
(art. 46 CCNL 5.12.1996)	pag. 92
Indennità integrativa speciale	
(art. 37 CCNL 8.6.2000)	pag. 93
Indennità Integrativa Speciale	
(art. 34 CCNL 3.11.2005)	pag. 93
Indennità per incarico di direzione di struttura complessa	
(art. 40 CCNL 8.6.2000)	pag. 93
Lavoro straordinario	
(art. 28 CCNL 10.02.2004 modificato dall'art. 24 CCNL 3.11.2005)	pag. 93
Indennità per servizio notturno e festivo	
(art. 10 CCNL 10.02.2004)	pag. 94
(art. 51 CCNL 3.11.2005)	pag. 94
Turni di guardia notturni	
(art. 8 CCNL 5.7.2006 Il biennio economico CCNL 2002-2005)	pag. 94
Indennità di rischio radiologico	
(art. 29 CCNL 10.02.2004)	pag. 95
Indennità Ufficiale di polizia giudiziaria	
(art. 52 CCNL 3.11.2005)	pag. 96
Bilinguismo	
(art. 30 CCNL 10.02.2004)	pag. 96
Trattamento di trasferta	
(art. 32 CCNL 10.02.2004)	pag. 96
Trattamento di trasferimento	
(art. 33 CCNL 10.02.2004)	pag. 98
Norma transitoria per i dirigenti già di II livello	
(art. 38 CCNL 8.6.2000 modificato dal CCNL 25.01.2001)	pag. 99

PARTE VIII: INCARICHI DIRIGENZIALI

GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI E RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Graduazione delle funzioni ai fini della determinazione della retribuzione di posizione	
(art. 51 CCNL 5.12.1996 modificato dall'art. 26 CCNL 8.6.2000)	pag. 100
La retribuzione di posizione dei dirigenti medici e veterinari di I e II livello	
(art. 55 CCNL 5.12.1996)	pag. 101
La retribuzione di posizione	
(art.1 CCNL 30.04.1997)	pag. 102
(art. 39 CCNL 8.6.2000 modificato dall'art. 8 CCNL 22.02.2001 e dall'art. 24 CCNL 3.11.2005)	pag. 102
(dall'art. 24 CCNL 3.11.2005)	pag. 104
Incarichi di direzione di struttura: determinazione e attribuzione della retribuzione di posizione	
(art. 56 CCNL 5.12.1996)	pag. 105
Incarichi non comportanti direzione di struttura: determinazione ed attribuzione della retribuzione di posizione	
(art. 57 CCNL 5.12.1996)	pag. 105
Tipologie di incarico	
(art. 27 CCNL 8.6.2000 modificato dall'art. 11 CCNL 3.11.2005)	pag. 106

AFFIDAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI

Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali. Criteri e procedure	
(art. 28 CCNL 8.6.2000 modificato dall'art. 24 CCNL 3.11.2005)	pag. 107

Affidamento e revoca degli incarichi di struttura complessa (art. 29 CCNL 8.6.2000)	pag. 108
Norma transitoria (art. 30 CCNL 8.6.2000)	pag. 109
VERIFICA E VALUTAZIONE	
La verifica e valutazione dei dirigenti (art. 25 CCNL 5.11.2005)	pag. 109
Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti (art. 26 CCNL 3.11.2005)	pag. 110
Modalità ed effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti (art. 27 CCNL 3.11.2005)	pag. 111
Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti (art. 28 CCNL 3.11.2005)	pag. 111
La valutazione negativa (art. 29 CCNL 3.11.2005)	pag. 112
Effetti della valutazione negativa dei risultati (art. 30 CCNL 3.11.2005)	pag. 113
Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi ed altri istituti (art. 31 CCNL 3.11.2005)	pag. 113
Norma finale del sistema di valutazione (art. 32 CCNL 3.11.2005)	pag. 114

PARTE IX: SISTEMI DI FINANZIAMENTO

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	
Art. 60 CCNL 5.12.2006	pag. 115
Art. 61 CCNL 5.12.2006	pag. 115
Art. 4 CCNL 5.12.2006 II biennio economico	pag. 116
Art. 1 CCNL 24.06.1997	pag. 116
Art. 2 CCNL 24.06.1997	pag. 116
Art. 50 CCNL 8.6.2000	pag. 116
Art. 9 CCNL 8.6.2000 II biennio economico	pag. 117
Art. 37 CCNL 10.02.2004	pag. 117
Art. 54 CCNL 3.11.2005	pag. 117
Art. 10 CCNL 5.7.2006 II biennio economico 2002-2005	pag. 118
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DELLE INDENNITA' ACCESSORIE	
Art. 62 CCNL 5.12.1996	pag. 118
Art. 51 CCNL 8.6.2000	pag. 119
Art. 10 comma 1 CCNL 8.6.2000	pag. 119
Art. 55 CCNL 3.11.2005	pag. 119
Art. 57 CCNL 3.11.2005	pag. 119
Art. 11 CCNL 5.7.2006 II biennio economico 2002-2005	pag. 120
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO	
Art. 63 CCNL 5.12.1996	pag. 120
Art. 64 CCNL 5.12.1996	pag. 121
Art. 7 CCNL 5.12.1996 II biennio economico	pag. 121
Art. 52 CCNL 8.6.2000	pag. 122
Art. 10 comma 2 CCNL 8.6.2000 II biennio economico	pag. 122
Art. 56 CCNL 3.11.2005	pag. 122
Art. 12 CCNL 5.7.2006 II biennio economico 2002-2005	pag. 123

ALTRE DISPOSIZIONI RELATIVE AI FONDI, ALLA LORO COSTITUZIONE E AL LORO INCREMENTO E FINANZIAMENTO

Riconversione delle risorse destinate alla progressione economica per anzianità (art. 47 CCNL 5.12.1996 modificato dall'art.1 CCNL 4.3.1997 e dall'art. 9 CCNL 8.6.2000 II biennio economico)	pag. 123
Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi (art. 53 CCNL 8.6.2000)	pag. 123

PARTE X: LIBERA PROFESSIONE

Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti medici (art. 54 CCNL 8.6.2000)	pag. 125
Tipologia di attività libero-professionali (art. 55 CCNL 8.6.2000 modificato dall'art. 18 CCNL 3.11.2005)	pag. 125
Disciplina transitoria (art. 56 CCNL 8.6.2000)	pag. 127
Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi (art. 57 CCNL 8.6.2000)	pag. 127
Altre attività a pagamento (art. 58 CCNL 8.6.2000)	pag. 128
Attività professionale dei dirigenti dei dipartimenti di prevenzione (art. 59 CCNL 8.6.2000)	pag. 130
Attività non rientranti nella libera professione intramuraria (art. 60 CCNL 8.6.2000)	pag. 130

PARTE XI: DISPOSIZIONI FINALI

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Previdenza complementare (art. 59 CCNL 3.11.2005)	pag. 132
Trattenute per scioperi brevi (art. 31 CCNL 10.02.2004)	pag. 132
Disposizioni particolari (art. 70 CCNL 5.12.1996 modificato dall'art. 5 CCNL 10.02.2004 e dall'art. 24 CCNL 3.11.2005)	pag. 132
Disposizioni particolari (art. 62 CCNL 8.6.2000)	pag. 133
Disposizioni particolari (art. 12 CCNL 8.6.2000 II biennio economico)	pag. 133

NORME FINALI E TRANSITORIE

Norma transitoria relativa alle caratteristiche del rapporto di lavoro (art. 72 CCNL 5.12.1996)	pag. 134
Verifica delle disponibilità finanziarie complessive (art. 73 CCNL 5.12.1996)	pag. 134
Norma finale (art. 74 CCNL 5.12.1996)	pag. 134
Disapplicazioni (art. 75 CCNL 5.12.1996 modificato dal CCNL 22.02.2001)	pag. 134
Norma finale (art. 8 CCNL 5.12.1996 II biennio economico)	pag. 135
Norme di rinvio (art. 63 CCNL 8.6.2000)	pag. 135
Norma programmatica (art. 64 CCNL 8.6.2000)	pag. 135
Disapplicazioni e sostituzioni (art. 65 CCNL 8.6.2000)	pag. 136
Verifiche	

(art. 11 CCNL 8.6.2000 II biennio economico)	pag. 136
Norme finali	
(art. 44 CCNL 10.02.2004)	pag. 136
Disapplicazioni	
(art. 45 CCNL 10.02.2004)	pag. 137
Norma finale	
(art. 58 CCNL 3.11.2005)	pag. 137
Conferme	
(art. 60 CCNL 3.11.2005)	pag. 137
Disapplicazioni	
(art. 61 CCNL 3.11.2005)	pag. 138
Conferme	
(art. 14 CCNL 5.7.2006 II biennio economico 2002-2005)	pag. 138
Una tantum	
(art. 71 CCNL 5.12.1996)	pag. 138
Una tantum	
(art. 13 CCNL 5.7.2006 II biennio economico 2002-2005)	pag. 138

ALLEGATI AL CCNL DEL 5 DICEMBRE 1996

ALLEGATO 1	pag. 139
ALLEGATO 2	pag. 139
ALLEGATO 3	pag. 140
ALLEGATO 5	pag. 140

ALLEGATI AL CCNL DEL 5 DICEMBRE 1996 II BIENNIO ECONOMICO

ALLEGATO 1	pag. 142

ALLEGATI AL CCNL INTEGRATIVO DEL 5 AGOSTO 1997

ALLEGATO	pag. 143

ALLEGATI AL CCNL DELL'8 GIUGNO 2000 I BIENNIO ECONOMICO

TAVOLA 1	pag. 144
TAVOLA 2	pag. 145
TAVOLA 3	pag. 146
TAVOLA 4	pag. 147
TAVOLA 5	pag. 148
TAVOLA 6	pag. 149
TAVOLA 7	pag. 150
TAVOLA 8	pag. 151
ALLEGATO 9	pag. 152

ALLEGATI AL CCNL DELL'8 GIUGNO 2000 II BIENNIO ECONOMICO

TAVOLA 1	pag. 153
TAVOLA 2	pag. 154

ALLEGATO AL CCNL INTEGRATIVO DEL 10 FEBBRAIO 2004

Schema di codice di comportamento da adottare nella lotta contro le molestie sessuali	pag. 155

ALLEGATO AL CCNL DEL 3 NOVEMBRE 2005 I BIENNIO ECONOMICO

ALLEGATO 1 (Codice di comportamento dei dipendenti delle	

pubbliche amministrazioni)	pag. 157
ALLEGATO 2	pag. 159
ALLEGATO 3	pag. 160
ALLEGATO 4	pag. 160
ALLEGATO 5	pag. 161
ALLEGATO 6	pag. 161
ALLEGATO 7	pag. 164

ALLEGATI AL CCNL DEL 5 LUGLIO 2006 II BIENNIO ECONOMICO 2004-2005

ALLEGATO 1	pag. 172

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

Dichiarazioni congiunte al CCNL 5.12.1996	
Parte normativa e I biennio economico	pag. 173
Dichiarazioni congiunte al CCNL 5.12.1996	
Il biennio economico	pag. 174
Dichiarazioni congiunte al CCNL integrativo del 4.3.1997	pag. 175
Dichiarazioni congiunte al CCNL 8.6.2000	
Parte normativa e I biennio economico	pag. 175
Dichiarazioni congiunte al CCNL 8.6.2000	
Il biennio economico	pag. 176
Dichiarazioni congiunte al CCNL 3.11.2005	
Parte normativa e I biennio economico	pag. 177
Dichiarazioni congiunte al CCNL 5.7.2006	
Il biennio economico	pag. 178
Dichiarazione a verbale della CGILmedici	pag. 178

APPENDICE

CHIARIMENTI A.R.A.N.

16 gennaio 1997	pag. 180
11 giugno 1997	pag. 180
1 aprile 1998	pag. 185
20 maggio 1998	pag. 186
26 luglio 2000	pag. 193
25 ottobre 2000	pag. 194
10 gennaio 2002	pag. 202
20 febbraio 2002	pag. 202
22 ottobre 2002	pag. 220
4 giugno 2003	pag. 221
9 marzo 2004	pag. 222
14 luglio 2004	pag. 222
19 luglio 2006	pag. 223
30 ottobre 2006	pag. 230
5 dicembre 2006	pag. 231

LEGGI E NORMATIVE DI RIFERIMENTO

Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502	pag. 232
Decreto Legislativo 28 luglio 2000, n. 254	pag. 257
Decreto Legislativo 3 febbraio 1993, n. 29	pag. 259
Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165	pag. 290
Legge 15 luglio 2002, n. 145	pag. 318
Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151	pag. 323
Legge 5 febbraio 1992, n. 104	pag. 339
Decreto Legislativo 26 novembre 1999, n. 532	pag. 348
Decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n. 61	pag. 350

Legge 20 maggio 1970, n. 300	pag. 354
Legge 26 maggio 2004, n. 138	pag. 359
DPCM Atto di indirizzo e coordinamento concernente l'attività Libero-professionale intramuraria	pag. 361
BUSTA PAGA TIPO	pag. 367