

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area Sanità Triennio 2016 – 2018

Del 19 Dicembre 2019

Versione tratta dal sito: <https://www.aranagenzia.it>;

**AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI
VIA DEL CORSO 476 - 00186 ROMA**

Note a cura di Carmine Gigli

Edizione
FEDERAZIONE
C&MO - FESMED
Federazione Sindacati Medici Italiani

Indice

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI	6
Capo I Applicazione, durata, tempi e decorrenza	
Art. 1 Campo di applicazione	
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI	10
Capo I Sistema delle relazioni sindacali	
Art. 3 Obiettivi e strumenti	
Art. 4 Informazione	
Art. 5 Confronto	
Art. 6 Confronto regionale	
Art. 6 bis Organismo paritetico	
Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie	
Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure	
Art. 9 Clausole di raffreddamento	
Art. 10 Decorrenza e disapplicazioni	
TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO	18
Capo I Costituzione del rapporto di lavoro	
Art. 11 Il contratto individuale di lavoro	
Art. 12 Periodo di prova	
Art. 13 Ricostituzione del rapporto di lavoro	
Art. 14 Caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti	
Art. 15 Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa	
Art. 16 Decorrenza e disapplicazioni	
Capo II Il sistema degli incarichi dirigenziali	28
Art. 17 Sistema degli incarichi e sviluppo della carriera professionale	
Art. 18 Tipologie d'incarico	
Art. 19 Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure	
Art. 20 Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa- Criteri e procedure	
Art. 21 Dirigente ambientale	
Art. 22 Sostituzioni	
Art. 23 Decorrenza e disapplicazioni	
Capo III Orario ed organizzazione della prestazione di lavoro	37
Art. 24 Orario di lavoro dei dirigenti	
Art. 25 Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa	
Art. 26 Servizio di guardia	
Art. 27 Servizio di pronta disponibilità	
Art. 28 Riposo settimanale	
Art. 29 Lavoro notturno	
Art. 30 Lavoro straordinario	
Art. 31 Disposizioni particolari sull'esercizio dell'attività libero professionale intramuraria	
Art. 32 Decorrenza e disapplicazioni	
Capo IV Ferie e festività	46
Art. 33 Ferie e recupero festività soppresse	
Art. 34 Ferie e riposi solidali	

Art. 35 Decorrenza e disapplicazioni	
Capo V Assenze e congedi	49
Art. 36 Assenze giornaliere retribuite	
Art. 37 Assenze orarie retribuite per particolari motivi personali o familiari	
Art. 38 Assenze previste da particolari disposizioni di legge	
Art. 39 Congedi per le donne vittime di violenza	
Art. 40 Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici.	
Art. 41 Assenze per malattia	
Art. 42 Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita	
Art. 43 Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio	
Art. 44 Congedi dei genitori	
Art. 45 Congedo parentale su base oraria	
Art. 46 Tutela dei dirigenti in particolari condizioni psicofisiche	
Art. 47 Richiamo alle armi	
Art. 48 Unioni civili	
Art. 49 Decorrenza e disapplicazioni	
Capo VI Formazione	61
Art. 50 Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata	
Art. 51 Formazione continua ed ECM	
Art. 52 Comando finalizzato	
Art. 53 Decorrenza e disapplicazioni	
Capo VII Mobilità	66
Art. 54 Integrazione ai criteri per la mobilità volontaria dei dirigenti	
Capo VIII Verifica e valutazione dei dirigenti	69
Art. 55 Obiettivi e principi della valutazione	
Art. 56 Procedure di valutazione	
Art. 57 Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti	
Art. 58 Effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti da parte dell'organismo indipendente di valutazione	
Art. 59 Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti da parte del Collegio tecnico	
Art. 60 La valutazione negativa	
Art. 61 Effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione	
Art. 62 Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico	
Art. 63 Decorrenza e disapplicazioni	
Capo IX Coperture assicurative, rischio clinico e patrocinio legale	75
Art. 64 Coperture assicurative per utilizzo di mezzo di trasporto proprio o aziendale	
Art. 65 Copertura assicurativa per la responsabilità civile	
Art. 66 Sistemi per la gestione del rischio	
Art. 67 Patrocinio legale	
Art. 68 Decorrenza e disapplicazioni	
Capo X Responsabilità disciplinare	78
Art. 69 Principi generali	
Art. 70 Obblighi del dirigente	
Art. 71 Sanzioni disciplinari	
Art. 72 Codice disciplinare	
Art. 73 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare	
Art. 74 Sospensione cautelare in corso di procedimento penale	
Art. 75 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale	
Art. 76 La determinazione concordata della sanzione	

Art. 77 Reintegrazione sul posto di lavoro e indennità supplementare
Art. 78 Norme finali
Art. 79 Decorrenza e disapplicazioni

TITOLO IV ISTITUTI NORMO-ECONOMICI 98

Art. 80 Trattamento di trasferta
Art. 80 bis Welfare integrativo
Art. 81 Decorrenza e disapplicazioni

TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI 100

Capo I Struttura della retribuzione

Art. 82 Retribuzione e sue definizioni
Art. 83 Struttura della retribuzione
Art. 84 Decorrenza e disapplicazioni

Capo II Stipendio tabellare 102

Art. 85 Incrementi dello stipendio tabellare
Art. 86 Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro ad esaurimento
Art. 87 Effetti dei nuovi stipendi tabellari
Art. 88 Retribuzione individuale di anzianità
Art. 89 Indennità di esclusività
Art. 90 Indennità per incarico di direzione di struttura complessa
Art. 90 bis Indennità di specificità medico - veterinaria
Art. 90 ter Una tantum

Capo III Retribuzione di posizione e di risultato 108

Art. 91 Retribuzione di posizione
Art. 92 Clausola di garanzia
Art. 93 Retribuzione di risultato e relativa differenziazione
Art. 93 bis Misure per disincentivare elevati tassi di assenza dei dirigenti

Capo IV I Fondi 113

Art. 94 Fondo per la retribuzione degli incarichi
Art. 95 Fondo per la retribuzione di risultato
Art. 96 Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro

Capo V Compensi correlati alle condizioni di lavoro 122

Art. 97 Compensi correlati alle condizioni di lavoro
Art. 98 Indennità per servizio notturno e festivo
Art. 99 Indennità professionale specifica di rischio radiologico e indennità di rischio radiologico
Art. 100 Indennità ufficiale polizia giudiziaria
Art. 101 Indennità di bilinguismo
Art. 102 Decorrenza e disapplicazioni
Art. 103 Decorrenza e disapplicazioni relative all'intero Titolo V "Trattamento economico dei dirigenti"

TITOLO VI ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 125

Art. 104 Termini di preavviso
Art. 105 Cause di cessazione del rapporto di lavoro
Art. 106 Comitato dei Garanti
Art. 107 Decorrenza e disapplicazioni

TITOLO VII PARTICOLARI TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO 129

Capo I Rapporto di lavoro a tempo determinato

Art. 108 Assunzioni a tempo determinato
Art. 109 Trattamento economico – normativo dei dirigenti con contratto a tempo determinato

Capo II Rapporti di lavoro con impegno orario ridotto 138

- Art. 110 Accesso al rapporto di lavoro con impegno orario ridotto
Art. 111 Orario di lavoro del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto
Art. 112 Trattamento economico – normativo del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto
Art. 113 Decorrenza e disapplicazioni

TITOLO VIII LIBERA PROFESSIONE INTRAMURARIA 143

- Art. 114 Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti
Art. 115 Tipologie di attività libero professionale intramuraria
Art. 116 Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi
Art. 117 Altre attività a pagamento
Art. 118 Attività professionale dei dirigenti dei dipartimenti di prevenzione
Art. 119 Attività non rientranti nella libera professione intramuraria
Art. 120 Decorrenza e disapplicazioni

TITOLO IX DISPOSIZIONI FINALI 153

- Art. 121 Informazione sul Fondo Pensione Complementare
Art. 122 Disapplicazione disposizioni particolari dei precedenti CCNL
Art. 123 Conferme

- Dichiarazione congiunta n. 1
Dichiarazione congiunta n. 2
Dichiarazione congiunta n. 3
Dichiarazione congiunta n. 4
Dichiarazione congiunta n. 5
Dichiarazione congiunta n. 6
Dichiarazione congiunta n. 7
Dichiarazione congiunta n. 8
Dichiarazione congiunta n. 9
Dichiarazione congiunta n. 10
Dichiarazione congiunta n. 11
Dichiarazione congiunta n. 12
Dichiarazione congiunta n. 13

Elenco delle note a piè di pagina 156

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutti i dirigenti medici, sanitari, veterinari e delle professioni sanitarie di cui all'art. 7¹ del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendenti da tutte le Aziende ed Enti del comparto indicate all'art. 6² del medesimo CCNQ.
2. Al personale di cui al comma 1, soggetto a mobilità in conseguenza di provvedimenti di ristrutturazione organizzativa dell'Amministrazione, di esternalizzazione oppure di processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino al definitivo inquadramento contrattuale nella nuova amministrazione, ente o società, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.
3. Il riferimento alle aziende sanitarie ed ospedaliere, alle A.R.P.A ed alle agenzie, istituti, RSA ed enti del Servizio Sanitario Nazionale di cui all'art. 6^{vedi nota n.2} del Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale, stipulato il 13 luglio 2016 è riportato nel testo del presente contratto come "Aziende ed Enti".
4. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D.Lgs. n. 165/2001". Il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni sono riportati come "D.Lgs. n. 502 del 1992".
5. Nel testo del presente contratto per "dirigente responsabile" si intende il dirigente preposto alle strutture con gli incarichi individuati dai rispettivi ordinamenti aziendali, adottati nel rispetto delle leggi regionali di organizzazione. Con il termine di "unità operativa" si indicano genericamente articolazioni interne delle strutture aziendali così come individuate dai rispettivi ordinamenti, comunque denominate.

¹ **CCNQ per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale (2016-2018) del 13/07/2016.**
Art. 7 Aree dirigenziali.

1. I dirigenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 1, disciplinati dai contratti collettivi nazionali relativi al rapporto di lavoro pubblico, ivi compresi quelli di livello dirigenziale generale, ove previsti dai relativi ordinamenti, sono aggregati, fermo restando quanto stabilito dall'art. 74, comma 3 del d.lgs. 150 del 2009, nelle seguenti autonome aree di contrattazione collettiva: A) Area delle Funzioni centrali; B) Area delle Funzioni locali; C) Area dell'Istruzione e della ricerca; D) Area della Sanità. 2. L'area delle Funzioni Centrali comprende i dirigenti delle amministrazioni del comparto delle Funzioni Centrali di cui all'art. 3, ivi inclusi i dirigenti delle professionalità sanitarie del Ministero della Salute di cui all'art. 2 della legge 3 agosto 2007 n. 120, e dai professionisti già ricompresi nelle precedenti aree dirigenziali. 3. L'area delle Funzioni Locali comprende i dirigenti delle amministrazioni del comparto delle Funzioni Locali di cui all'art. 4, i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali delle amministrazioni del comparto Sanità di cui all'art. 6, nonché, in relazione a quanto previsto dalla legge n. 7 agosto 2015, n. 124, i segretari comunali e provinciali. 4. L'Area dell'Istruzione e della Ricerca comprende i dirigenti delle amministrazioni del comparto Istruzione e ricerca di cui all'art. 5. 5. L'area della Sanità comprende i dirigenti medici, veterinari, odontoiatri e sanitari delle amministrazioni del comparto Sanità di cui all'art. 6, ivi compresi i dirigenti delle professioni sanitarie di cui all'art. 6 della legge 10 agosto 2000, n. 251, con esclusione dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali di cui al comma 3.

² **CCNQ per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale (2016-2018) del 13/07/2016.**
ART. 6 Comparto della Sanità.

1. Il comparto di contrattazione collettiva della Sanità, comprende il personale non dirigente dipendente da: Aziende sanitarie, ospedaliere del Servizio sanitario nazionale; Aziende ospedaliere-universitarie diverse da quelle indicate all'art. 5, comma 1, punto III; Istituti zooprofilattici sperimentali di cui al decreto legislativo 30 giugno 1993, n. 270 e s.m.i.; Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico di cui al decreto legislativo 16 ottobre 2003, n. 288; Azienda ospedaliera Ordine Mauriziano di Torino; Ente ospedaliero Ospedali Galliera di Genova; Aziende pubbliche di servizi alla persona (ex IPAB), che svolgono prevalentemente funzioni sanitarie; Residenze sanitarie assistite a prevalenza pubblica - RSA; Agenzie regionali per la protezione ambientale - ARPA; Agenzia per i servizi sanitari regionali - Age.Na.S; Istituto Nazionale per la promozione della salute delle popolazioni Migranti e per il contrasto delle malattie della Povertà - INMP.

6. 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.

7. 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. n. 254 del 2000³.

8. I dirigenti delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica del ruolo sanitario nel testo, sono indicate come “dirigenti delle professioni sanitarie”.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2016 – 31 dicembre 2018, sia per la parte giuridica che per la parte economica.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L’avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle Aziende ed Enti mediante la pubblicazione nel sito web dell’ARAN e nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle Azienda e Enti entro trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, entro un mese dalla sottoscrizione definitiva. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l’apertura della trattativa 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. A decorrere dal mese di aprile dell’anno successivo alla scadenza del presente contratto, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l’erogazione di cui all’art. 47 bis comma 1⁴ del D. Lgs. n. 165/2001, è riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge di bilancio in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un’anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all’atto del rinnovo contrattuale. L’importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell’inflazione, misurata dall’indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli stipendi tabellari. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice. Per l’erogazione della copertura di cui al presente comma si applicano le procedure di cui agli

³ **Decreto Legislativo 28 luglio 2000, n. 254. Articolo 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: ... "Articolo 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".

⁴ **Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Art. 47-bis. Tutela retributiva per i dipendenti pubblici**

1. Decorsi sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge finanziaria che dispone in materia di rinnovi dei contratti collettivi per il periodo di riferimento, gli incrementi previsti per il trattamento stipendiale possono essere erogati in via provvisoria previa deliberazione dei rispettivi comitati di settore, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative, salvo conguaglio all’atto della stipulazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

articoli 47 e 48, commi 1 e 2⁵, del D.Lgs. n. 165/2001, fermo restando - per il triennio 2019-2021 - quanto previsto in materia dall'art. 1, comma 440⁶, della legge 30 dicembre 2018, n. 145.

⁵ **Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Art. 47. Procedimento di contrattazione collettiva**

1. Gli indirizzi per la contrattazione collettiva nazionale sono emanati dai Comitati di settore prima di ogni rinnovo contrattuale. 2. Gli atti di indirizzo delle amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 2, emanati dai rispettivi comitati di settore, sono sottoposti al Governo che, nei successivi venti giorni, può esprimere le sue valutazioni per quanto attiene agli aspetti riguardanti la compatibilità con le linee di politica economica e finanziaria nazionale. Trascorso inutilmente tale termine l'atto di indirizzo può essere inviato all'ARAN. 3. Sono altresì inviati appositi atti di indirizzo all'ARAN in tutti gli altri casi in cui è richiesta una attività negoziale. L'ARAN informa costantemente i comitati di settore e il Governo sullo svolgimento delle trattative. 4. L'ipotesi di accordo è trasmessa dall'ARAN, corredata dalla prescritta relazione tecnica, ai comitati di settore ed al Governo entro 10 giorni dalla data di sottoscrizione. Per le amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 2, il comitato di settore esprime il parere sul testo contrattuale e sugli oneri finanziari diretti e indiretti a carico dei bilanci delle amministrazioni interessate. Fino alla data di entrata in vigore dei decreti di attuazione della legge 5 maggio 2009, n. 42, il Consiglio dei Ministri può esprimere osservazioni entro 20 giorni dall'invio del contratto da parte dell'ARAN. Per le amministrazioni di cui al comma 3 del medesimo articolo 41, il parere è espresso dal Presidente del Consiglio dei Ministri, tramite il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri. 5. Acquisito il parere favorevole sull'ipotesi di accordo, nonché la verifica da parte delle amministrazioni interessate sulla copertura degli oneri contrattuali, 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. 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. La Corte dei conti può acquisire elementi istruttori e valutazioni sul contratto collettivo da parte di tre esperti in materia di relazioni sindacali e costo del lavoro individuati dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, tramite il Capo del Dipartimento della funzione pubblica di intesa con il Capo del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, nell'ambito di un elenco definito di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Nel caso delle amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 2, la designazione di due esperti viene effettuata dall'ANCI, dall'UPI e dalla Conferenza delle Regioni e delle province autonome. 7. In caso di certificazione non positiva della Corte dei conti le parti contraenti non possono procedere alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di accordo. Nella predetta ipotesi, il Presidente dell'ARAN, d'intesa con il competente comitato di settore, che può dettare indirizzi aggiuntivi, provvede alla riapertura delle trattative ed alla sottoscrizione di una nuova ipotesi di accordo adeguando i costi contrattuali ai fini delle certificazioni. In seguito alla sottoscrizione della nuova ipotesi di accordo si riapre la procedura di certificazione prevista dai commi precedenti. Nel caso in cui la certificazione non positiva sia limitata a singole clausole contrattuali l'ipotesi può essere sottoscritta definitivamente ferma restando l'inefficacia delle clausole contrattuali non positivamente certificate. 8. I contratti e accordi collettivi nazionali, nonché le eventuali interpretazioni autentiche sono pubblicati nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana oltre che sul sito dell'ARAN e delle amministrazioni interessate. 9. Dal computo dei termini previsti dal presente articolo sono esclusi i giorni considerati festivi per legge, nonché il sabato.

Articolo 48. Disponibilità destinate alla contrattazione collettiva nelle amministrazioni pubbliche e verifica

1. Il Ministero dell'economia e delle finanze, 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-bis.

2. Per le amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 2, nonché per le università italiane, gli enti pubblici non economici e gli enti e le istituzioni di ricerca, ivi compresi gli enti e le amministrazioni di cui all'articolo 70, comma 4, gli oneri derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale sono determinati a carico dei rispettivi bilanci nel rispetto dell'articolo 40, comma 3-quinquies. Le risorse per gli incrementi retributivi per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali delle amministrazioni regionali, locali e degli enti del Servizio sanitario nazionale sono definite dal Governo, nel rispetto dei vincoli di bilancio, del patto di stabilità e di analoghi strumenti di contenimento della spesa, previa consultazione con le rispettive rappresentanze istituzionali del sistema delle autonomie.

⁶ **Legge 30 dicembre 2018, n. 145. Art. 1, comma 440.**

7. Il presente CCNL può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49⁷ del D. Lgs. n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64⁸ del medesimo decreto legislativo.

Nelle more della definizione dei contratti collettivi nazionali di lavoro e dei provvedimenti negoziali riguardanti il personale in regime di diritto pubblico relativi al triennio 2019-2021, a valere sulle risorse a copertura degli oneri di cui ai commi 436 e 438, si dà luogo, in deroga alle procedure previste dai rispettivi ordinamenti, all'erogazione: a) dell'anticipazione di cui all'articolo 47-bis, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nonché degli analoghi trattamenti disciplinati dai provvedimenti negoziali relativi al personale in regime di diritto pubblico, nella misura percentuale, rispetto agli stipendi tabellari, dello 0,42 per cento dal 1° aprile 2019 al 30 giugno 2019 e dello 0,7 per cento a decorrere dal 1° luglio 2019; b) al personale di cui all'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dell'elemento perequativo una tantum ove previsto dai relativi contratti collettivi nazionali di lavoro riferiti al triennio 2016-2018, nelle misure, con le modalità e i criteri ivi definiti e con decorrenza dal 1° gennaio 2019 fino alla data di definitiva sottoscrizione dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019/2021, che ne disciplinano il riassorbimento.

⁷ **Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Articolo 49. 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 delle clausole controverse. 2. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'articolo 47, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto. Qualora tale accordo non comporti oneri aggiuntivi e non vi sia divergenza sulla valutazione degli stessi, il parere del Presidente del Consiglio dei Ministri è espresso tramite il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

⁸ **Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Articolo 64. Accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità ed interpretazione dei contratto collettivi**

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 precedente, 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.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Capo I Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra Azienda o Ente e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle Aziende ed Enti a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei dirigenti a migliorare le condizioni di lavoro, di sicurezza clinica e di crescita professionale;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono la crescita professionale, le condizioni di lavoro e l'aggiornamento dei dirigenti, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le Aziende ed Enti si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa.
4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme di dialogo costruttivo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle Aziende ed Enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - informazione;
 - confronto, anche di livello regionale;
 - organismo paritetico.
5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti, al livello previsto dall'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie). Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).
6. E' istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna Azienda o Ente assume gli atti adottati unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter⁹, D.Lgs. n. 165/2001. L'Osservatorio

⁹ **Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165.** Articolo 40. Contratti collettivi nazionali e integrativi.

1. La contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali e si svolge con le modalità previste dal presente decreto. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità, la contrattazione collettiva è consentita nei limiti previsti dalle norme di legge. Sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421. 2. Tramite appositi accordi tra l'ARAN e le Confederazioni rappresentative, secondo le procedure di cui agli articoli 41, comma 5, e 47, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, sono definiti fino a un massimo di quattro comparti di contrattazione collettiva nazionale, cui corrispondono non più di quattro separate aree per la dirigenza. Una apposita area o sezione contrattuale di un'area dirigenziale riguarda la dirigenza del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale, per gli effetti di cui all'articolo 15 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni. Nell'ambito dei comparti di contrattazione possono essere costituite apposite sezioni contrattuali per specifiche professionalità. 3. La contrattazione collettiva disciplina, in coerenza con il settore privato, la struttura contrattuale, i rapporti tra i diversi livelli e la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi. La durata viene stabilita in modo che vi sia coincidenza fra la vigenza della disciplina giuridica e di quella economica. 3-bis. Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva

integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli 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. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione. 3-ter. Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede fra le parti, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis. I contratti collettivi nazionali possono individuare un termine minimo di durata delle sessioni negoziali in sede decentrata, decorso il quale l'amministrazione interessata può in ogni caso provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo. È istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti di cui al primo periodo. L'osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. 3-quater. (COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 25 MAGGIO 2017, N. 75). 3-quinquies. La contrattazione collettiva nazionale dispone, per le amministrazioni di cui al comma 3 dell'articolo 41, le modalità di utilizzo delle risorse indicate all'articolo 45, comma 3-bis, individuando i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa. Le regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto ((degli obiettivi di finanza pubblica)) e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'affettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di superamento di vincoli finanziari accertato da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli. Al fine di non pregiudicare l'ordinata prosecuzione dell'attività amministrativa delle amministrazioni interessate, la quota del recupero non può eccedere il 25 per cento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa ed il numero di annualità di cui al periodo precedente, previa certificazione degli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1, è corrispondentemente incrementato. In alternativa a quanto disposto dal periodo precedente, le regioni e gli enti locali possono prorogare il termine per procedere al recupero delle somme indebitamente erogate, per un periodo non superiore a cinque anni, a condizione che adottino o abbiano adottato le misure di contenimento della spesa di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto-legge 6 marzo 2014, n. 16, dimostrino l'effettivo conseguimento delle riduzioni di spesa previste dalle predette misure, nonché il conseguimento di ulteriori riduzioni di spesa derivanti dall'adozione di misure di razionalizzazione relative ad altri settori anche con riferimento a processi di soppressione e fusione di società, enti o agenzie strumentali. Le regioni e gli enti locali forniscono la dimostrazione di cui al periodo precedente con apposita relazione, corredata del parere dell'organo di revisione economico-finanziaria, allegata al conto consuntivo di ciascun anno in cui è effettuato il recupero. Le disposizioni del presente comma trovano applicazione a decorrere dai contratti sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. 3-sexies. A corredo

verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati.

L'Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

Art. 4 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Azienda o Ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 3, lett. a) e b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da assumere, prima della loro definitiva adozione, ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 (Confronto), 6 (Confronto regionale) e 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) prevedano il confronto o la trattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione, nonché le materie per le quali l'informazione sia prevista da disposizione di legge.

Art. 5 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 3, lett. a) e b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Azienda o Ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, l'Azienda o Ente e i soggetti sindacali si incontrano se, entro 10 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'Azienda o Ente contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1. 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. 4-bis. I contratti collettivi nazionali di lavoro devono prevedere apposite clausole che impediscono incrementi della consistenza complessiva delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori, nei casi in cui i dati sulle assenze, a livello di amministrazione o di sede di trattazione integrativa, rilevati a consuntivo, evidenzino, anche con riferimento alla concentrazione in determinati periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza o, comunque, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale, significativi scostamenti rispetto a dati medi annuali nazionali o di settore. 4-ter. Al fine di semplificare la gestione amministrativa dei fondi destinati alla trattazione integrativa e di consentirne un utilizzo più funzionale ad obiettivi di valorizzazione degli apporti del personale, nonché di miglioramento della produttività e della qualità dei servizi, la trattazione collettiva nazionale provvede al riordino, alla razionalizzazione ed alla semplificazione delle discipline in materia di dotazione ed utilizzo dei fondi destinati alla trattazione integrativa.

3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui al comma 3, lett. a) e b) dell'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie):

- a) i criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Azienda o Ente o tra Aziende ed Enti, nei casi di utilizzazione dei dirigenti, nell'ambito di processi associativi;
- c) i criteri generali dei sistemi di valutazione professionale e dei sistemi di valutazione della performance;
- d) criteri generali di graduazione delle posizioni dirigenziali;
- e) i criteri per il conferimento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31¹⁰ del D. Lgs. n. 165/2001;
- g) le condizioni, i requisiti e i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale.

Art. 6 Confronto regionale

1. Ferma rimanendo l'autonomia contrattuale delle Aziende ed Enti nel rispetto dell'art. 40^{vedi nota n.9} del D.Lgs. n. 165/2001, le Regioni entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso, possono emanare linee generali di indirizzo agli enti o aziende – anche per lo svolgimento della trattativa integrativa, ove prevista ai sensi dell'art.7

(Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) - nelle seguenti materie:

- a) metodologie di utilizzo da parte delle Aziende ed Enti di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica dei dirigenti di cui all'art. 94 comma 3, lett. c) (Fondo per la retribuzione degli incarichi), 95, comma 3, lett. b) (Fondo per la retribuzione di risultato) e 96, comma 3, lett. b) (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);
- b) linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive di cui all'art. 115, comma 2 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria);
- c) criteri generali dei sistemi di valutazione professionale e di performance dei dirigenti;
- d) criteri generali per l'inserimento, nei regolamenti aziendali sulla libera professione di norme idonee a garantire che l'esercizio della libera professione sia modulato in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia;
- e) criteri generali per la determinazione della tariffa percentuale, di cui all'art. 116, comma 2, lett. i), (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi) nonché per l'individuazione delle discipline del medesimo personale che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria;
- f) indicazioni in tema di art. 16, comma 5¹¹, *CCNL 6.10.2010* delle aree IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, relativo alle aspettative per motivi di assistenza umanitaria, all'emergenza e alla cooperazione;

¹⁰ **Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Articolo 31. 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

¹¹ **CCNL area IV della dirigenza medica e veterinaria del 6.05.2010 integrativo del CCNL del 17.10.2008. Art. 16 Disposizioni particolari e conferme**

5. L'art. 11, comma 1 del CCNL integrativo del 10.2.2004, al termine del primo capoverso, è integrato con l'inserimento dei seguenti periodi: "In particolare, nell'ambito dell'assistenza umanitaria, emergenza e cooperazione con i paesi in via di sviluppo, le aziende ed enti possono altresì concedere un'aspettativa senza assegni per un massimo di dodici mesi nel biennio, da fruire anche in maniera frazionata, al fine di una collaborazione professionale all'estero, per la realizzazione di progetti di iniziativa regionale o svolti con un'organizzazione non governativa riconosciuta idonea ai sensi della L. 49/1987 e s.m.i. Nel caso in cui detti progetti siano finalizzati ad operare in situazioni di emergenza, la concessione o il diniego dell'aspettativa dovrà essere comunicata dall'azienda entro 15 giorni dalla richiesta". Sono fatte salve eventuali normative regionali in materia.

g) indirizzi in materia di riconoscimenti connessi allo svolgimento dell'attività didattica e di tutoraggio nell'ambito della formazione specialistica del personale destinatario del presente CCNL, secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 368/1999¹² e s.m.i.;

h) criteri di allocazione delle risorse che finanziano il salario accessorio previste da specifiche disposizioni di legge per le quali è necessario l'intervento regionale che tengano anche conto della perequazione e compensazione a livello regionale;

2. Ferma rimanendo l'autonomia aziendale, il confronto in sede regionale valuterà, sotto il profilo delle diverse implicazioni normativo-contrattuali, le problematiche connesse al lavoro precario, tenuto conto della garanzia di continuità nell'erogazione dei LEA, anche in relazione alla scadenza dei contratti a termine.

Art. 6 bis Organismo paritetico

1. L'organismo paritetico realizza una modalità relazionale consultiva finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 3, lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Azienda o Ente.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche e ai piani di formazione manageriale e formazione continua anche secondo quanto previsto dall'art. 16 bis¹³ e segg. del D.Lgs. n. 502/1992, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nonché alla prevenzione e riduzione del rischio clinico della legge 24/2017¹⁴, alla salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alle aggressioni subite in servizio dal personale, alla programmazione dei servizi di emergenza, in particolare di pronta disponibilità e di guardia, valutando, tra l'altro, la esonerabilità del personale che abbia superato la soglia di 62 anni di età anagrafica, nonché l'estensione del servizio di pronta disponibilità a turni diversi da quelli notturni e festivi, fermo restando l'onere a carico del relativo fondo - al fine di formulare proposte all'Azienda o Ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L'organismo paritetico:

a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 3, lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), nonché da una rappresentanza dell'Azienda o Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;

b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'Azienda o Ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;

¹² **Decreto Legislativo 17 agosto 1999, n. 368.** Attuazione della direttiva 93/16/CEE in materia di libera circolazione dei medici e di reciproco riconoscimento dei loro diplomi, certificati ed altri titoli e delle direttive 97/50/CE, 98/21/CE, 98/63/CE e 99/46/CE che modificano la direttiva 93/16/CEE. GU n.250 del 23-10-1999 - Suppl. Ordinario n. 187

¹³ **Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502. Art. 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 ed 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.16ter

¹⁴ **Legge 8 marzo 2017, n. 24.** Disposizioni in materia di sicurezza delle cure e della persona assistita, nonché in materia di responsabilità professionale degli esercenti le professioni sanitarie. (17G00041) (GU n.64 del 17-3-2017)

- c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'Azienda o Ente;
 - d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
 - e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 93 bis (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza dei dirigenti).
4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 3, lett.b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) o da gruppi di dirigenti. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).
5. Costituiscono inoltre oggetto di informazione, con cadenza semestrale, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 93 bis (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza dei dirigenti).

Art. 7

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, come individuata al comma 3 lett. a) e b), e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 4.
2. La contrattazione collettiva integrativa si svolge a livello di singola Azienda o Ente ("contrattazione integrativa aziendale"). Le Aziende sono tenute ad attivare la contrattazione integrativa, secondo le modalità ed i tempi previsti dall'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure), al fine di adottare, nel quadro della massima trasparenza dei ruoli e della responsabilità delle parti, scelte condivise nelle materie alla stessa demandate, anche nell'ottica di conseguire il miglioramento qualitativo dei servizi e dei livelli assistenziali.
3. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale sono:
 - a) le RSA di cui all'art. 42, comma 2¹⁵ del D. Lgs. n. 165/2001, fino a quando non sarà definita una disciplina contrattuale nazionale sulla rappresentanza sindacale dei dirigenti della presente area, in coerenza con la natura delle funzioni dirigenziali;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
5. Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale:
 - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi di cui agli artt. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi), 95 (Fondo per la retribuzione di risultato) e 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);
 - b) i criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale tenendo presente quanto previsto all'art. 93 (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione) e i criteri di cui all'art. 93, commi 8 e 9, (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione) nonché l'art.95, comma 10, (Fondo per la retribuzione di risultato);
 - c) l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - d) i criteri generali per la definizione dell'atto di cui all'art. 114, comma 1, (Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti) per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria dei dirigenti nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati (ivi incluso il personale di cui all'art. 116, comma 2, lett.i) (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi) e il personale dirigenziale degli altri ruoli professionale, tecnico e amministrativo di cui all'art. 116, comma 3,

¹⁵ **Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Articolo 42. Diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro**

Comma 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.

(Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi) nel rispetto delle linee di indirizzo regionali;

e) l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);

f) l'eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);

g) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati da ciascuna giornata di sciopero, ai sensi della legge n.146 del 1990¹⁶ e s.m.i., secondo quanto previsto dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali relativi all'area dirigenziale, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati alla contrattazione integrativa;

h) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi;

i) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione di servizi;

j) i criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo di cui all'art. 80 bis (Welfare integrativo);

k) elevazione del contingente complessivo dei rapporti a impegno ridotto ai sensi dell'art. 110, comma 6, (Accesso al rapporto di lavoro con impegno orario ridotto).

6. Ai sensi dell'art. 40, comma 3 quinquies^{vedi nota n.9} del D. Lgs. n. 165/2001 i contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma¹⁷, del codice civile.

Art. 8

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie). I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), sono negoziati con cadenza annuale.

2. L'Azienda o Ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 4 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

3. L'Azienda o Ente convoca i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 3, lett. a) e b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.

4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 (Clausole di raffreddamento), qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7, comma 5, lettere d), g), h), i), j), k) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).

¹⁶ **Legge 12 giugno 1990, n. 146.** Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati. Istituzione della Commissione di garanzia dell'attuazione della legge. (GU n.137 del 14-6-1990)

¹⁷ **Codice civile. Art. 1339.** Inserzione automatica di clausole. Le clausole, i prezzi di beni o di servizi, imposti dalla legge, sono di diritto inseriti nel contratto, anche in sostituzione delle clausole difformi apposte dalle parti.

Art. 1419. Nullità parziale. La nullità parziale di un contratto o la nullità di singole clausole importa la nullità dell'intero contratto, se risulta che i contraenti non lo avrebbero concluso senza quella parte del suo contenuto che è colpita dalla nullità. La nullità di singole clausole non importa la nullità del contratto, quando le clausole nulle sono sostituite di diritto da norme imperative

5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 5, lettere a), b), c), e), f) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (Clausole di raffreddamento), l'Azienda o Ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter^{vedi nota n.9} del D.Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1¹⁸ del D. Lgs. 165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'Azienda o Ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

7. 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, presso ciascuna Azienda o Ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.

8. Le Aziende o Enti sono tenuti a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

Art. 9 Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 10 Decorrenza e disapplicazioni

1. Cessano di avere efficacia e sono pertanto disapplicate, per quanto concerne il personale dirigenziale destinatario del presente contratto, tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali ovunque previste nei precedenti CCNL applicati al suddetto personale.

¹⁸ **Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Art. 40-bis. Controlli in materia di contrattazione integrativa**

1. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo.

TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

Capo I Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 11 Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del presente contratto collettivo. Il contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno costituisce la forma ordinaria di rapporto di lavoro per tutte le Aziende ed Enti.
2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, devono essere espressamente ed esaurientemente indicati:
 - a) tipologia del rapporto di lavoro;
 - b) data di inizio del rapporto di lavoro;
 - c) area e disciplina o profilo di appartenenza;
 - d) tipologia d'incarico conferito e relativi elementi che lo caratterizzano così come previsto dall'art. 19 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) e dall'art. 20 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure);
 - e) durata del periodo di prova;
 - f) sede e unità operativa dell'attività lavorativa;
 - g) termine finale in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato;
 - h) il trattamento economico complessivo corrispondente alla tipologia del rapporto di lavoro ed incarico conferito, costituito dalle:
 - voci del trattamento fondamentale di cui all'art. 83, comma 1, lett. a) (Struttura della retribuzione);
 - voci del trattamento economico accessorio di cui all'art. 83, comma 1, lett. b) (Struttura della retribuzione) ove spettanti;
 - i) la misura dell'indennità di esclusività del rapporto ove spettante.
3. 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 stesso e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'intervenuto annullamento o revoca della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto. Sono fatti salvi gli effetti economici derivanti dal rapporto di lavoro prestato fino al momento della risoluzione.
4. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da impegno orario pieno a impegno orario ridotto, il contratto individuale viene modificato come previsto dall'art. 110, comma 8, (Accesso al rapporto di lavoro con impegno orario ridotto).
5. L'Azienda o Ente, prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il destinatario, anche in via telematica, a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicata nel bando di concorso o selezione, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Su richiesta dell'interessato, il termine assegnato dall'Azienda o Ente può essere prorogato di ulteriori 15 giorni per comprovato impedimento. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità previste dalle vigenti disposizioni di legge. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova Azienda o Ente fatto salvo quanto previsto dall' art. 12, commi 9 e 10, (Periodo di prova).
6. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, l'Azienda o Ente comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

7. Il contratto individuale deve essere sempre stipulato nel caso di assunzione per il conferimento di incarico di direzione di struttura complessa con le procedure di cui al DPR 484/1997¹⁹, anche se il dirigente è già in servizio presso l'Azienda o Ente ovvero di conferimento dell'incarico di direttore di dipartimento ai sensi dell'art.17 bis²⁰ del D.Lgs. n. 502/1992.

8. Il contratto individuale deve essere, altresì, stipulato nel caso di assunzione per la direzione di distretto qualora ricorra l'ipotesi prevista dall'art. 3 sexies, comma 3, ultimo periodo²¹, del D.Lgs. n. 502/1992, che prefigura particolari modalità di conferimento dell'incarico.

9. Per i dirigenti neo-assunti il contratto individuale, superato il periodo di prova, è integrato per le ulteriori specificazioni concernenti l'incarico conferito ai sensi dell'art. 19, comma 10, (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure).

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

11. Per quanto concerne il contratto d'incarico si rinvia a quanto previsto dall'art. 19 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) e dall'art. 20 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure).

12. In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il disposto del comma 5 il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dirigente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126²² c.c.

Art. 12 **Periodo di prova**

1. Il dirigente assunto in servizio a tempo indeterminato a seguito di pubblico concorso è soggetto ad un periodo di prova, la cui durata è stabilita in sei mesi. Il direttore di struttura complessa è soggetto al periodo di prova previsto dall'art. 15, comma 7 ter²³, del D.Lgs. n. 502/1992.

¹⁹ **Decreto del Presidente della Repubblica 10 dicembre 1997, n. 484.** Regolamento recante la determinazione dei requisiti per l'accesso alla direzione sanitaria aziendale e dei requisiti e dei criteri per l'accesso al secondo livello dirigenziale per il personale del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale. GU n.13 del 17-01-1998 - Suppl. Ordinario n. 8

²⁰ **Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502. Articolo 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 della prevenzione sia di responsabilità di tipo gestionale in ordine alla razionale e corretta programmazione e gestione della 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.

²¹ **Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502. Articolo 3-sexies. Direttore di distretto**

Comma 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.

²² **Codice Civile. Articolo 2126. Prestazione di fatto con violazione di legge.**

La nullità o l'annullamento del contratto di lavoro non produce effetto per il periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione, salvo che la nullità derivi dall'illiceità dell'oggetto o della causa. Se il lavoro è stato prestato con violazione di norme poste a tutela del prestatore di lavoro, questi ha in ogni caso diritto alla retribuzione.

²³ **Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502. Art. 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, ed 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 ed 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 ed 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 ed 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 ed 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 sono attribuite funzioni di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca, ispettive, di verifica e di controllo, nonché possono essere attribuiti incarichi di direzione di strutture semplici. 5. I dirigenti medici e sanitari sono sottoposti a una verifica annuale correlata alla retribuzione di risultato, secondo le modalità definite dalle regioni, le quali tengono conto anche dei principi del titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e successive modificazioni, nonché a una valutazione al termine dell'incarico, attinente alle attività professionali, ai risultati raggiunti e al livello di partecipazione ai programmi di formazione continua, effettuata dal Collegio tecnico, nominato dal direttore generale e presieduto dal direttore di dipartimento, con le modalità definite dalla contrattazione nazionale. Gli strumenti per la verifica annuale dei dirigenti medici e sanitari con incarico di responsabile di struttura semplice, di direzione di struttura complessa e dei direttori di dipartimento rilevano la quantità e la qualità delle prestazioni sanitarie erogate in relazione agli obiettivi assistenziali assegnati, concordati preventivamente in sede di discussione di budget, in base alle risorse professionali, tecnologiche e finanziarie messe a disposizione, registrano gli indici di soddisfazione degli utenti e provvedono alla valutazione delle strategie adottate per il contenimento dei costi tramite l'uso appropriato delle risorse. Degli esiti positivi di tali verifiche si tiene conto nella valutazione professionale allo scadere dell'incarico. L'esito positivo della valutazione professionale determina la conferma nell'incarico o il conferimento di altro incarico di pari rilievo, senza nuovi o maggiori oneri per l'azienda, fermo restando quanto previsto dall'articolo 9, comma 32, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122. 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 ivi compresa la possibilità di accesso con una specializzazione in disciplina affine. 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. 7-bis. Le regioni, nei limiti delle risorse finanziarie ordinarie, e nei limiti del numero delle strutture complesse previste dall'atto aziendale di cui all'articolo 3, comma 1-bis, tenuto conto delle norme in materia stabilite dalla contrattazione collettiva, disciplinano i criteri e le procedure per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa, previo avviso cui l'azienda è tenuta a dare adeguata pubblicità, sulla base dei seguenti principi: a) la selezione viene effettuata da una commissione composta dal direttore sanitario dell'azienda interessata e da tre direttori di struttura complessa nella medesima disciplina dell'incarico da conferire, individuati tramite sorteggio da un elenco nazionale nominativo costituito dall'insieme degli elenchi regionali dei direttori di struttura complessa appartenenti ai ruoli regionali del Servizio sanitario nazionale. Qualora fossero sorteggiati tre direttori di struttura complessa della medesima regione ove ha sede

2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.
3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dal CCNL. In caso di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto è risolto. In caso di infortunio sul lavoro, malattia professionale o infermità dovuta a causa di servizio si applica l'art. 43.
4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze dei dirigenti non in prova.
5. Decorsa la metà del periodo di prova di cui al comma 1, nel restante periodo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'Azienda o Ente deve essere motivato.
6. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.
7. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il dirigente si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

l'azienda interessata alla copertura del posto, non si procede alla nomina del terzo sorteggiato e si prosegue nel sorteggio fino ad individuare almeno un componente della commissione direttore di struttura complessa in regione diversa da quella ove ha sede la predetta azienda. La commissione elegge un presidente tra i tre componenti sorteggiati; in caso di parità di voti è eletto il componente più anziano. In caso di parità nelle deliberazioni della commissione prevale il voto del presidente; b) la commissione riceve dall'azienda il profilo professionale del dirigente da incaricare. Sulla base dell'analisi comparativa dei curricula, dei titoli professionali posseduti, avuto anche riguardo alle necessarie competenze organizzative e gestionali, dei volumi dell'attività svolta, dell'aderenza al profilo ricercato e degli esiti di un colloquio, la commissione presenta al direttore generale una terna di candidati idonei formata sulla base dei migliori punteggi attribuiti. Il direttore generale individua il candidato da nominare nell'ambito della terna predisposta dalla commissione; ove intenda nominare uno dei due candidati che non hanno conseguito il migliore punteggio, deve motivare analiticamente la scelta. L'azienda sanitaria interessata può preventivamente stabilire che, nei due anni successivi alla data del conferimento dell'incarico, nel caso in cui il dirigente a cui è stato conferito l'incarico dovesse dimettersi o decadere, si procede alla sostituzione conferendo l'incarico ad uno dei due professionisti facenti parte della terna iniziale; c) la nomina dei responsabili di unità operativa complessa a direzione universitaria è effettuata dal direttore generale d'intesa con il rettore, sentito il dipartimento universitario competente, ovvero, laddove costituita, la competente struttura di raccordo interdipartimentale, sulla base del curriculum scientifico e professionale del responsabile da nominare; d) il profilo professionale del dirigente da incaricare, i curricula dei candidati, la relazione della commissione sono pubblicati sul sito internet dell'azienda prima della nomina. Sono altresì pubblicate sul medesimo sito le motivazioni della scelta da parte del direttore generale di cui alla lettera b), terzo periodo. I curricula dei candidati e l'atto motivato di nomina sono pubblicati sul sito dell'ateneo e dell'azienda ospedaliero universitaria interessati. 7-ter. L'incarico di direttore di struttura complessa è soggetto a conferma al termine di un periodo di prova di sei mesi, prorogabile di altri sei, a decorrere dalla data di nomina a detto incarico, sulla base della valutazione di cui al comma 5. 7-quater. L'incarico di responsabile di struttura semplice, intesa come articolazione interna di una struttura complessa, è attribuito dal direttore generale, su proposta del direttore della struttura complessa di afferenza, a un dirigente con un'anzianità di servizio di almeno cinque anni nella disciplina oggetto dell'incarico. L'incarico di responsabile di struttura semplice, intesa come articolazione interna di un dipartimento, è attribuito dal direttore generale, sentiti i direttori delle strutture complesse di afferenza al dipartimento, su proposta del direttore di dipartimento, a un dirigente con un'anzianità di servizio di almeno cinque anni nella disciplina oggetto dell'incarico. Gli incarichi hanno durata non inferiore a tre anni e non superiore a cinque anni, con possibilità di rinnovo. L'oggetto, gli obiettivi da conseguire, la durata, salvo i casi di revoca, nonché il corrispondente trattamento economico degli incarichi sono definiti dalla contrattazione collettiva nazionale. 7-quinquies. Per il conferimento dell'incarico di struttura complessa non possono essere utilizzati contratti a tempo determinato di cui all'articolo 15-septies (*vedi nota n.145*). 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 decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229, sono tenuti a partecipare al primo corso di formazione manageriale programmato dalla regione; i dirigenti 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 decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229.

8. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati.

9. Il dirigente proveniente dalla stessa Azienda o Ente, che a seguito di vincita di un concorso cambia disciplina, durante il periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto e, in caso di mancato superamento dello stesso, è reintegrato, a domanda, nella disciplina di provenienza. La disposizione di cui al periodo precedente si applica anche al dirigente a cui sia assegnato, a seguito di selezione pubblica, l'incarico di direttore di struttura complessa, ivi compreso il distretto qualora le Aziende o Enti nel proprio atto aziendale lo configurino come incarico di struttura complessa. In queste fattispecie, in caso di mancato superamento del periodo di prova, il dirigente è reintegrato, a domanda, nel posto e nella disciplina di provenienza.

10. Al dirigente già in servizio a tempo indeterminato presso un'Azienda o Ente del comparto, vincitore di concorso presso altra amministrazione anche di diverso comparto, può essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova, di cui al presente articolo, ai sensi dell'art. 10²⁴, del CCNL del 10.2.2004, come integrato dall'art. 24, comma 13²⁵, del CCNL

²⁴ **CCNL dell'area della dirigenza medico-veterinaria del SSN del 10.2.2004. Art. 10 – Aspettativa**

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). 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. 335 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) (*abrogato*); 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 53/2000 - 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. 8. Il dirigente che non intende riprendere servizio, al termine dell'aspettativa di cui al comma 8, lett. b), è esonerato dal preavviso purché 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. 9. 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.

²⁵ **CCNL dell'area della dirigenza medico-veterinaria del SSN del 3.11.2005. Art. 24 - Disposizioni particolari**

Comma 13. Il comma 8, lettera b) dell'art. 10 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004, è così sostituito: "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".

3.11.2005 Area IV e art. 10, del CCNL del 10.2.2004, come integrato dall'art. 24, comma 15, del CCNL 3.11.2005 Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Aspettativa).

11. Durante il periodo di prova, l'Azienda o Ente può adottare iniziative per la formazione del personale neo-assunto. Il dirigente può essere applicato a più servizi dell'Azienda o Ente presso cui svolge il periodo di prova, ferma restando la sua utilizzazione in attività proprie della qualifica e disciplina di appartenenza.

12. Fermo restando quanto previsto al comma 1, sono esonerati dal periodo di prova i dirigenti che abbiano svolto periodi di rapporto di lavoro subordinato anche a tempo determinato e almeno superiori a dodici mesi o che lo abbiano già superato, in rapporti di lavoro subordinato anche a tempo determinato almeno superiori a dodici mesi, nella medesima qualifica e disciplina, presso Aziende o Enti del comparto. L'esonero di cui sopra determina l'immediata cessazione del rapporto di lavoro originario.

13. Fermo restando quanto previsto al comma 1, sono esonerabili dal periodo di prova, in relazione alla professionalità richiesta dalle attività da espletare, i dirigenti che abbiano svolto periodi di rapporto di lavoro subordinato anche a tempo determinato e almeno superiori a dodici mesi o che lo abbiano già superato, in rapporti di lavoro subordinato anche a tempo determinato almeno superiori a dodici mesi, nella medesima qualifica e disciplina presso altra amministrazione pubblica.

L'eventuale esonero di cui sopra determina l'immediata cessazione del rapporto di lavoro originario.

Art. 13

Ricostituzione del rapporto di lavoro

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

2. L'Azienda o Ente si pronuncia motivatamente entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento il dirigente è ricollocato, previa stipulazione del contratto individuale, nella qualifica dirigenziale, posizione economica e fascia di esclusività iniziale, con esclusione della R.I.A. a suo tempo eventualmente maturata 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 o Ente conferisce un incarico ai sensi di quanto previsto dall'art. 18 (Tipologie d'incarico), 19 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa- Criteri e procedure), 20 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa- Criteri e procedure)

4. La stessa facoltà di cui al comma 1 è data 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 o Ente ed al mantenimento del possesso dei requisiti generali per l'assunzione da parte del richiedente nonché all'accertamento dell'idoneità fisica se la cessazione del rapporto sia stata causata da motivi di salute.

6. Qualora il dirigente riammesso goda già di trattamento pensionistico si applicano le vigenti disposizioni in materia di riunione di servizi e di divieto di cumulo. 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. 34²⁶ del CCNL del 10.2.2004 Area IV e Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Trattamento di fine rapporto).

²⁶ **CCNL dell'area della dirigenza medico-veterinaria del SSN del 10.2.2004. Art. 34 - Trattamento di fine rapporto**

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;

7. E' confermata la disapplicazione dell'art. 59²⁷ del DPR 761/1979.

Art. 14 **Caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti**

1. Il rapporto di lavoro dei dirigenti della presente area negoziale come definiti all'art. 1, comma 1 (Campo di applicazione), ad eccezione dei dirigenti delle professioni sanitarie di cui all'art. 8²⁸ del CCNL del 17.10.2008

-
- 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 2000, 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).

²⁷ **Decreto del Presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761. Art. 59. Riammissione in servizio**

Il dipendente cessato dall'impiego per dimissioni, per dispensa dal servizio per motivi di salute o decadenza conseguente a mancata assunzione o riassunzione in servizio nel termine prefissatogli, può essere riammesso in servizio con motivato provvedimento della regione. La riammissione deve essere chiesta entro un anno dalla cessazione dall'impiego ed è subordinata al possesso dei requisiti generali per l'assunzione, escluso quello della età, e alla vacanza del posto. Al dipendente riammesso in servizio si applicano le disposizioni di cui all'art. 132 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3. Il periodo di servizio prestato prima della riammissione è valutato agli effetti del trattamento di quiescenza e di previdenza, subordinatamente alla restituzione delle indennità percepite a seguito della risoluzione del precedente rapporto, maggiorate degli interessi legali.

²⁸ **CCNL dell'area III della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa del SSN del 17 ottobre 2008.**

Art. 8. Entrata a regime dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica.

1. A seguito dell'adozione del DPCM 25 gennaio 2008, con cui è stato reso esecutivo l'Accordo Stato Regioni del 15 novembre 2007 concernente la disciplina per l'accesso alla qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica, dalla data di entrata in vigore del presente CCNL entra a regime l'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica, già provvisoriamente disciplinata dall'art. 41 del CCNL integrativo 10 febbraio 2004. 2. Le aziende provvedono all'istituzione dei posti della nuova figura dirigenziale sulla base delle proprie esigenze organizzative mediante modifiche compensative della dotazione organica complessiva aziendale, effettuate ai sensi delle norme vigenti in materia, senza ulteriori oneri rispetto a quelli definiti dalle Regioni. La trasformazione della dotazione organica avviene nel rispetto delle relazioni sindacali di cui ai CC.CC.NN.L. 3. Ai fini di quanto previsto nel comma precedente le Regioni possono adottare, sulla materia, apposite linee di indirizzo ai sensi dell'art. 5 del presente contratto, indicando altresì, ove necessario, le modalità e i limiti della copertura dei relativi oneri. 4. Alla dirigenza di nuova istituzione si applicano sotto il profilo normativo ed economico tutte le norme previste per la disciplina del rapporto di lavoro della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo, dai CCNL vigenti alla data di entrata in vigore del presente contratto. Di conseguenza la struttura della retribuzione è quella di cui all'art. 33, comma 1, del CCNL 3.11.2005. Alla dirigenza di cui al comma 1 non compete l'indennità di esclusività. 5. La retribuzione di posizione minima unificata attribuita al dirigente di cui al comma 1, è quella stabilita dall'art. 44, comma 1, tavola C) del CCNL 3 novembre 2005, come rideterminata dall'art. 6 del CCNL del 5 luglio 2006, II biennio economico e dall'art. 23 del presente contratto. 6. Per la formazione dei fondi della dirigenza del ruolo sanitario appartenente alle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica si applica quanto previsto dall'art. 52 del CCNL del 3 novembre 2005, come integrate dagli artt. 9, 10 e 11 del CCNL 6.7.2006, II biennio per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo e confermati dagli artt. 24, 25 e 26 del presente CCNL, fermo restando quanto previsto nel comma 3 del presente articolo. 7. Le attribuzioni dei dirigenti di nuova istituzione e la regolazione, sul piano funzionale ed organizzativo, dei rapporti interni con le altre professionalità della dirigenza sanitaria, saranno definite dall'azienda, nel rispetto delle attribuzioni e delle competenze degli altri dirigenti già previste dalla normativa nazionale vigente, nell'ambito di apposito regolamento, previa consultazione obbligatoria delle organizzazioni sindacali firmatarie del

(Entrata a regime dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica) dell'Area III, può essere esclusivo o non esclusivo.

2. I dirigenti del comma 1, con l'eccezione ivi prevista, possono optare per il passaggio da un tipo di rapporto all'altro 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. 15 (Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa).

3. 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.

4. Il rapporto di lavoro non esclusivo comporta la totale disponibilità nell'ambito dell'impegno di servizio, per la realizzazione degli obiettivi istituzionali programmati e lo svolgimento delle attività professionali di competenza. Le Aziende o Enti, secondo criteri omogenei con quelli adottati per i dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo e sulla base delle indicazioni dei responsabili delle strutture, negoziano con le équipes interessate i volumi e le tipologie delle attività e delle prestazioni che i singoli dirigenti sono tenuti ad assicurare.

5. Il trattamento economico fondamentale ed accessorio che compete per ciascun tipo di rapporto è quello previsto dal presente CCNL il quale prevede anche le modalità di calcolo della misura dell'indennità di esclusività spettante ai dirigenti che optano per il rapporto di lavoro di tipo esclusivo.

Art. 15

Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa

1. La richiesta di passaggio dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo può essere presentata entro il 30 novembre di ciascun anno. Il passaggio decorre dal 1 gennaio successivo a quello dell'opzione e comporta i seguenti effetti per i dirigenti interessati:

a) non preclusione al mantenimento dell'incarico in essere o al conferimento di direzione di strutture semplici e complesse fermo restando quanto eventualmente previsto dalle discipline legislative regionali in merito ai criteri per il conferimento dei predetti incarichi di direzione di struttura;

b) spettanza della retribuzione di posizione – parte fissa di cui all'art. 91, comma 11, (Retribuzione di posizione) corrispondente all'incarico conferito senza ulteriori interventi contabili da parte delle Aziende o Enti.

c) non spettanza della retribuzione di risultato;

d) inibizione dell'attività libero – professionale intramuraria;

e) cessazione di corresponsione dell'indennità di esclusività che - dalla stessa data - costituisce risparmio aziendale;

2. La richiesta di passaggio dal rapporto di lavoro non esclusivo a quello esclusivo può essere presentata entro il 30 novembre di ciascun anno. Il passaggio decorre dal 1° gennaio successivo a quello dell'opzione. Tale passaggio non ripristina la situazione di incarico preesistente con la correlata retribuzione di posizione. La retribuzione di posizione è ridefinita sulla base dell'incarico successivamente conferito al dirigente con le procedure previste dal presente contratto e per quello di direzione di struttura complessa, anche con le procedure previste dalle vigenti disposizioni di legge. Nelle more rimane determinata nella misura in

presente contratto, sulla base dei contenuti professionali del percorso formativo indicato nell'art. 6, comma 3 del d.lgs. 502 del 1992 e nel decreto del Ministero dell'università, ricerca scientifica e tecnologica del 2 aprile 2001, pubblicato sul supplemento ordinario della G.U. del 5 giugno 2001, n. 128, nonché delle attività affidate in concreto a tali dirigenti. Le attribuzioni del dirigente di nuova istituzione di cui al presente articolo dovranno consentire un adeguato livello di integrazione e collaborazione con le altre funzioni dirigenziali, garantendo il rispetto dell'unicità della responsabilità dirigenziale per gli aspetti professionali ed organizzativi interni delle strutture di appartenenza. In particolare, a tale ultimo fine, dovranno essere evitate sovrapposizioni e duplicazioni di competenze ed attribuzioni che, sul piano organizzativo, possano ostacolare od impedire un regolare avvio e funzionamento dei nuovi servizi nonché l'ottimale organizzazione aziendale. Il regolamento di cui al presente comma dovrà essere stato adottato dall'Azienda prima di procedere all'assunzione dei dirigenti di nuova istituzione. 8. Il presente articolo sostituisce l'art. 41 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004.

godimento. Al dirigente che passa al rapporto esclusivo è riconosciuta la retribuzione di risultato. Nel primo anno dal rientro essa è determinata a consuntivo. L'indennità di esclusività è corrisposta dal 1° gennaio dell'anno successivo nella medesima misura già percepita all'atto dell'opzione per il passaggio a rapporto di lavoro non esclusivo con oneri a carico del bilancio. Per l'acquisizione delle eventuali fasce successive dell'indennità di esclusività si applicano le disposizioni del presente CCNL in materia.

3. Nei passaggi di cui ai commi 1 e 2 lo stipendio tabellare è quello previsto dall' art. 85 (Incrementi dello stipendio tabellare) e restano ferme le altre voci del trattamento fondamentale ove spettanti.

4. Per i rapporti di lavoro ad esaurimento, resta applicabile l'art. 13²⁹ del CCNL del 3.11.2005 area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Rapporti di lavoro ad esaurimento) e per i dirigenti già di II livello ad esaurimento e a rapporto non esclusivo è fatto salvo quanto previsto dall'art. 47, commi 3 e 6³⁰, del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (La retribuzione di posizione dei dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo).

Art. 16

Decorrenza e disapplicazioni

²⁹ **CCNL dirigenza medico-veterinaria del SSN del 3 novembre 2005. Art. 13. Rapporti di lavoro ad esaurimento**

1. I rapporti di lavoro a tempo definito ed altri similari, 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 presente contratto. 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. 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.

³⁰ **CCNL Area dirigenza medico-veterinaria del SSN del 8 giugno 2000. Art. 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.

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art. 2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- Artt. 13 del CCNL del 8.6.2000 I biennio economico, 10, comma 1, del CCNL del 3.11.2005, 24, comma 5, del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e artt. 13 del CCNL del 8.6.2000 I biennio economico, 10, comma 1 del CCNL del 3.11.2005, 24, comma 6 del CCNL del 3.11.2005, 10, comma 5 del CCNL del 17.10.2008 dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Il contratto individuale di lavoro);
- Art. 14 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Periodo di prova);
- Art. 21 del CCNL del 10.2.2004 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Ricostituzione del rapporto di lavoro);
- Art. 10 del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti);
- Art. 12 del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa);
- Art. 43, comma 5, del CCNL del 3.11.2005 dell'Area IV (La retribuzione minima contrattuale dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo. Rideterminazione al 31 dicembre 2003) e art. 45, comma 5, del CCNL del 3.11.2005 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo dal 31 dicembre 2003. Rideterminazione);
- Art. 48 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Trattamento economico dei dirigenti in caso di revoca dell'opzione per l'attività libero professionale extramuraria);
- Art. 58, comma 2, del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e art. 54, comma 2, del CCNL del 3.11.2005 dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Norma finale).

Capo II

Il sistema degli incarichi dirigenziali

Art. 17

Sistema degli incarichi e sviluppo della carriera professionale

1. Il sistema degli incarichi dirigenziali disciplina le tipologie, la graduazione e le procedure di attribuzione degli incarichi ai dirigenti della presente area negoziale come definiti all'art. 1, comma 1 (Campo di applicazione) garantendo, in particolare, oggettività, imparzialità e verifica delle competenze nelle suddette procedure di attribuzione e nella disciplina degli incarichi medesimi. Tale sistema, che si basa sui principi di autonomia, di responsabilità e di valorizzazione del merito e della prestazione professionale nel conferimento degli incarichi, è:

- volto a garantire il corretto svolgimento della funzione dirigenziale nel quadro delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti;
- funzionale ad un'efficace e proficua organizzazione aziendale e al raggiungimento degli obiettivi di salute previsti dalla programmazione sanitaria e/o sociosanitaria nazionale e regionale nonché a promuovere lo sviluppo professionale dei dirigenti, mediante il riconoscimento delle potenzialità, delle attitudini e delle competenze di ciascuno di essi.

2. La carriera professionale si sviluppa attraverso percorsi tra loro permeabili con l'assunzione sia di incarichi di tipo prevalentemente gestionale (d'ora in avanti "incarichi gestionali") sia di incarichi di tipo prevalentemente professionale (d'ora in avanti "incarichi professionali"). Tali due tipologie di incarichi, in quanto manifestazione di attribuzioni diverse, ma di pari dignità ed importanza, possono raggiungere una corrispondente valorizzazione economica, nel quadro della graduazione degli incarichi prevista a livello aziendale come disciplinata nell'art. 91 (Retribuzione di posizione).

Art. 18

Tipologie d'incarico

1. Le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti della presente area negoziale come definiti all'art. 1, comma 1 (Campo di applicazione) sono le seguenti:

I) Incarichi gestionali:

- a) incarico di direzione di struttura complessa conferito ai sensi dell'art. 20 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure);
- b) incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale che è articolazione interna del dipartimento o del distretto e che include, necessariamente e in via prevalente, la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali. Ove previsto dagli atti di organizzazione interna, lo stesso può comportare, inoltre, la responsabilità di gestione diretta di risorse finanziarie. E' conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico;
- c) incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa che include, necessariamente e in via prevalente, la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali. E' conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico.

L'incarico di direttore di dipartimento di cui al D. Lgs. n. 502/1992^{vedi nota n.20} è conferibile esclusivamente ai direttori delle strutture complesse aggregate nel dipartimento ed è remunerato con la maggiorazione di retribuzione prevista all'art. 91, comma 12, (Retribuzione di posizione). L'incarico di direzione di presidio ospedaliero di cui al D. Lgs. n. 502/1992³¹ è equiparato all'incarico di direzione di struttura complessa.

³¹ **Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502. Art. 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, l'attuazione degli obiettivi definiti nel piano programmatico e finanziario aziendale.

L'incarico di direzione di distretto sanitario di cui al D.Lgs. n. 502/1992^{vedi nota n.31} è equiparato, ai fini della retribuzione di posizione di parte fissa, all'incarico di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale, o all'incarico di struttura complessa in base ad una scelta aziendale.

II) Incarichi professionali:

a) incarico professionale di altissima professionalità: è un'articolazione funzionale che assicura prestazioni di altissima professionalità e specializzazione, anche con la collaborazione di risorse umane e l'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l'uso discrezionale ed appropriato di conoscenze e strumenti specialistici; è conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico; gli incarichi di questa tipologia, sulla base dell'ampiezza del campo di attività di riferimento, si distinguono a loro volta in:

a1) incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale: si tratta di incarico che, pur collocato funzionalmente all'interno di una struttura complessa, rappresenta un punto di riferimento di altissima professionalità per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico-professionali per l'intero dipartimento, all'interno di ambiti specialistici;

a2) incarico di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa: si tratta di incarico collocato all'interno di una struttura complessa, che rappresenta un punto di riferimento di altissima specializzazione per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico-professionali per le attività svolte nella suddetta struttura o di strutture tra loro coordinate, nell'ambito di specifici settori disciplinari;

b) incarico professionale di alta specializzazione: è un'articolazione funzionale che – nell'ambito di una struttura complessa o semplice - assicura prestazioni di alta professionalità riferite alla disciplina ed alla struttura organizzativa di riferimento e che rappresenta il riferimento per l'acquisizione ed il consolidamento delle conoscenze e competenze per le attività svolte nell'ambito della struttura di appartenenza. È caratterizzata da funzioni orientate ad una attività specifica e prevalente, anche con la collaborazione di risorse umane e l'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l'uso discrezionale ed appropriato di conoscenze e strumenti specialistici. E' conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico;

c) incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo: tale tipologia prevede in modo prevalente responsabilità tecnico-specialistiche. E' conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico;

d) incarico professionale di base conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività che abbiano superato il periodo di prova: tali incarichi hanno 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^{vedi nota n.23} del D.Lgs. n. 502 del 1992 e s.m.i. come disciplinati altresì dagli art. 58, comma 4 (Effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti da parte dell'organismo indipendente di valutazione) e art. 59 comma 2, lett. a), (Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti da parte del Collegio tecnico).

2. A tutti i dirigenti, anche neo-assunti, dopo il periodo di prova, è conferito un incarico dirigenziale. Ai dirigenti con meno di cinque anni di effettiva anzianità sono conferiti solo incarichi professionali di base. Ai dirigenti con almeno cinque anni di anzianità è invece conferito un incarico, diverso dall'incarico professionale di base, tra quelli di cui al comma 1, paragrafo I, lett. b) e c) e paragrafo II, lett. a) b), c) in relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare nonché alle attitudini e capacità professionali del singolo dirigente, a seguito di verifica e valutazione positiva da parte del collegio tecnico.

3. La definizione della tipologia degli incarichi di cui al comma 1, par. II, è una mera elencazione che non configura rapporti di sovra o sotto ordinazione degli incarichi, i quali discendono esclusivamente dall'assetto organizzativo aziendale e dalla graduazione di tutte le tipologie d'incarico.

3-bis. Il numero di posizioni dirigenziali istituibili da ciascuna azienda o ente non può superare:

a) per gli incarichi professionali di altissima professionalità di cui al comma 1, par. II, lett. a1): il 3% (arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale di cui al comma 1, par II, lett. b) e c);

b) per gli incarichi professionali di altissima professionalità di cui al comma 1, par. II, lett. a2): il 7% (arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale di cui al comma 1, par II, lett. b) e c).

4. Nel computo degli anni ai fini del conferimento degli incarichi, fermi i requisiti previsti dalle disposizioni legislative in materia, rientrano i periodi di effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente, anche a tempo determinato, anche presso altre Aziende od Enti di cui all'art. 1 (Campo di applicazione), nonché i periodi relativi ad attività sanitarie e professionali effettuate con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali in ospedali o strutture pubbliche dei paesi dell'Unione Europea con o senza soluzione di continuità.

5. Le diverse tipologie di incarichi non sono cumulabili tra loro fatto salvo il mantenimento della titolarità della struttura complessa da parte del direttore di dipartimento ai sensi dell'art. 17 bis, comma 2^{vedi nota n.20}, del D.Lgs. n.502/1992 e s.m.i.

6. Il nuovo sistema degli incarichi di cui al presente articolo e i correlati nuovi valori di retribuzione di posizione parte fissa di cui all'art. 91, comma 3 (Retribuzione di posizione), sono applicati a decorrere dall'anno successivo a quello di sottoscrizione dell'Ipotesi di CCNL. In prima applicazione, gli incarichi in essere sono automaticamente ricondotti alle nuove tipologie di cui al presente articolo sulla base della seguente tabella di corrispondenze:

PRECEDENTI TIPOLOGIE	NUOVE TIPOLOGIE
Incarico di direzione di struttura complessa (1)	Incarico di direzione di struttura complessa (art. 18, comma 1, par I, lett. a) (Tipologie d'incarico)
Incarico di direzione di struttura semplice (2), nel caso in cui lo stesso sia stato formalmente qualificato come "incarico a valenza dipartimentale"	Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale (art. 18, comma 1, par I, lett. b) (Tipologie d'incarico)
Incarico di direzione di struttura semplice (2) diverso da quello di cui alla riga precedente	Incarico di direzione di struttura semplice (art. 18, comma 1, par I, lett. c) (Tipologie d'incarico)
Incarico di natura professionale (3), nel caso in cui lo stesso sia stato formalmente qualificato come "incarico di alta specializzazione"	Incarico professionale di alta specializzazione (art. 18, comma 1, par II, lett. b) (Tipologie d'incarico)
Incarico di natura professionale (3) diverso da quello di cui alla riga precedente	Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (art. 18, comma 1, par II, lett. c) (Tipologie d'incarico)
Incarico di natura professionale (4), i cui titolari hanno maturato i requisiti di cui all'art. 4 del CCNL dell'8/6/2000 (biennio economico 2000-2001) Area IV e di cui all'art. 4 del CCNL dell'8/6/2000 (biennio economico 2000-2001) Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie	Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (art. 18, comma 1, par II, lett. c) (Tipologie d'incarico)
Incarico di natura professionale (4), i cui titolari <u>non</u> hanno maturato i requisiti di cui all'art. 4 del CCNL dell'8/6/2000 (biennio economico 2000-2001) Area IV e di cui all'art. 4 del CCNL dell'8/6/2000 (biennio economico 2000-2001) Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie	Incarico professionale di base (art. 18, comma 1, par II, lett. d) (Tipologie d'incarico)

(1) Art. 27, comma 1, lett. a) del CCNL 8/6/2000 come modificato dall'art. 4 del CCNL del 6.5.2010 (Tipologie d'incarico) dell'area IV; art. 27, comma 1, lett. a) del CCNL del 8/6/2000 come modificato dall'art. 4 del CCNL del 6.5.2010 (Tipologie d'incarico) dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie

(2) Art. 27, comma 1, lett. b) del CCNL dell'8/6/2000 come modificato dall'art. 4 del CCNL del 6.5.2010 (Tipologie d'incarico) dell'area IV; art. 27, comma 1, lett. b) del CCNL dell'8/6/2000 come modificato dall'art. 4 del CCNL del 6.5.2010 (Tipologie d'incarico) dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie)

(3) Art. 27, comma 1, lett. c) del CCNL dell'8/6/2000 come modificato dall'art. 4 del CCNL del 6.5.2010 (Tipologie d'incarico) dell'area IV; art. 27, comma 1, lett. c) del CCNL dell'8/6/2000 come modificato dall'art. 4 del CCNL del 6.5.2010 (Tipologie d'incarico) dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie)

(4) Art. 27, comma 1, lett. d) del CCNL dell'8/6/2000 come modificato dall'art. 4 del CCNL del 6.5.2010 (Tipologie d'incarico) dell'area IV; art. 27, comma 1, lett. d) del CCNL dell'8/6/2000 come modificato dall'art. 4 del CCNL del 6.5.2010 (Tipologie d'incarico) dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie)

Art. 19

Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure

1. Le Aziende ed Enti in relazione alle esigenze di servizio e sulla base dei propri ordinamenti e delle leggi regionali di organizzazione nonché delle scelte di programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e/o regionale istituiscono, con gli atti previsti dagli stessi, le posizioni dirigenziali di cui all'articolo 18 (Tipologie d'incarico) nei limiti delle risorse disponibili nel fondo denominato "Fondo per la retribuzione degli incarichi".
2. Le Aziende ed Enti provvedono alla graduazione degli incarichi dirigenziali e individuano l'importo della relativa retribuzione di posizione complessiva in conformità a quanto previsto dall'art. 91 (Retribuzione di posizione).
3. Le Aziende ed Enti, nel rispetto delle disposizioni del presente CCNL e della legislazione nazionale e regionale vigente, nonché previo confronto ex art. 5 (comma 3, lett. e) (Confronto), formulano in via preventiva i criteri e le procedure per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali.
4. Gli incarichi di cui al presente articolo sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata non inferiore a cinque anni e non superiore a sette. E' fatto salvo l'incarico professionale di base che ha durata non superiore a cinque anni. La durata può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.
5. Può essere disposta la revoca anticipata dell'incarico per i motivi di cui all'art. 15 ter, comma 3³², del D.Lgs. n.502/1992 e s.m.i. o per effetto della valutazione negativa ai sensi dell'art. 61 (Effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione) o per il venir meno dei requisiti. La revoca avviene con atto scritto e motivato.
- 5bis. Il mancato rinnovo dell'incarico quale effetto della valutazione negativa è invece disciplinato dall'art. 62, comma 3 (Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico).
- 5 ter. Qualora l'Azienda o Ente, per esigenze organizzative, debba conferire un incarico diverso da quello precedentemente svolto, prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, dovrà applicare, previo confronto ex art. 5, comma 3, lett. e) (Confronto), le disposizioni legislative vigenti in materia con riferimento al trattamento economico ed al valore e rilievo dell'incarico. Resta ferma la garanzia di cui all'art. 92, commi 1 e 2, (Clausola di garanzia).
6. Gli incarichi possono essere rinnovati, previa valutazione positiva a fine incarico ai sensi dell'art. 57, comma 2, lett. a) (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti), senza attivare la procedura di cui al comma 7.
7. Per il conferimento degli incarichi si procede con l'emissione di avviso di selezione interna e il dirigente da incaricare sarà selezionato da parte dei responsabili indicati nel comma 8.
8. Gli incarichi sono conferiti dal Direttore Generale dell'Azienda o Ente su proposta:
 - a) del Direttore di struttura complessa di afferenza per l'incarico di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa;
 - b) del Direttore di Dipartimento o di Distretto sentiti i Direttori delle strutture complesse di afferenza al dipartimento o distretto per l'incarico di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale;

³² **Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502. Art.15-ter. Incarichi di natura professionale e di direzione di struttura**
Comma 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. Il dirigente non confermato alla scadenza dell'incarico di direzione di struttura complessa è 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.

c) del Direttore della struttura di appartenenza sentito il Direttore di Dipartimento o di Distretto per gli incarichi professionali;

d) del Direttore della struttura di appartenenza per gli incarichi professionali di base attribuibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività;

9. Nel conferimento degli incarichi, e per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse, le Aziende ed Enti effettuano una valutazione comparata dei curricula formativi e professionali e tengono conto:

a) delle valutazioni del collegio tecnico ai sensi dell'art. 57 comma 2, (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti);

b) dell'area e disciplina o profilo di appartenenza;

c) 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 Enti o esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;

d) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati a seguito della valutazione annuale di performance organizzativa e individuale da parte dell'Organismo indipendente di Valutazione ai sensi dell'art. 57, comma 4, (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti);

e) del criterio della rotazione ove applicabile.

10. Il conferimento o il rinnovo degli incarichi comporta la sottoscrizione di un contratto individuale d'incarico che integra il contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro e che definisce tutti gli altri aspetti connessi all'incarico conferito ivi inclusi la denominazione, gli oggetti, gli obiettivi generali da conseguire, la durata e la retribuzione di posizione spettante. Tale contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico. Successivamente, la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale d'incarico è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso che è espresso entro il termine massimo di trenta giorni. In assenza della sottoscrizione del contratto, non potrà essere erogato il relativo trattamento economico di cui al successivo comma 11.

11. Il trattamento economico corrispondente agli incarichi è finanziato con le risorse del fondo denominato "Fondo per la retribuzione degli incarichi" ed è costituito dalla retribuzione di posizione complessiva di cui all'art. 91 (Retribuzione di posizione). Resta ferma la remunerazione del risultato e la remunerazione per le particolari condizioni di lavoro nonché, ove spettante, lo specifico trattamento economico ex art. 38, comma 3³³, del CCNL 8.6.2000, I biennio economico (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello) per l'area IV e ex art. 39, comma 2, del CCNL 8.6.2000, I biennio economico (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello del ruolo sanitario) per l'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie.

Art. 20

Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa – Criteri e procedure

1. Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono conferiti, nel limite del numero stabilito dall'atto aziendale, dal Direttore Generale con le procedure previste dalla legislazione nazionale e regionale vigente che ne disciplina anche i requisiti.

2. Fermo restando quanto previsto all'art. 11, comma 7 (Il contratto individuale di lavoro), il contratto individuale d'incarico disciplina la durata, il trattamento economico, gli oggetti e gli obiettivi generali da conseguire. 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. Successivamente, la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale d'incarico è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso che è espresso entro il termine massimo di trenta giorni. In assenza della sottoscrizione del contratto non potrà essere erogato il trattamento economico corrispondente all'incarico di cui al successivo comma 6. Le risorse occorrenti per il

³³ **CCNL dell'area della dirigenza medico-veterinaria del SSN del 8.6.2000. Art. 38. Norma transitoria per i dirigenti già di II livello.** Comma 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.

raggiungimento degli obiettivi annuali sono assegnate con le procedure previste dall'art. 93 (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione).

3. Gli incarichi hanno durata da cinque a sette anni. La durata dell'incarico può essere più breve solo nei casi in cui venga disposta la revoca anticipata per i motivi di cui all'art. 15 ter, comma 3^{vedi nota n.32}, del D.Lgs. n.502/1992 e s.m.i. o per effetto della valutazione negativa ai sensi dell'art. 61 (Effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione) o per il venir meno dei requisiti. La durata può essere inferiore altresì se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato. La revoca avviene con atto scritto e motivato.

3 bis. Il mancato rinnovo dell'incarico quale effetto della valutazione negativa è invece disciplinato dall'art. 62, comma 2, (Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico).

3 ter. Qualora l'Azienda o Ente, per esigenze organizzative, debba conferire un incarico diverso da quello di direzione di struttura complessa precedentemente svolto, prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, dovrà applicare, previo confronto ex art. 5, comma 3, lett. e) (Confronto), le disposizioni legislative vigenti³⁴ in materia con riferimento al trattamento economico ed al valore e rilievo dell'incarico. Resta ferma la garanzia di cui all'art. 92, commi 1 e 2, (Clausola di garanzia).

4. Gli incarichi sono rinnovabili, previa valutazione positiva a fine incarico ai sensi dell'art. 57, comma 2, lett. a), (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti).

5. Le Aziende ed Enti, nel rispetto delle disposizioni del presente CCNL e della legislazione nazionale e regionale vigente nonché previo confronto ex art. 5, comma 3, lett. e) (Confronto) formulano, in via preventiva, i criteri per il conferimento, la conferma, il rinnovo e la revoca degli incarichi di cui al comma 1. I criteri per il conferimento degli incarichi di cui al comma 1 come previsti dal precedente articolo 19, comma 9, (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) 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.

6. Il trattamento economico per gli incarichi di cui al comma 1 è finanziato con le risorse del fondo denominato "Fondo per la retribuzione degli incarichi" ed è costituito dalla retribuzione di posizione complessiva di cui all'art. 91 (Retribuzione di posizione). Restano fermi l'indennità di struttura complessa, o, in alternativa, se spettante, lo specifico trattamento economico ex art. 38 comma 3^{vedi nota n.33} del CCNL 8.6.2000, I biennio economico (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello) per l'area IV e ex art. 39, comma 2, del CCNL 8.6.2000, I biennio economico (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello del ruolo sanitario) per l'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, la retribuzione di risultato e, ove spettante, la remunerazione per le particolari condizioni di lavoro nonché l'indennità di esclusività nell'importo specificamente previsto per l'incarico di direzione di struttura complessa.

Art. 21

Dirigente ambientale

1. Dalla data di entrata in vigore del presente CCNL, il profilo professionale del dirigente ambientale previsto in via transitoria dall'art. 5³⁵ del Contratto collettivo nazionale di lavoro per la formulazione delle tabelle di

³⁴ **Legge 30 luglio 2010, n. 122 Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, recante misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica. Art. 9 Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico.**

Comma 32. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 che, alla scadenza di un incarico di livello dirigenziale, anche in dipendenza dei processi di riorganizzazione, non intendono, anche in assenza di una valutazione negativa, confermare l'incarico conferito al dirigente, conferiscono al medesimo dirigente un altro incarico, anche di valore economico inferiore. Non si applicano le eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli; a decorrere dalla medesima data è abrogato l'art. 19, comma 1 ter, secondo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001. Resta fermo che, nelle ipotesi di cui al presente comma, al dirigente viene conferito un incarico di livello generale o di livello non generale, a seconda, rispettivamente, che il dirigente appartenga alla prima o alla seconda fascia.

³⁵ **CCNL dell'area III della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa del SSN del 21 luglio 2005.**

equiparazione del personale dirigente delle arpa a quello appartenente all'area della dirigenza dei ruoli sanitari, tecnico, professionale ed amministrativo del servizio sanitario nazionale del 21 luglio 2005 è, con riferimento al solo personale del servizio sanitario nazionale inquadrato nel ruolo sanitario, disapplicato.

2. Dalla stessa data, i dirigenti ambientali già inquadrati, con tale profilo, nel ruolo sanitario sono collocati in esaurimento.

Art. 22 Sostituzioni

1. In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del direttore di dipartimento, la sua sostituzione è affidata, dall'Azienda o Ente, ad altro dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, da lui stesso proposto 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. Il direttore di dipartimento, al fine di espletare in modo più efficace le sue funzioni di direttore di dipartimento, può delegare talune funzioni di direttore di struttura complessa ad altro dirigente, individuato con le procedure di cui al comma 9. Lo svolgimento delle funzioni delegate deve essere riconosciuto in sede di attribuzione della retribuzione di risultato.

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 o Ente, 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 uno degli incarichi di cui all'art. 18 (Tipologie d'incarico) ad esclusione di quelli di cui al comma 1, par. II, lett. d), con riferimento, ove previsto, alla disciplina di appartenenza;

b) il dirigente sostituito deve essere preferibilmente titolare di un rapporto di lavoro in regime di esclusività e titolare di incarico di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa ovvero di altissima professionalità o di alta specializzazione di cui all'art. 18 (Tipologie d'incarico).

3. Le disposizioni del comma 2 si applicano anche nel caso di direzione di strutture semplici a valenza dipartimentale o distrettuale ed in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice.

4. Nel caso che l'assenza del direttore di Dipartimento, del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa e del dirigente con incarico di direzione di strutture semplici a valenza dipartimentale o distrettuale, ed in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice sia determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro del dirigente interessato, la sostituzione avviene con atto motivato del

Art. 5 Il Dirigente ambientale

1. A decorrere dal corrente quadriennio 2002 - 2005, con riferimento alle necessità operative delle ARPA, in via transitoria, nel ruolo tecnico è istituito il profilo professionale di "Dirigente Ambientale" sulla base delle seguenti indicazioni: a) Le ARPA individuano nei propri regolamenti concorsuali i requisiti specifici richiesti, ivi comprese le specializzazioni, per l'assunzione del dirigente ambientale - in relazione ai propri settori di attività. b) I requisiti di accesso a tale figura dirigenziale sono quelli stabiliti dall'art. 26 del D.Lgs. 165 del 2001. L'anzianità di servizio può anche essere maturata nei profili di nuova istituzione di cui all'art. 50, comma 2 (norma speciale per le ARPA) del CCNL integrativo del personale comparto stipulato il 20 settembre 2001. 2. In prima applicazione del presente contratto, a domanda da presentarsi entro trenta giorni dalla sua istituzione, le ARPA inquadrano nel profilo di "dirigente ambientale", i dirigenti ivi in servizio provenienti dai ruoli professionale o tecnico del SSN, con esclusione dei profili di "avvocato" e "sociologo" nonché i dirigenti provenienti da altri comparti o settori privati confluiti ai sensi dell'art. 1, comma 1, appartenenti ad un profilo di natura tecnico - ambientale o ad esso assimilabile per i requisiti specifici posseduti. 3. I dirigenti inquadrati nel nuovo profilo mantengono il trattamento economico in godimento previsto dall'art. 3 del presente contratto, sino alla stipulazione del contratto collettivo nazionale per il quadriennio di cui al comma 1 che stabilirà, in via definitiva, il trattamento economico di tutti i dirigenti ivi compreso quello del nuovo profilo. 4. Nelle more di attuazione del comma 3, ai dirigenti ambientali di nuova assunzione si applica il trattamento economico previsto per i dirigenti appartenenti al ruolo tecnico. 5. I dirigenti ambientali gravano sul fondo di cui all'art. 50, comma 3 del CCNL dell'8 giugno 2000 (confermato dall'art. 8 del CCNL del II biennio). Nel caso in cui il comma 2 non trovi applicazione per mancanza di dirigenti da inquadrare ed i relativi posti debbano essere istituiti, le ARPA provvedono con oneri a carico del proprio bilancio tenendo conto di quanto previsto dall'art. 53 del CCNL dell'8 giugno 2000, I biennio economico.

Direttore Generale secondo i principi del comma 2 integrati dalla valutazione comparata del curriculum formativo e professionale prodotto dei dirigenti interessati ed è consentita per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di cui ai DPR. 483³⁶ e 484/1997^{vedi nota n.19} ovvero dell'art. 17 bis^{vedi nota n.20} del D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i.. In tal caso può durare nove mesi, prorogabili fino ad altri nove.

5. Nei casi in cui l'assenza dei dirigenti con incarichi gestionali o professionali, sia dovuta alla fruizione di una aspettativa senza assegni per il conferimento di incarico di direttore generale ovvero di direttore sanitario o di direttore dei servizi sociali – ove previsto dalle leggi regionali - presso la stessa o altra Azienda o Ente, ovvero per mandato elettorale ai sensi dell'art. 68³⁷ del D.Lgs. n.165 del 2001 e della legge 816/1985³⁸ e successive modifiche o per distacco sindacale, l'Azienda o Ente provvede con l'assunzione di altro dirigente con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato, nel rispetto delle procedure richiamate nel comma 4. La durata massima di tale rapporto di lavoro a tempo determinato è quello di cui al comma 2 dell'art. 108 (Assunzioni a tempo determinato).

6. Il rapporto di lavoro del dirigente assunto con contratto a tempo determinato ai sensi del comma 5, è disciplinato dall'art. 108 (Assunzioni a tempo determinato) e dall'art. 109 (Trattamento economico – normativo dei dirigenti con contratto a tempo determinato). La disciplina dell'incarico conferito è quella prevista dall'art. 15^{vedi nota n.23} e seguenti del D.Lgs. n.502/1992 e s.m.i. e dal presente contratto per quanto attiene la valutazione e la verifica, 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. L'incarico del dirigente assente e collocato in aspettativa per i motivi di cui al comma 5 può essere assegnato dall'Azienda o Ente ad altro dirigente già dipendente a tempo indeterminato o determinato. Al rientro in servizio, il dirigente sostituito completa il proprio periodo di incarico, iniziato prima dell'assenza per i motivi di cui al comma 5 conservando la stessa tipologia di incarico, se disponibile, e, in ogni caso, riacquisisce un trattamento economico di pari valore a quello posseduto prima di assentarsi, ivi inclusa l'indennità di struttura complessa e la relativa indennità di esclusività ove spettanti. Al termine di tale periodo - costituito dal cumulo delle due frazioni d'incarico -, il dirigente sostituito è soggetto alla verifica e valutazione di cui all'art. 55 e segg. del Capo VIII (Verifica e valutazione dei dirigenti).

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, 3 e 4 si protragga continuativamente oltre tale periodo, al dirigente compete una indennità mensile per dodici mensilità, anche per i primi due mesi che è pari a €600,00 qualora il dirigente sostituito abbia un incarico di direzione di struttura complessa e pari a € 300,00 qualora il dirigente sostituito abbia un incarico di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale ed il cui massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice. Alla corresponsione delle indennità si provvede con le risorse del fondo dell'art. 95 (Fondo per la retribuzione di risultato) 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. Il maggiore aggravio per il dirigente incaricato che ne deriva potrà, nel rispetto di quanto previsto all'art. 7, comma 5, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), essere compensato anche con una quota in più di retribuzione di risultato rispetto a quella dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati.

³⁶ **Decreto del Presidente della Repubblica 10 dicembre 1997, n. 483.** Regolamento recante la disciplina concorsuale per il personale dirigenziale del Servizio sanitario nazionale. GU n.13 del 17-1-1998 - Suppl. Ordinario n. 8

³⁷ **Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Articolo 68. 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. Le regioni adeguano i propri ordinamenti ai principi di cui ai commi 1, 2 e 3.

³⁸ **Legge 27 dicembre 1985, n. 816.** Aspettative, permessi e indennità degli amministratori locali. GU n.7 del 10 gennaio 1986

8. Le Aziende o Enti, 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 e, ove possibile, con anzianità di cinque anni nella medesima disciplina o disciplina equipollente. In tal caso, la sostituzione può durare fino ad un massimo di nove mesi prorogabili fino ad altri nove e non verrà corrisposta la relativa indennità mensile di cui al precedente comma 7. Il maggiore aggravio per il dirigente incaricato che ne deriva potrà essere compensato, nel rispetto di quanto previsto all'art. 7, comma 5, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), con una quota in più di retribuzione di risultato rispetto a quella dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati.

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

Art. 23 **Decorrenza e disapplicazioni**

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art.2, comma 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto) del presente CCNL, cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- Art. 6 del CCNL del 17.10. 2008 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Sistema degli incarichi e sviluppo professionale);

- Art. 27 del CCNL dell'8.6.2000, I biennio economico, come modificato dall'art. 4 del CCNL del 6.5.2010 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Tipologie d'incarico);

- Art. 28 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico, articolo 24, comma 6 e 8 del CCNL 3.11.2005, articolo 4, comma 2 del CCNL 6.5.2010 dell'area IV e art. 28 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico, articolo 24, comma 7 del CCNL 3.11.2005, art. 10 del CCNL del 17.10.2008, articolo 4, comma 2 e articolo 16, comma 5 del CCNL 6.5.2010 dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali– Criteri e procedure);

- Art. 12, comma 3, del CCNL dell'8.6.2000 II biennio economico dell'area IV e art. 11, comma 4, del CCNL dell'8.6.2000 II biennio economico dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie nonché art. 15 del CCNL del 17.10.2008 e art. 16, comma 6, del CCNL del 6.5.2010 integrativo dell'Area IV e art.10, comma 1 e 2, del CCNL del 17.10.2008 e art.16, comma 5 del CCNL del 6.5.2010 integrativo dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Disposizioni particolari);

- Art. 29 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico e art. 24, comma 8, del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e art. 29 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico, come integrato dall'art. 10, comma 3 CCNL 17.10.2008 e dall'art. 24, comma 9, del CCNL del 3.11.2005 dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa);

- Art. 18 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico, articolo 8, comma 1 lett. a) del CCNL 22.2.2001, articolo 38, comma 4, del CCNL 10.2.2004 e articolo 11, comma 1, lett. a) e lett. b) del CCNL 3.11.2005 dell'area IV e Art. 18 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico e articolo 11, comma 1, lett. a) e lett. b) del CCNL 3.11.2005 dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Sostituzioni);

- Art. 30 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico dell'area IV e art. 30 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico e art. 37, comma 4, del CCNL del 10.2.2004 dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Norma transitoria);

- Art. 39, comma 8, del CCNL dell'8.6.2000, I° biennio economico dell'area IV e art. 40, comma 8, del CCNL dell'8.6.2000, I° biennio economico dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (La retribuzione di posizione dei dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo);

Capo III

Orario ed organizzazione della prestazione di lavoro

Art. 24

Orario di lavoro dei dirigenti

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Azienda o Ente, i dirigenti assicurano la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro, articolando in modo flessibile l'impegno di servizio per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare. I volumi prestazionali richiesti all'equipe ed i relativi tempi di attesa massimi per la fruizione delle prestazioni stesse vengono definiti con le procedure previste dal presente CCNL in materia di assegnazione degli obiettivi annuali ai dirigenti di ciascuna unità operativa, anche ai fini dell'erogazione dei premi correlati alla performance, 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, fermo restando quanto previsto dall'art. 15, comma 3^{vedi nota n.23}, del D.Lgs. n.502/92 e s.m.i., è negoziato con le medesime procedure, sulla base di quanto previsto all'Art. 93, comma 5, (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione).
2. L'orario di lavoro dei dirigenti è di 38 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico nonché al mantenimento del livello di efficienza raggiunto dai servizi sanitari e per favorire lo svolgimento delle attività gestionali e/o professionali, correlate all'incarico affidato e conseguente agli obiettivi di budget negoziati a livello aziendale, nonché quelle di didattica, ricerca ed aggiornamento.
3. I dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo sono tenuti al rispetto dei commi 1 e 2 del presente articolo.
4. Nello svolgimento dell'orario di lavoro previsto per i dirigenti, quattro ore dell'orario settimanale sono destinate ad attività non assistenziali, quali l'aggiornamento professionale, l'ECM, nelle modalità previste, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata ecc. Tale riserva di ore non rientra nella normale attività assistenziale e 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. 36, comma 1, lett. a) (Assenze giornaliere retribuite) 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. A tali fini, il dirigente dovrà, con congruo anticipo, programmare, in condivisione con il direttore responsabile della struttura, la fruizione di tal riserva e successivamente fornire idonea certificazione che attesti lo svolgimento delle attività sopra indicate e la relativa durata. Per i dirigenti rimasti con rapporto di lavoro ad esaurimento le ore destinate all'aggiornamento sono dimezzate.
5. L'Azienda o Ente, 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 o Ente, sulla base delle linee di indirizzo regionali ed ove ne ricorrano i requisiti e le condizioni, può concordare con l'equipe interessata l'applicazione dell'istituto delle prestazioni aggiuntive di cui all'art. 115, comma 2 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) in base al regolamento adottato dalle Aziende o Enti. La misura della tariffa oraria da erogare per tali prestazioni è di € 60,00 lordi onnicomprensivi. Nell'individuazione dei criteri generali per l'adozione di tale atto dovrà essere indicato che l'esercizio dell'attività libero professionale relativo all'istituto delle prestazioni aggiuntive di cui all'art. 115, comma 2 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) è possibile solo dopo aver garantito gli obiettivi prestazionali negoziati.
7. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque o sei giorni, con orario convenzionale rispettivamente di 7 ore e 36 minuti e di 6 ore e 20 minuti.
8. La distribuzione dell'orario di lavoro, tenuto conto che diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere, è improntata ai seguenti criteri di flessibilità:
 - a) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro;

- b) orario continuato ed articolato in turni laddove le esigenze del servizio richiedano la presenza del personale nell'arco delle dodici o ventiquattro ore;
- c) orario di lavoro articolato, al di fuori della lettera b), con il ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali, nel rispetto dell'art. 4³⁹ del D.Lgs. n. 66/2003;
- d) assicurazione, in caso di adozione di un sistema di orario flessibile, della presenza in servizio di tutto il personale necessario in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza;
- e) la previsione di periodi di riposo conformi alle previsioni dell'art. 7⁴⁰ del D.Lgs. n. 66/2003 tra i turni per consentire il recupero psico-fisico;
- f) una durata della prestazione non superiore alle dodici ore continuative a qualsiasi titolo prestate;
- g) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture, per i dirigenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dirigenti impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
9. La presenza del dirigente sanitario nei servizi ospedalieri delle Aziende o Enti nonché in particolari servizi del territorio individuati in sede aziendale nel piano per affrontare le situazioni di emergenza, 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 delle disposizioni del presente CCNL in materia di servizio di guardia, nel rispetto dell'organizzazione del lavoro in caso di équipes pluri-professionali. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne, la presenza è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario. L'Azienda o Ente individua i servizi ove la presenza deve essere garantita attraverso una turnazione per la copertura dell'intero arco delle 24 ore.
10. 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, nel piano per affrontare le situazioni di emergenza. 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 al presente CCNL, fatte salve altre eventuali necessità da individuare in sede aziendale, anche al di fuori delle dodici ore diurne feriali e fuori dai casi di pronta disponibilità. Per lo svolgimento dei controlli ufficiali effettuati al di fuori dell'orario di lavoro diurno feriale del dirigente veterinario, le Aziende ed Enti si avvalgono dell'istituto disciplinato dall'art. 115 comma 1, lett. d) (Tipologie di attività libero professionale intramuraria), tenuto conto delle modalità individuate nell'atto di cui all'art. 114, comma 1 (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti) utilizzando gli introiti derivanti dalla riscossione delle tariffe previste dalla normativa comunitaria e nazionale vigenti.
11. Il dirigente ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 15.

³⁹ **Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66** Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro. Art. 4 Durata massima dell'orario di lavoro

1. I contratti collettivi di lavoro stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro. 2. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario. 3. Ai fini della disposizione di cui al comma 2, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi. 4. I contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso elevare il limite di cui al comma 3 fino a sei mesi ovvero fino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi. 5. In caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale, attraverso prestazioni di lavoro straordinario, per le unità produttive che occupano più di dieci dipendenti il datore di lavoro è tenuto a informare, alla scadenza del periodo di riferimento di cui ai precedenti commi 3 e 4, la Direzione provinciale del lavoro - Settore ispezione del lavoro competente per territorio. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire le modalità per adempiere al predetto obbligo di comunicazione.

⁴⁰ **Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66**. Art. 7 Riposo giornaliero

1. Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità.

12. Il lavoro deve essere organizzato in modo da valorizzare il ruolo interdisciplinare dei gruppi e la responsabilità di ogni dirigente nell'assolvimento dei propri compiti istituzionali.

13. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte del dirigente è accertata con efficaci controlli di tipo automatico. In casi particolari, modalità sostitutive e controlli ulteriori sono definiti dalle singole Aziende ed Enti, in relazione alle oggettive esigenze di servizio delle strutture interessate. In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e del trattamento economico accessorio, come determinato dall'art. 83 (Struttura della retribuzione). Resta fermo quanto previsto in sede di codice disciplinare dall'art. 72 (Codice disciplinare) e seguenti. Per i dirigenti che prestino attività lavorativa presso un'unica sede di servizio, qualora sia necessario prestare temporaneamente tale attività, debitamente autorizzata, al di fuori di tale sede, per esigenze di servizio o per la tipologia di prestazione, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro.

14. Con riferimento all'art. 4^{vedi nota n.39} del D.Lgs. n. 66/2003, il limite di quattro mesi, ivi previsto come periodo di riferimento per il calcolo della durata media di quarantotto ore settimanali dell'orario di lavoro, comprensive delle ore di lavoro straordinario, è elevato a sei mesi.

15. Al fine di garantire la continuità assistenziale, da parte del personale dirigente addetto ai servizi relativi all'accettazione, al trattamento e alle cure delle strutture ospedaliere, nonché ai servizi territoriali, l'attività lavorativa dedicata alla partecipazione alle riunioni di reparto e alle iniziative di formazione obbligatoria determina la sospensione del riposo giornaliero. Il recupero del periodo di riposo non fruito, per il completamento delle undici ore di riposo, deve avvenire immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso. Nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile applicare la disciplina di cui al precedente periodo, quale misura di adeguata protezione, le ore di mancato riposo saranno fruito nei successivi sette giorni fino al completamento delle undici ore di riposo. Le ore dedicate allo svolgimento della libera professione intramuraria, ivi inclusa l'attività di cui al comma 2 dell'art.115 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria), durante la fruizione delle undici ore di riposo non potrà comunque superare la misura di 3 ore, purché siano garantite almeno 8 ore continuative di riposo, al fine di garantire il recupero psico-fisico. I dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo esercitano la libera professione extramuraria, sotto la loro autonomia e responsabilità, attenendosi al principio di cui al periodo precedente, al fine di garantire il recupero psico-fisico.

16. Ai soli fini del computo del debito orario, l'incidenza delle assenze pari all'intera giornata lavorativa si considera convenzionalmente corrispondente all'orario convenzionale di cui al comma 7 del presente articolo fatto salvo quanto diversamente previsto dal presente CCNL o dalle disposizioni legislative vigenti.

17. Sono definibili dalle Aziende ed Enti le regolamentazioni attuative delle disposizioni contenute nel presente articolo.

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

Art. 25

Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Azienda o Ente, i direttori di struttura complessa assicurano la propria permanenza giornaliera in servizio, accertata con gli strumenti automatici di cui al comma 13, dell'art. 24 (Orario di lavoro dei dirigenti), 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. 24 (Orario di lavoro dei dirigenti), per l'espletamento dell'incarico affidato in relazione agli obiettivi e programmi annuali da realizzare in attuazione delle procedure previste dal presente CCNL nonché per lo svolgimento delle attività di aggiornamento, didattica e ricerca finalizzata. Ai soli fini del calcolo delle ferie, assenze e congedi, anche l'orario di lavoro dei direttori di struttura complessa si considera articolato su cinque o sei giorni, con orario convenzionale rispettivamente di 7 ore e 36 minuti e di 6 ore e 20 minuti.

2. I direttori di struttura complessa comunicano preventivamente e documentano – con modalità condivise con le Aziende ed Enti ove tali modalità non siano già previste da specifiche disposizioni contrattuali – 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.

3. Ai direttori di struttura complessa non si applicano le disposizioni del presente CCNL che prevedono assenze o congedi su base oraria.

Art. 26 Servizio di guardia

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 tenuto conto delle diverse attività di competenza della presente area dirigenziale nonché dell'art. 6 bis, comma 2 (Organismo paritetico), mediante:
- a) il dipartimento di emergenza, se istituito, eventualmente integrato, ove necessario da altri servizi di guardia o di pronta disponibilità;
 - b) la guardia di unità operativa o tra unità operative appartenenti ad aree funzionali omogenee e dei servizi speciali di diagnosi e cura;
 - c) la guardia nei servizi territoriali ove previsto.
2. Il servizio di guardia è svolto all'interno del normale orario di lavoro. E' fatto salvo quanto previsto dal presente CCNL in materia di prestazioni aggiuntive di cui all'art. 115 comma 2 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria). Di regola, sono programmabili non più di 5 servizi di guardia notturni al mese per ciascun dirigente.
3. Il servizio di guardia è assicurato da tutti i dirigenti esclusi quelli di struttura complessa.
4. Le parti, a titolo esemplificativo, rinviano all'allegato n. 2⁴¹ del CCNL 3.11.2005 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie per quanto attiene le tipologie assistenziali minime nelle quali dovrebbe essere prevista la guardia di unità operativa.
5. La remunerazione delle guardie notturne e/o festive svolte in Azienda o Ente dopo aver detratto da quelle fuori dell'orario di lavoro il numero, non superiore al 12%, delle guardie complessive retribuibili ai sensi dell'art. 115 comma 2 bis (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) è stabilita in € 100,00 per ogni turno di guardia notturno e/o festivo in orario e fuori dell'orario di lavoro e in € 120,00 per i medesimi turni nei servizi di pronto soccorso. Tale compenso, che è corrisposto a decorrere dal mese successivo alla data di entrata in vigore del presente CCNL, comprende ed assorbe l'indennità prevista dall'art. 98, comma 1, (Indennità per servizio notturno e festivo) che pertanto non compete per i soli turni di guardia. Qualora si proceda al pagamento delle ore di lavoro straordinario per l'intero turno di guardia notturno e/o festivo prestato fuori dell'orario di lavoro, non si dà luogo all'erogazione del suddetto compenso. Detto compenso compete, invece, per le guardie fuori dell'orario di lavoro che diano luogo al recupero dell'orario eccedente.
6. Per la corretta determinazione dei turni di guardia notturni da calcolare si rinvia all'allegato 1⁴² del CCNL del 5.7.2006 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie. Resta

⁴¹ **CCNL dell'area della dirigenza medico - veterinaria del SSN del 3 novembre 2005. 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.

⁴² **CCNL dell'area della dirigenza medico - veterinaria del SSN del 5 luglio 2006. ALLEGATO 1**

DETERMINAZIONE DEL NUMERO DEI TURNI DI GUARDIA NOTTURNI		
Primo esempio		
Numero guardie notturne in orario di servizio	6.177	

fermo che la prestazione di turni di guardia notturna fuori dell'orario di lavoro dovrà avvenire nel rispetto, tra l'altro, della normativa vigente in materia di riposo giornaliero di cui in particolare al D.Lgs. n. 66/2003^{vedi nota n.39} e s.m.i.

Art. 27 Servizio di pronta disponibilità

1. Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dirigente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere lo stabilimento nel tempo stabilito nell'ambito del piano annuale adottato, all'inizio di ogni anno, dall'Azienda 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 con le eccezioni previste nel successivo comma 3 - 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.

Numero guardie notturne fuori orario di servizio	3.312	
Numero totale annuo guardie notturne		9.489
Numero totale annuo guardie notturne retribuibili in attività libero professionale (ex art. 18 CCNL 3.11.2005) (9.490 * 12%)		1.139
Numero totale annuo guardie notturne in orario e/o fuori orario di servizio retribuibili con il compenso dell'art. 8 del CCNL		8.350
Secondo esempio		
Numero guardie notturne in orario di servizio	18.980	
Numero guardie notturne fuori orario di servizio	-	
Numero totale annuo guardie notturne		18.980
Numero totale annuo guardie notturne retribuibili in attività libero professionale (ex art. 18 CCNL 3.11.2005) (9.490 * 12%)		0
Numero totale annuo guardie notturne in orario e/o fuori orario di servizio retribuibili con il compenso dell'art. 8 del CCNL		18.980
Terzo esempio		
Numero guardie notturne in orario di servizio	7.437	
Numero guardie notturne fuori orario di servizio	632	
Numero totale annuo guardie notturne		8.069
Numero totale annuo guardie notturne retribuibili in attività libero professionale (ex art. 18 CCNL 3.11.2005) (9.490 * 12%)		632
Numero totale annuo guardie notturne in orario e/o fuori orario di servizio retribuibili con il compenso dell'art. 8 del CCNL		7.437

3. Il servizio di pronta disponibilità va limitato, ai turni notturni ed ai giorni festivi garantendo il riposo settimanale, fatto salvo quanto previsto all'Art. 6 bis comma 2 (Organismo paritetico). Tale servizio può essere sostitutivo ed integrativo dei servizi di guardia di cui al presente CCNL. 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 che non siano direttori di struttura complessa. Tuttavia, in relazione alla dotazione organica, può essere previsto, in via eccezionale e su base volontaria, il servizio di pronta disponibilità sostitutiva anche per i dirigenti di struttura complessa. Possono essere emanate linee di indirizzo regionale che individuino le modalità per il graduale superamento della pronta disponibilità sostitutiva, allo scopo di garantire mediante turni di guardia una più ampia tutela assistenziale nelle aree di competenza.
4. Nel caso in cui il servizio di pronta disponibilità cada in giorno festivo spetta, su richiesta del dirigente anche un'intera giornata di riposo compensativo senza riduzione del debito orario.
5. In caso di chiamata, l'attività può essere compensata come lavoro straordinario ai sensi dell'art. 30 (Lavoro straordinario) o, su richiesta dell'interessato, come recupero orario, purché il dirigente abbia assolto integralmente il proprio debito orario, avuto riguardo al saldo progressivo annuale rilevato alla fine del mese precedente.
6. La pronta disponibilità ha durata di dodici ore. Due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo per le giornate festive. Di regola, potranno essere programmati per ciascun dirigente non più di dieci turni di pronta disponibilità mensili.
7. La pronta disponibilità dà diritto ad una indennità di euro 20,66 lorde per ogni dodici ore, elevabile in sede di contrattazione integrativa. Qualora il turno sia articolato in orari di minore durata – che comunque non possono essere inferiori a quattro ore – l'indennità è corrisposta proporzionalmente alla durata della stessa, maggiorata del 10%.
8. Il personale in pronta disponibilità chiamato in servizio, con conseguente sospensione delle undici ore di riposo immediatamente successivo e consecutivo, deve recuperare immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso le ore mancanti per il completamento delle undici ore di riposo; nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile applicare la disciplina di cui al precedente periodo, quale misura di adeguata protezione, le ore di mancato riposo saranno fruito, in un'unica soluzione, nei successivi tre giorni, fino al completamento delle undici ore di riposo. Le regolamentazioni di dettaglio attuative delle disposizioni contenute nel presente comma sono definibili dalle Aziende ed Enti avendo riguardo di collocare il turno successivo a quello programmato in pronta disponibilità, nella fascia oraria pomeridiana.
9. Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con le risorse del fondo di cui all'art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).

Art. 28

Riposo settimanale

1. Il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale. Il numero dei riposi settimanali spettanti a ciascun dirigente è fissato in numero di 52 all'anno, indipendentemente dalla forma di articolazione dell'orario di lavoro. In tale numero non 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, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 9⁴³ del d. lgs. n. 66/2003, in giorno concordato fra il dirigente ed il direttore responsabile della struttura, avuto riguardo alle esigenze di servizio.

⁴³ **Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66. Art. 9 Riposi settimanali**

1. Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'articolo 7 il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a quattordici giorni. 2. Fanno eccezione alla disposizione di cui al comma 1: a) attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi turno o squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di un turno o di una squadra e l'inizio del successivo, di periodi di riposo giornaliero o settimanale; b) le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata; c) per il personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari: le attività discontinue; il servizio prestato a bordo dei treni; le attività connesse con

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 o con il sabato per il personale con orario di lavoro articolato su cinque giorni 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 comma 2.

Art. 29 **Lavoro notturno**

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. 26 novembre 1999, n. 532. In quanto alla durata della prestazione rimane salvaguardata l'attuale organizzazione del lavoro dei servizi assistenziali che operano nei turni a copertura delle 24 ore.
3. Nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportano l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente, si applicano le disposizioni dell'art. 6, comma 1⁴⁴, del D.Lgs. 26 novembre 1999, n. 532. E' garantita al dirigente l'assegnazione ad altra attività o ad altri turni di servizio da espletarsi nell'ambito della disciplina di appartenenza.
4. Al dirigente che presta lavoro notturno sono corrisposte le indennità previste dall'art. 98 (Indennità per servizio notturno e festivo).

gli orari del trasporto ferroviario che assicurano la continuità e la regolarità del traffico ferroviario; d) i contratti collettivi possono stabilire previsioni diverse, nel rispetto delle condizioni previste dall'articolo 17, comma 4. 3. Il riposo di ventiquattro ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico-organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto alle attività aventi le seguenti caratteristiche: a) operazioni industriali per le quali si abbia l'uso di forni a combustione o a energia elettrica per l'esercizio di processi caratterizzati dalla continuità della combustione ed operazioni collegate, nonché attività industriali ad alto assorbimento di energia elettrica ed operazioni collegate; b) attività industriali il cui processo richieda, in tutto o in parte, lo svolgimento continuativo per ragioni tecniche; c) industrie stagionali per le quali si abbiano ragioni di urgenza riguardo alla materia prima o al prodotto dal punto di vista del loro deterioramento e della loro utilizzazione, comprese le industrie che trattano materie prime di facile deperimento ed il cui periodo di lavorazione si svolge in non più di 3 mesi all'anno, ovvero quando nella stessa azienda e con lo stesso personale si compiano alcune delle suddette attività con un decorso complessivo di lavorazione superiore a 3 mesi; d) i servizi ed attività il cui funzionamento domenicale corrisponda ed esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità; e) attività che richiedano l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia; f) attività di cui all'articolo 7 della legge 22 febbraio 1934, n. 370; g) attività indicate agli articoli 11, 12 e 13 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114, e di cui all'articolo 3 della legge 24 ottobre 2000, n. 323. 4. Sono fatte salve le disposizioni speciali che consentono la fruizione del riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica, nonché le deroghe previste dalla legge 22 febbraio 1934, n. 370. 5. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ovvero, per i pubblici dipendenti, con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, adottato sentite le organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative, nonché le organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, saranno individuate le attività aventi le caratteristiche di cui al comma 3, che non siano già ricomprese nel decreto ministeriale 22 giugno 1935, e successive modifiche e integrazioni, pubblicato nella Gazzetta ufficiale n. 161 del 12 luglio 1935, nonché quelle di cui al comma 2, lettera d), salve le eccezioni di cui alle lettere a), b) e c). Con le stesse modalità il Ministro del lavoro e delle politiche sociali ovvero per i pubblici dipendenti il Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, provvede all'aggiornamento e alla integrazione delle predette attività. Nel caso di cui al comma 2, lett. d), e salve le eccezioni di cui alle lettere a), b), e c) l'integrazione avrà senz'altro luogo decorsi trenta giorni dal deposito dell'accordo presso il Ministero stesso.

⁴⁴ **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. (GU n.16 del 21-1-2000). **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.

5. Per quanto non disciplinato dal presente articolo trovano applicazione le disposizioni di legge in materia di lavoro notturno ivi incluso il D.Lgs. n. 66/2003.

Art. 30

Lavoro straordinario

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 15, comma 3^{vedi nota n.23}, del D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i., le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali ai sensi dell'art. 5⁴⁵ del D.Lgs. n. 66/2003 e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Esse sono consentite ai dirigenti, per i servizi di guardia e di pronta disponibilità. Esse possono essere compensate a domanda del dirigente con riposi sostitutivi da fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, di regola entro il mese successivo tenuto conto delle ferie maturate e non fruite.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal direttore responsabile sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dalle Aziende ed Enti, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

3. A decorrere dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL, la tariffa oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti è rideterminata in:

- € 27,65, per lo straordinario diurno;
- € 31,12, per lo straordinario notturno o festivo;
- € 35,75, per lo straordinario notturno-festivo.

4. Il fondo per la corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario è quello determinato ai sensi dell'art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).

Art. 31

Disposizioni particolari sull'esercizio dell'attività libero professionale Intramuraria

1. Nel rispetto di quanto previsto dal presente CCNL al Titolo rubricato "Libera professione intramuraria", i volumi di attività libero professionale intramuraria svolti dai dirigenti, anche di unità operative complesse, in rapporto esclusivo, non possono in alcun caso superare i volumi di attività istituzionale e il loro esercizio è modulato in conformità alle linee di indirizzo regionale di cui all'art.6, comma 1, lett. d) (Confronto regionale).

Art. 32

Decorrenza e disapplicazioni

⁴⁵ **Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66. Art. 5 Lavoro straordinario**

1. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto. 2. Fermi restando i limiti di cui all'articolo 4, i contratti collettivi di lavoro regolamentano le eventuali modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario. 3. In difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le duecentocinquanta ore annuali. 4. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso in relazione a: a) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori; b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione; c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'articolo 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, come sostituito dall'articolo 2, comma 10, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e in tempo utile alle rappresentanze sindacali aziendali. 5. Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro. I contratti collettivi possono in ogni caso consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi.

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art. 2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:
- Art. 14 del CCNL del 3.11.2005 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Orario di lavoro dei dirigenti);
 - Art. 15 del CCNL del 3.11.2005 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa);
 - Art. 16 del CCNL del 3.11.2005 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Servizio di guardia) fatto salvo quanto previsto all'art.26, comma 4, "Servizio di Guardia";
 - Art. 17 del CCNL del 3.11.2005 dell'Area IV e art. 17 del CCNL del 3.11.2005 e 16, comma 6, del CCNL integrativo del 6.5.2010 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Pronta disponibilità);
 - Art. 7 del CCNL del 17.10.2008 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Disposizioni particolari in materia di riposo giornaliero)
 - Art. 22 del CCNL del 5.12.1996, art. 6 del CCNL del 10.2.2004 e art. 27, comma 1, del CCNL del 17.10.2008 dell'Area IV e art. 21 del CCNL del 5.12.1996, art. 6 del CCNL del 10.2.2004 e art. 28, comma 1, del CCNL del 17.10.2008 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Riposo settimanale);
 - Art.7 del CCNL del 10.2.2004 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Lavoro notturno);
 - Art. 28 del CCNL del 10.2.2004, art. 24, comma 16, del CCNL del 3.11.2005 e art. 16, comma 4, del CCNL del 6.5.2010 dell'Area IV e art. 28 del CCNL del 10.2.2004, art. 24, comma 18, del CCNL del 3.11.2005 e art. 16, comma 2, del CCNL del 6.5.2010 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Lavoro straordinario);
 - Art. 8 del CCNL del 5.7.2006 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Turni di guardia notturni) fatto salvo quanto previsto all'art.26, comma 6, "Servizio di Guardia".

Capo IV Ferie e festività

Art. 33 Ferie e recupero festività soppresse

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo, al dirigente spetta la retribuzione di cui all'Allegato 3⁴⁶ del CCNL del 3.11.2005 come aggiornato dal protocollo d'intesa⁴⁷ dell'11.4.2007 per la correzione di errore materiale dell'area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie.
2. Nel caso che presso la struttura cui il dirigente è preposto l'orario settimanale di lavoro sia articolato su cinque giorni, in cui il sabato è considerato non lavorativo, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi.
3. Nel caso che presso la struttura cui il dirigente è preposto l'orario settimanale di lavoro sia articolato su sei giorni, la durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi.
4. Ai dirigenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione per i primi tre anni di servizio, comprensivi anche dei periodi lavorati presso altre pubbliche amministrazioni, spettano 26 giorni di ferie in caso di articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni, oppure 30 giorni di ferie in caso di articolazione dell'orario di lavoro su sei giorni. Dopo tre anni di servizio, anche a tempo determinato, spettano rispettivamente 28 giorni lavorativi e 32 giorni lavorativi.
5. Tutti i periodi di ferie indicati nei commi 2, 3 e 4 sono comprensivi delle due giornate previste dall' art.1, comma 1, lettera "a"⁴⁸, della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

⁴⁶ **CCNL 2002-2005 del 3 novembre 2005. 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									ALTRE VOCI	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	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 Disponib., Straord., Indennità Not.Fest.	Rischio Rx (7)	Ind. Prof.le Specifica (Rx) (8)	Bilioguiamo	Indennità profilassi Anti-tuberc.		
Ferie	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Assenze retribuite	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Assenze per malattia	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	SI	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	SI
Astenzione facoltativa dopo i primi 30 gg. (10)	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	SI	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	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	NO
Distacco sindacale	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
Indennità mancato preavviso	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Risoluzione consensuale	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	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 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%.

⁴⁷ **Protocollo d'intesa del 11/04/2007 per la correzione di errore materiale – art. 53, comma 3 e allegato 3 del ccnl 3 novembre 2005 dell'area della dirigenza medico-veterinaria. Art. 1.**

1. Sostituire nella "Tabella per la determinazione della retribuzione spettante per particolari istituti" di cui all'allegato 3 del CCNL 3.11.2005, in corrispondenza della voce "indennità di mancato preavviso" (prima colonna, penultima riga), l'attuale dicitura "SI" con la corretta dicitura "NO" nella colonna 6.

⁴⁸ **Legge 23 dicembre 1977, n. 937. Art. 1.** Ai dipendenti civili e militari delle pubbliche amministrazioni centrali e locali, anche con ordinamento autonomo, esclusi gli enti pubblici economici, sono attribuite, in aggiunta ai periodi di congedo previsti dalle norme vigenti, sei giornate complessive di riposo da fruire nel corso dell'anno solare come segue: a) due

6. A tutti i dirigenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77. È altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dirigente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.
7. 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.
8. Il dirigente che è stato assente ai sensi degli artt. 36 (Assenze giornaliere retribuite) e 38 (Assenze previste da particolari disposizioni di legge) conserva il diritto alle ferie.
9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 10. Le ferie sono fruiti, anche frazionatamente, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dirigente. Costituisce specifica responsabilità del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa o semplice dipartimentale programmare e organizzare le proprie ferie tenendo conto delle esigenze del servizio a lui affidato, coordinandosi con quelle generali della struttura di appartenenza, provvedendo affinché sia assicurata, nel periodo di sua assenza, la continuità delle attività ordinarie e straordinarie.
- 9bis. 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 o, alternativamente, in caso di dipendenti con figli in età compresa nel periodo dell'obbligo scolastico, nel periodo 15 giugno-15 settembre al fine di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
10. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative. Fermo restando quanto sopra, il compenso sostitutivo è determinato per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione prendendo a base di calcolo la retribuzione di cui al comma 1.
11. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivate esigenze 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 svolgimento delle ferie. Il dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate e documentate per il periodo di ferie non goduto.
12. 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 fruiti entro il primo semestre dell'anno successivo.
13. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero ovvero da eventi luttuosi che diano luogo ai permessi di cui all'art. 36 comma 1, lett. b) (Assenze giornaliere retribuite). È cura del dirigente informare tempestivamente l'Azienda o Ente al fine di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti.
14. Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui al secondo periodo di comporta di 18 mesi che non fa maturare le ferie, le assenze per malattia o infortunio non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie avverrà anche oltre i termini di cui al comma 12.
15. L'Azienda o Ente o il direttore della Struttura predispone sistemi di pianificazione delle ferie dei dirigenti, al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti. A tale scopo viene predisposto il piano ferie entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento.

Art. 34 **Ferie e riposi solidali**

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dirigente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dirigente della stessa Azienda o Ente che abbia necessità di prestare assistenza a figli minori che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute:

giornate in aggiunta al congedo ordinario; b) quattro giornate, a richiesta degli interessati, tenendo conto delle esigenze dei servizi. Le due giornate di cui al punto a) del precedente comma seguono la disciplina del congedo ordinario. Le quattro giornate di cui al punto b) del primo comma non fruiti nell'anno solare, per fatto derivante da motivate esigenze inerenti alla organizzazione dei servizi, sono forfettariamente compensate in ragione di L. 8.500 giornaliere lorde.

- a) le giornate di ferie nella propria disponibilità eccedenti le quattro settimane annuali di cui il dirigente deve necessariamente fruire ai sensi dell'art.10⁴⁹ del D.Lgs. n.66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni in caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e in 24 giorni in caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
- b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 33, comma 6 (Ferie e recupero festività soppresse).
2. I dirigenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'Azienda o Ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e delle giornate di riposo per un'a misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità di cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
3. L'Azienda o Ente ricevuta la richiesta, rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
4. I dirigenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano per iscritto la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni verrà effettuata in misura proporzionale tra tutti i dirigenti offerenti.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
7. Il dirigente richiedente può fruire delle giornate cedute solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché delle assenze orarie retribuite per particolari motivi personali o familiari e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
9. Ove, cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.
10. La presente disciplina ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione, anche ai fini di una possibile estensione del beneficio ad altri soggetti, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.

Art. 35 Decorrenza e disapplicazioni

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art.2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:
- Art. 21 del CCNL del 5.12.1996, I biennio economico, art. 24, comma 2, del CCNL del 3.11.2005 dell'Area IV, e artt. 20 del CCNL del 5.12.1996 I biennio economico, art. 24, comma 3, del CCNL del 3.11. 2005 dell'Area III, con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Ferie e festività);
 - Art. 5 del CCNL del 10.2.2004 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Determinazione dei compensi per ferie godute);
 - Art. 16, comma 1, del CCNL del 6.5.2010 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Disposizioni particolari e conferme);

⁴⁹ **Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66. Art. 10 Ferie annuali**

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'articolo 2, comma 2, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. 2. Il predetto periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro. 3. Nel caso di orario espresso come media ai sensi dell'articolo 3, comma 2, i contratti collettivi stabiliscono criteri e modalità di regolazione.

Capo V Assenze e congedi

Art. 36 Assenze giornaliere retribuite

1. Il dirigente può assentarsi nei seguenti casi da documentare debitamente:
 - a) 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;
 - b) lutto per il coniuge per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o per il convivente ai sensi dell'art.1, comma 36 e 50⁵⁰, della legge 76/2016 (Unioni civili e patto di convivenza): giorni tre per evento da fruire entro sette giorni lavorativi dal decesso.
2. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio. Tale permesso può essere fruito anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.
3. Le assenze dei commi 1 e 2 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. Durante i predetti periodi al dirigente spetta l'intera retribuzione esclusi gli emolumenti che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

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

1. Il dirigente può assentarsi, compatibilmente con le esigenze di servizio, per 18 ore retribuite nell'anno solare per particolari motivi personali o familiari.
2. Le assenze orarie retribuite del comma 1:
 - a) non riducono le ferie;
 - b) non sono fruibili per frazione di ora;
 - c) sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio;
 - d) non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente alle altre tipologie di assenze fruibili ad ore, previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;
 - e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore dei permessi a disposizione del dirigente è convenzionalmente pari alle ore di cui all'art. 24, comma 7, (Orario di lavoro dei dirigenti);
 - f) sono compatibili con la fruizione nel corso dell'anno solare delle assenze giornaliere previste dalla legge o dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro;
3. Il trattamento economico delle assenze orarie del presente articolo è pari all'intera retribuzione esclusi gli emolumenti che richiedono lo svolgimento della prestazione lavorativa.
4. In caso di rapporto di lavoro a impegno orario ridotto si procede al riproporzionamento delle ore di assenza di cui al comma 1.

Art. 38 Assenze previste da particolari disposizioni di legge

⁵⁰ **Legge 20 maggio 2016, n. 76. Articolo 1**

Comma 36. Ai fini delle disposizioni di cui ai commi da 37 a 67 si intendono per «conviventi di fatto» due persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da un'unione civile.

Comma 50. I conviventi di fatto possono disciplinare i rapporti patrimoniali relativi alla loro vita in comune con la sottoscrizione di un contratto di convivenza.

1. Il dirigente ha diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad assentarsi per fruire dei tre giorni di cui all'art. 33, comma 3⁵¹, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali assenze sono utili ai fini della maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità.
2. Al fine di garantire la funzionalità delle strutture e la migliore organizzazione dell'attività, il dirigente, che fruisce delle assenze di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'inizio di ogni mese ovvero, in caso di orario di lavoro articolato in turni, in tempo utile per la predisposizione della turnistica per il mese di riferimento.
3. In caso di necessità ed urgenza, la comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.
4. Il dirigente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad assentarsi, con conservazione della retribuzione nei casi previsti da specifiche disposizioni di legge con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo rispettivamente previsti dall'art. 1⁵² della Legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13⁵³ della Legge 4 maggio 1990 n. 107 e l'art. 5, comma 1⁵⁴, della Legge 6 marzo 2001 n. 52.
5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, il dirigente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.
6. Le Aziende ed Enti favoriscono la partecipazione dei dirigenti alle attività delle Associazioni di volontariato di cui alla Legge 11 agosto 1991, n. 266⁵⁵ ed al regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613⁵⁶ per le attività di protezione civile. Le Aziende ed Enti favoriscono, altresì, la partecipazione alle riunioni degli

⁵¹ **Legge 5 febbraio 1992, n. 104. Art. 33. Agevolazioni.** Comma 3. A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente. Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti. *La Corte Costituzionale, con sentenza 5 luglio - 23 settembre 2016, n. 213 (in G.U. 1^a s.s. 28/09/2016 n. 39) ha dichiarato l'illegittimità costituzionale "dell'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, come modificato dall'art. 24, comma 1, lettera a), della legge 4 novembre 2010, n. 183 nella parte in cui non include il convivente - nei sensi di cui in motivazione - tra i soggetti legittimati a fruire del permesso mensile retribuito per l'assistenza alla persona con handicap in situazione di gravità, in alternativa al coniuge, parente o affine entro il secondo grado."*

⁵² **Legge 13 luglio 1967, n. 584. Art. 1.** 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.

⁵³ **Legge 4 maggio 1990, n. 107. Art. 13.** 1. L'articolo 1 della legge 13 luglio 1967, n. 584, è sostituito dal seguente: "Art. 1. - 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".

⁵⁴ **Legge 6 marzo 2001, n. 52. Art. 5. 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; c) accertamento dell'idoneità alla donazione, ai sensi dell'articolo 3 della legge 4 maggio 1990, n. 107.

⁵⁵ **Legge 11 agosto 1991, n. 266.** Legge-quadro sul volontariato. (GU n.196 del 22-8-1991)

⁵⁶ **Decreto del Presidente della Repubblica 21 settembre 1994, n. 613.** Regolamento recante norme concernenti la partecipazione delle associazioni di volontariato nelle attività di protezione civile. (GU Serie Generale n.259 del 05-11-1994)

ordini professionali dei dirigenti che rivestono le cariche nei relativi organi senza riduzione del debito orario al fine di consentire loro l'espletamento del proprio mandato.

Art. 39 **Congedi per le donne vittime di violenza**

1. La dirigente, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata, ai sensi dell'art. 24⁵⁷ del D.Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dirigente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla dirigente è quello previsto per il congedo di maternità, dall'art. 44 (Congedi dei genitori).
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie e è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5. La dirigente può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

⁵⁷ **Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80. Art. 24 Congedo per le donne vittime di violenza di genere**

1. La dipendente di datore di lavoro pubblico o privato, con esclusione del lavoro domestico, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi. 2. Le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificate dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio di cui all'articolo 5-bis, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può essere superiore a tre mesi. 3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro o il committente con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui ai commi 1 e 2. 4. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità 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 è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. 5. Il congedo di cui al comma 1 può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, delle modalità di fruizione del congedo, la dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo. 6. La lavoratrice di cui al comma 1 ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno. 7. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva.

6. La dirigente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da impegno orario pieno a impegno orario ridotto, secondo quanto previsto dall'art. 111 (Orario di lavoro del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto). Il rapporto a impegno orario ridotto viene trasformato in rapporto di lavoro a impegno orario pieno, a richiesta della dirigente.

7. La dirigente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'Azienda o Ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'Azienda o Ente di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dirigente ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua qualifica, area e disciplina

8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali o di famiglia di cui all'art. 10^{vedi nota n.24} del CCNL del 10.2.2004 come integrato dall'art. 24, comma 13^{vedi nota n.25}, del CCNL del 3.11.2005 dell'Area IV e di cui all'art.10 del CCNL del 10.2.2004 come integrato dall'art. 24, comma 15, del CCNL del 3.11.2005 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Aspettativa) per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le Aziende ed Enti, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni del comma 2 del medesimo art. 10^{vedi nota n.24} Area IV e Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie.

9. La dirigente, al termine del percorso di protezione e dopo il rientro al lavoro, può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati, per un periodo di un anno.

Art. 40

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

1. I dirigenti possono assentarsi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

2. Le assenze di cui al comma 1, sono assimilate alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comportamento e sono sottoposte al medesimo regime economico delle stesse.

3. Le assenze orarie di cui al comma 1:

a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di assenze fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative; b) non sono assoggettate alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.

4. Ai fini del computo del periodo di comportamento, sei ore e venti minuti di assenza fruiti su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

5. Le assenze orarie di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dirigente viene computata con riferimento all'orario di lavoro convenzionale nella giornata di assenza di cui all'art. 24, comma 7 (Orario di lavoro dei dirigenti).

6. Nel caso di assenza fruita su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del dirigente è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

7. In caso di rapporto di lavoro a impegno orario ridotto, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

8. L'assenza richiede il rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dirigente intende fruire dell'assenza giornaliera od oraria.

9. L'assenza di cui al comma 1 è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privata, che hanno svolto la visita o la prestazione.

10. L'attestazione è inoltrata all'Azienda o Ente dal dirigente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima per via telematica a cura del medico o della struttura.

11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dirigente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza viene imputata alla malattia con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

a) attestazione di malattia del medico curante individuato in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'Azienda o Ente secondo le modalità ordinariamente previste in tali ipotesi;

b) attestazione di presenza, redatta dal personale sanitario o dal personale amministrativo della struttura, anche privata, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.

12. Analogamente a quanto previsto dal comma precedente, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza viene imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante l'attestazione di cui al comma 11, lett. b).

13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10, 11.

14. Nel caso di dirigenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente anche un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabilito. I dirigenti interessati producono tale certificazione all'Azienda o Ente prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto ove esistente. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10, 11 dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

15. Resta ferma la possibilità per il dirigente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa alle assenze di cui al presente articolo, anche delle assenze per motivi familiari e personali e dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dai vigenti CCNL.

Art. 41

Assenze per malattia

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, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.

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.

3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'Azienda o Ente, dandone preventiva comunicazione all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'organo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psico-fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso che il dirigente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'Azienda o Ente procede secondo quanto previsto dal D.P.R 171 del 2011⁵⁸.

5. Ove non sia possibile applicare il precedente comma 4, oppure nel caso in cui il dirigente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Azienda o Ente, con le procedure di cui al DPR 171/2011⁵⁹ può risolvere il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal

⁵⁸ **Decreto del Presidente della Repubblica 27 luglio 2011, n. 171** Regolamento di attuazione in materia di risoluzione del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche dello Stato e degli enti pubblici nazionali in caso di permanente inidoneità psicofisica, a norma dell'articolo 55-octies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. (11G0212) (GU Serie Generale n.245 del 20-10-2011)

⁵⁹ **Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165.** Articolo 55-octies. Permanente inidoneità psicofisica.

ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo, se dovuta, l'indennità sostitutiva del preavviso.

6. L'Azienda o Ente può richiedere, con le procedure di cui al comma 3, dandone preventiva comunicazione all'interessato, l'accertamento della idoneità psico-fisica del dirigente, anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 e 2, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.

7. Qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato ai sensi del comma 6, emerga una inidoneità permanente solo allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo, l'Azienda o Ente procede secondo quanto previsto dal comma 4, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto di cui al presente articolo. Analogamente, nell'ipotesi in cui il dirigente venga dichiarato assolutamente inidoneo ad ogni proficuo lavoro, si provvede secondo quanto previsto dal comma 5.

8. 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.

9. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

10. Il trattamento economico spettante al dirigente che si assenti per malattia, ferma restando la normativa di legge vigente, è il seguente:

a) intera retribuzione di cui alla tabella allegata al n. 3^{vedi nota n.46} del CCNL del 3.11.2005, come aggiornata dal protocollo d'intesa dell'11.4.2007^{vedi nota n.47}, dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, 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;

e) i trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, secondo i criteri definiti ai sensi dell'art. 7 comma 5 lettera c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dirigente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime.

11. Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a day hospital, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o dalla struttura sanitaria che effettua la prestazione purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di day surgery, day service, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero, anche per i conseguenti periodi di convalescenza.

12. L'assenza per malattia, salvo comprovato impedimento, deve essere comunicata alla struttura di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza.

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

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

1. Nel caso di accertata permanente inidoneità psicofisica al servizio dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, di cui all'articolo 2, comma 2, l'amministrazione può risolvere il rapporto di lavoro. Con regolamento da emanarsi, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera b), della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono disciplinati, per il personale delle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, nonché degli enti pubblici non economici: a) la procedura da adottare per la verifica dell'idoneità al servizio, anche ad iniziativa dell'Amministrazione; b) la possibilità per l'amministrazione, nei casi di pericolo per l'incolumità del dipendente interessato nonché per la sicurezza degli altri dipendenti e degli utenti, di adottare provvedimenti di sospensione cautelare dal servizio, in attesa dell'effettuazione della visita di idoneità, nonché nel caso di mancata presentazione del dipendente alla visita di idoneità, in assenza di giustificato motivo; c) gli effetti sul trattamento giuridico ed economico della sospensione di cui alla lettera b), nonché il contenuto e gli effetti dei provvedimenti definitivi adottati dall'amministrazione in seguito all'effettuazione della visita di idoneità; d) la possibilità, per l'amministrazione, di risolvere il rapporto di lavoro nel caso di reiterato rifiuto, da parte del dipendente, di sottoporsi alla visita di idoneità.

15. Qualora il dirigente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'Azienda o Ente.

16. Nel caso in cui l'infermità sia riconducibile alla responsabilità 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 pagato dal terzo responsabile al dirigente è versato da quest'ultimo all'Azienda o Ente fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza, ai sensi del comma 10 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.

Art. 42

Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, attestate secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporta, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day – hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il dirigente ha diritto all'intero trattamento economico previsto dai vigenti CCNL.

2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medicolegali delle Aziende sanitarie locali o dagli istituti o strutture accreditate o dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni.

3. Rientrano nella disciplina del comma 1, anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.

4. I giorni di assenza dovuti al ricovero ospedaliero, alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi precedenti, sono debitamente certificati dalle competenti strutture del Servizio Sanitario Nazionale o dagli istituti o strutture accreditate ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.

5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dirigente e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.

6. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo nazionale.

7. La disciplina del presente articolo è estesa anche ai casi di donazione di organi tra vivi.

Art. 43

Infortunio sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale o all'abrogata infermità (infortunio o malattia) riconosciuta al dirigente da causa di servizio, seppure nei limiti di cui al successivo comma 2, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica certificata dall'ente istituzionalmente preposto e, comunque, non oltre il periodo di conservazione del posto pari a 18 mesi prorogabili per ulteriori 18 in casi particolarmente gravi. In tale periodo di comporta, che è diverso e non cumulabile con quello previsto per la malattia ordinaria, al dirigente spetta la retribuzione di cui all'art. 41, comma 10, lett. a) (Assenze per malattia).

2. Per le infermità dovute a causa di servizio, la disciplina di cui al presente articolo si applica nei limiti di cui all'art. 6⁶⁰ del D.L. 6 dicembre 2011 n. 201 convertito nella legge 22 dicembre 2011, n. 214, solo per i dirigenti che hanno avuto il riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore delle citate disposizioni.

⁶⁰ **Decreto-Legge 6 dicembre 2011, n. 201. Art. 6 Equo indennizzo e pensioni privilegiate**

1. Ferma la tutela derivante dall'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali, sono abrogati gli istituti dell'accertamento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio, del rimborso delle spese di degenza per causa di servizio, dell'equo indennizzo e della pensione privilegiata. La disposizione di cui al primo periodo del presente comma non si applica nei confronti del personale appartenente al comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico. La disposizione di cui al primo periodo del presente comma non si applica, inoltre, ai procedimenti in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto, nonché ai procedimenti per i quali, alla predetta data, non sia ancora

Art. 44 **Congedi dei genitori**

1. Al dirigente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel D.Lgs. n. 151 del 2001^{vedi nota n.61}, come modificato e integrato dalle successive disposizioni di legge, con le specificazioni di cui al presente articolo.
2. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli artt. 16, 17 e 28⁶¹ del D.Lgs. n. 151 del 2001, alla dirigente o al dirigente spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove

scaduto il termine di presentazione della domanda, nonché ai procedimenti instaurabili d'ufficio per eventi occorsi prima della predetta data.

⁶¹ **Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151.**

Art. 16 Divieto di adibire al lavoro le donne 1. E' 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, salvo quanto previsto all'articolo 20; (20) d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi. (33) (35) ((1.1. In alternativa a quanto disposto dal comma 1, è riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, 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)). 1-bis. Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, 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 loro salute.

Art. 17 Estensione del divieto 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. La Direzione territoriale del lavoro e la ASL dispongono, secondo quanto previsto dai commi 3 e 4, 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 o fino ai periodi di astensione di cui all'articolo 7, comma 6, e all'articolo 12, comma 2, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dalla Direzione territoriale del lavoro o dalla ASL per i seguenti motivi: a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti 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 è disposta dall'azienda sanitaria locale, con modalità definite con Accordo sancito in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, secondo le risultanze dell'accertamento medico ivi previsto. In ogni caso il provvedimento dovrà 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 è disposta dalla Direzione territoriale del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività di vigilanza emerga l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima. 5. I provvedimenti previsti dal presente articolo sono definitivi.

Art. 28. Congedo di paternità 1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. 1-bis. Le disposizioni di cui al comma 1, si applicano anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità di cui all'articolo 66. 1-ter. L'indennità di cui all'articolo 66 spetta al padre lavoratore autonomo, previa domanda all'INPS, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. 2. Il padre lavoratore che intende avvalersi del diritto di cui ai commi 1 e 1-bis presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle

maturati e la R.I.A. ove in godimento, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, nonché i premi correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7, comma 5, lettera b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dirigente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

3. Nell'ambito del congedo parentale previsto dall'art. 32, comma 1⁶² del D.Lgs. n. 151 del 2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2.

4. Successivamente al congedo per maternità o di paternità, di cui al comma 2 e fino al terzo anno di vita del bambino (congedo per la malattia del figlio), nei casi previsti dall'art. 47⁶³ del D.Lgs. n. 151 del 2001, 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. L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari all'erogazione dell'indennità di cui al comma 1-ter, con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente.

⁶² **Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Art. 32. Congedo parentale**

1. Per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità 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 maternità 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. 1-bis. La contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. Per il personale del comparto sicurezza e difesa di quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico, la disciplina collettiva prevede, altresì, al fine di tenere conto delle peculiari esigenze di funzionalità connesse all'espletamento dei relativi servizi istituzionali, specifiche e diverse modalità di fruizione e di differimento del congedo. 1-ter. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Nei casi di cui al presente comma è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano al personale del comparto sicurezza e difesa e a quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico. 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 è elevato a undici mesi. 3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria. 4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto. 4-bis. Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, tenendo conto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva.

⁶³ **Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Art. 47. Congedo per la malattia del figlio**

1. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età 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 età compresa fra i tre e gli otto anni. 3. La certificazione di malattia necessaria al genitore per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 è inviata per via telematica direttamente dal medico curante del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, che ha in cura il minore, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, utilizzando il sistema di trasmissione delle certificazioni di malattia di cui al decreto del Ministro della salute in data 26 febbraio 2010, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 65 del 19 marzo 2010, secondo le modalità stabilite con decreto di cui al successivo comma 3-bis, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, al datore di lavoro interessato e all'indirizzo di posta elettronica della lavoratrice o del lavoratore che ne facciano richiesta. 3-bis. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, da adottare entro il 30 giugno 2013, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, del

lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al comma 2.

5. I periodi di assenza di cui ai commi 3 e 4, 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.

6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale, ai sensi dell'art. 32^{vedi nota n.62} del D.Lgs. n. 151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza, almeno cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

7. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

Art. 45

Congedo parentale su base oraria

1. In attuazione delle previsioni dell'art. 32, comma 1-bis^{vedi nota n.62}, del D.Lgs. n.151/2001, inserito dall'art. 1, comma 339, lett. a)⁶⁴, della legge 24 dicembre 2012, n. 228, i genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a impegno orario pieno che a impegno orario ridotto, in servizio presso le Aziende ed Enti del comparto, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale, in applicazione delle disposizioni contenute ai commi 1 e 2 del medesimo articolo 32 e delle relative disposizioni attuative.

Art. 46

Tutela dei dirigenti in particolari condizioni psicofisiche

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e 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 alcolismo 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 per le assenze per malattia;

Ministro delegato per l'innovazione tecnologica e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro della salute, previo parere del Garante per protezione dei dati personali, sono adottate, in conformità alle regole tecniche previste dal Codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, le disposizioni necessarie per l'attuazione di quanto disposto al comma 3, comprese la definizione del modello di certificazione e le relative specifiche. 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.

⁶⁴ **Legge 24 dicembre 2012, n. 228. Articolo 1. Comma 339.** All'articolo 32 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di sostegno della maternità e paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modificazioni: a) dopo il comma 1 è inserito il seguente: «1-bis. La contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. Per il personale del comparto sicurezza e difesa di quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico, la disciplina collettiva prevede, altresì, al fine di tenere conto delle peculiari esigenze di funzionalità connesse all'espletamento dei relativi servizi istituzionali, specifiche e diverse modalità di fruizione e di differimento del congedo.»

- 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 impegno orario ridotto, 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 ai sensi della legge 76/2016^{vedi nota n.50} che si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo.
3. I periodi di assenza di cui al presente articolo non vengono presi in considerazione ai fini del periodo di comportamento previsto per le assenze per malattia.
4. Il dirigente deve riprendere servizio presso l'Azienda o Ente nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.
5. Qualora risulti che i dirigenti di cui al comma 1 non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l'Azienda o Ente può procedere all'accertamento dell'idoneità psicofisica degli stessi allo svolgimento della prestazione lavorativa, con le modalità previste dalle disposizioni relative alle assenze per malattia.
6. Qualora, durante il periodo di sospensione dell'attività lavorativa, vengano meno i motivi che hanno giustificato la concessione del beneficio di cui al presente articolo, il dirigente è tenuto a riprendere servizio di propria iniziativa o entro il termine appositamente fissato dall'azienda o ente.
7. Nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla conclusione del progetto di recupero o alla scadenza del termine di cui al comma 6, il rapporto di lavoro è risolto nel rispetto della normativa disciplinare.

Art. 47 **Richiamo alle armi**

1. I dirigenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto e dell'incarico in conformità alle disposizioni contrattuali contenute nel Capo II rubricato "Il sistema degli incarichi dirigenziali" di cui al presente CCNL per tutto il periodo di richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale l'Azienda o Ente corrisponde il trattamento economico previsto ai sensi dell'art.1799⁶⁵ del D.Lgs. n.66 del 2010.
2. Al di fuori dei casi previsti nel citato art. 1799^{vedi nota n.65}, ai dirigenti richiamati alle armi, l'Azienda o Ente corrisponde l'eventuale differenza fra lo stipendio in godimento e quello erogato dall'amministrazione militare.
3. Alla fine del richiamo il dirigente deve porsi a disposizione dell'Azienda o Ente per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito.

Art. 48 **Unioni civili**

⁶⁵ **Decreto Legislativo 15 marzo 2010, n. 66. Art. 1799 Retribuzione delle forze di completamento**

1. Agli ufficiali e ai sottufficiali delle Forze armate richiamati è attribuito il trattamento economico dei pari grado in servizio permanente. Ai militari di truppa richiamati, provenienti dal servizio di leva ovvero dai volontari in ferma annuale, è attribuito lo stato giuridico e il trattamento economico dei pari grado appartenenti ai volontari in ferma prefissata di un anno. 2. Agli ufficiali delle forze di completamento, che sono lavoratori dipendenti pubblici, spettano, in aggiunta alle competenze fisse ed eventuali determinate e attribuite ai sensi del comma 1, limitatamente al periodo di effettiva permanenza nella posizione di richiamo, anche lo stipendio e le altre indennità a carattere fisso e continuativo, fatta eccezione per l'indennità integrativa speciale, dovuti dall'amministrazione di origine, che ne assicura la diretta corresponsione all'interessato.

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016^{vedi nota n.50}, le disposizioni di cui al presente CCNL riferite al matrimonio nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Art. 49 **Decorrenza e disapplicazioni**

1. Con l'entrata in vigore del presente capo, ai sensi dell'art.2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- Art. 23 del CCNL del 5.12.1996, I biennio economico, art. 14, comma 3, del CCNL del 10.2.2004, art. 24, comma 1, del CCNL del 3.11.2005, art. 27, comma 4, del CCNL del 17.10.2008 dell'Area IV, e art. 22 del CCNL del 5.12.1996, I biennio economico, art. 14, comma 3, del CCNL del 10.2.2004, art. 24, comma 1, del CCNL del 3.11.2005, art. 28, comma 3, del CCNL del 17.10.2008 dell'Area III, con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Assenze retribuite);
- Art. 14, comma 3, del CCNL del 10.2.2004 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Congedi per eventi e cause particolari);
- Art. 24 del CCNL del 5.12. 1996, I° biennio economico, art. 9 CCNL del 10.2.2004 e art. 24, comma 14, del CCNL del 3.11.2005 dell'Area IV e art. 23 del CCNL del 5.12. 1996, I° biennio economico, art. 9 CCNL del 10.2.2004 e art. 24, comma 16, del CCNL del 3.11.2005 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Assenze per malattia) fatto salvo quanto previsto dall'art.41 "Assenze per malattia", comma 10, lett. a) del presente CCNL e fatto salvo quanto previsto dall'art.43 "Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità' dovute a causa di servizio", comma 1, del presente CCNL;
- Art. 25 del CCNL del 5.12.1996 dell'Area IV e art. 24 del CCNL del 5.12.1996 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio);
- Art.15 del CCNL del 10.2.2004 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Congedi dei genitori);
- Art. 12 del CCNL del 10.2.2004 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Tutela dei dirigenti in particolari condizioni psicofisiche);
- Art. 13 del CCNL del 10.2.2004 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Tutela dei dirigenti portatori di handicap);
- Art. 14, comma 3, del CCNL del 10.2.2004 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Congedi per eventi e cause particolari);
- Art.27 del CCNL del 5.12.1996 e art.24, comma 3, del CCNL del 3.11.2005 dell'Area IV e art. 26 del CCNL del 5.12.1996 e art. 24, comma 4, del CCNL del 3.11.2005 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Servizio militare).

Capo VI Formazione

Art. 50

Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata

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 tenuto conto anche della circolare del Ministro della funzione pubblica n. 14⁶⁶ del 24.4.1995, costituendo un apposito fondo nel quale confluiscono anche le risorse stanziare dalle vigenti disposizioni normative regionali, statali e comunitarie.
3. L'Azienda o Ente, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e nel rispetto dell'art. 6 bis, comma 2, (Organismo paritetico), 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 e i relativi oneri sono a carico dell'Azienda o Ente. 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 previsti dal presente CCNL.
5. L'aggiornamento facoltativo comprende documentate iniziative, selezionate dai dirigenti interessati ed effettuate con il ricorso alle ore previste dall'art. 24, comma 4, (Orario di lavoro dei dirigenti) e dall'art. 36, comma 1, lett. a), (Assenze giornaliere retribuite) 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.
6. 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. 19⁶⁷ del CCNL

⁶⁶ **Ministro per la Funzione Pubblica. Circolare 24 aprile 1995 n.14.** Direttiva alle amministrazioni pubbliche in materia di formazione del personale. 4. Compiti delle amministrazioni.

Per avviare un primo concreto intervento formativo, le amministrazioni, verificate le reali possibilità di sviluppare iniziative formative al loro interno, avranno cura di prospettare le loro esigenze anzitutto per attivare le istituzioni sopra richiamate. A tale proposito si ricorda che, in base alle recenti disposizioni contrattuali, le linee di indirizzo generale per l'attività di formazione professionale sono oggetto di contrattazione in sede decentrata. Pertanto, le amministrazioni pubbliche che intendano effettuare formazione comunicano al Dipartimento della funzione pubblica, entro il mese di settembre 1995 (vedi tabelle allegate), il numero dei dipendenti da avviare a processi di formazione, nel corso del 1996. Il Dipartimento, in relazione alle comunicazioni pervenute, effettuerà una valutazione di coerenza con le indicazioni della presente direttiva e promuoverà, d'intesa con il Ministro del tesoro, le più opportune iniziative per il reperimento delle risorse finanziarie; comunicherà, inoltre, alla Scuola superiore ed al Formez, le richieste di formazione al fine di elaborare i conseguenti piani di attività formativa.

⁶⁷ **CCNL della dirigenza medica e veterinaria del 10.02.2004. Art. 19 - Congedi per la formazione**

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, Il 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

10.2.2004 Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Congedi per la formazione) e art. 52 (Comando Finalizzato), per i quali è possibile la fruizione di speciali congedi.

7. La partecipazione dei dirigenti all'attività didattica, da questi svolta a favore dell'Azienda o Ente di appartenenza, si realizza nelle seguenti aree di applicazione:

a) corsi di specializzazione e di insegnamento previsti dall'art. 6, commi 2 e 3⁶⁸, del D.Lgs. 30.12.1992 n. 502 e s.m.i.;

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 53/2000

⁶⁸ **Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502. Art. 6. Rapporti tra Servizio sanitario nazionale ed Università**

Comma 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, le regioni, le aziende ospedaliere, le unità sanitarie locali e gli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico di diritto pubblico stipulano specifici protocolli di intesa per disciplinare le modalità della reciproca collaborazione. 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'articolo 7 del citato decreto legislativo n. 257/91, 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'articolo 2 del decreto legislativo 8 agosto 1991, n. 257, tenendo anche conto delle esigenze conseguenti alle disposizioni sull'accesso alla dirigenza di cui all'articolo 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'articolo 7 del decreto legislativo 8 agosto 1991, n. 257.

Comma 3. A norma dell'articolo 1, lettera o), della legge 23 ottobre 1992, n. 421, la formazione del personale sanitario infermieristico, tecnico e della riabilitazione avviene in sede ospedaliera. Il relativo ordinamento didattico è definito, ai sensi dell'articolo 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 unità sanitarie locali, le aziende ospedaliere, le istituzioni private accreditate e le università attivano appositi protocolli di intesa per l'espletamento dei corsi di cui all'articolo 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 diplomi conseguiti presso le predette scuole sono rilasciati a firma del responsabile delle medesime e del rettore dell'università competente. I corsi di studio previsti dal precedente ordinamento che non siano stati riordinati ai sensi del citato articolo 9 della legge 19 novembre 1990, n. 341, sono soppressi entro tre anni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, 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. 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.

- 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.
8. Le attività di cui al comma 7, 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. L'attività didattica di cui al comma 7 è remunerata come previsto dall'art. 96, comma 5, lett. b) (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).
9. 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^{vedi nota n.13} e seguenti del D.lgs. n. 502 del 1992 e s.m.i., 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.

Art. 51

Formazione continua ed ECM

1. Ad ulteriore integrazione di quanto previsto dall'art. 50 (Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata) che disciplina la formazione e l'aggiornamento professionale obbligatorio e facoltativo, le parti confermano il carattere fondamentale della formazione continua di cui all'art. 16 bis^{vedi nota n.13} e segg. del D.Lgs. n. 502 del 1992 e s.m.i. 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. 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. 50, comma 2, (Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata). 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. 50, comma 2, (Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata) 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 3 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 quater⁶⁹ del D.Lgs. n.502 del 1992 e s.m.i. Ne consegue che, in tali casi, le Aziende ed Enti non possono intraprendere iniziative unilaterali di penalizzazione per la durata del presente contratto.
5. Ove, viceversa la garanzia del comma 3 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.

⁶⁹ **Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502. Art. 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.

19, comma 3 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) e 20, comma 5, (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure). Il principio non si applica nei confronti di dirigenti trasferiti dalle Aziende e Enti 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 programmi 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.

Art. 52

Comando finalizzato

1. Oltre ai congedi dell'articolo 19^{vedi nota n.67} del CCNL del 10.2.2004 dell'area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, il dirigente può chiedere e l'Azienda o Ente possono concedere il comando finalizzato per periodi di tempo determinati presso centri, istituti, laboratori ed altri organismi di ricerca nazionali ed internazionali che abbiano dato il loro assenso, e si ritiene fruibile entro trenta giorni dalla domanda, salvo diverso accordo tra le parti.

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^{vedi nota n.24} CCNL 10.2.2004 come integrato dall'art. 24, comma 13^{vedi nota n.25}, del CCNL del 3.11.2005 dell'Area IV e di cui all'art.10 del CCNL del 10.2.2004 come integrato dall'art. 24, comma 15, del CCNL del 3.11.2005 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Aspettativa).

3. In relazione all'interesse dell'Azienda o Ente che il dirigente compia studi speciali o acquisisca tecniche particolari, indispensabili per il miglior funzionamento dei servizi, alla stessa spetta stabilire se, in quale misura e per quale durata al dirigente possa competere il trattamento economico in godimento.

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

5. E' confermata la disapplicazione dei commi da 4 a 7 dell'art. 45⁷⁰ del D.P.R. 761 del 1979.

Art. 53

Decorrenza e disapplicazioni

⁷⁰ **D.P.R. 20 dicembre 1979, n. 761. Art. 45. Attività didattiche, di ricerca ed aggiornamento tecnico-scientifico**

Il personale appartenente ai profili professionali per i quali è richiesto il possesso di un diploma di laurea o di un titolo di abilitazione professionale può, a domanda, essere autorizzato ad assumere incarichi di insegnamento o di ricerca scientifica sempreché compatibili con i doveri del servizio e non configuranti un distinto rapporto di impiego. Nell'ambito del personale medico, gli incarichi sono assegnati di preferenza ai medici a tempo pieno. Gli incarichi di insegnamento sono finalizzati alla attuazione dei programmi integrati di insegnamento previsti dalle convenzioni di cui all'art. 39 della legge 23 dicembre 1978, n. 833 ed al raggiungimento degli obiettivi generali fissati dalla programmazione regionale per la formazione e l'aggiornamento degli operatori sanitari. Le autorizzazioni ad assumere gli incarichi di cui al presente articolo sono date dal comitato di gestione. Lo stesso comitato può richiedere periodiche relazioni sull'attività svolta dagli incaricati. Per finalità di aggiornamento tecnico-scientifico il personale di cui al primo comma può chiedere il comando, per periodi di tempo determinati, presso centri, istituti e laboratori nazionali, internazionali o stranieri od altri organismi di ricerca, che abbiano dato il loro assenso. Sulle istanze di comando delibera il comitato di gestione dell'unità sanitaria locale competente. Per il periodo di comando, che non può comunque superare i due anni nel quinquennio, fermo restando il decorso dell'anzianità di servizio ad ogni effetto, non competono gli assegni inerenti al rapporto d'impiego. Ove il comando sia giustificato dall'esigenza di compiere studi speciali o acquisire tecniche particolari indispensabili per il buon funzionamento dei servizi, al personale comandato è corrisposto, su autorizzazione regionale, il normale trattamento retributivo e, per un periodo non superiore a sei mesi, il trattamento di missione.

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art. 2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:
- Art. 33 del CCNL del 5.12.1996 I biennio economico dell'area IV e art. 32 del CCNL del 5.12.1996 I biennio economico dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata);
 - Art. 18 del CCNL del 10.2.2004 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Formazione);
 - Art. 23 del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Formazione ed ECM);
 - Art. 20 del CCNL del 10.2.2004 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Comando finalizzato).

Capo VII Mobilità

Art. 54

Integrazione ai criteri per la mobilità volontaria dei dirigenti

1. La mobilità volontaria dei dirigenti tra Aziende ed Enti del comparto è disciplinata dall'art. 30⁷¹, del D.Lgs. n. 165/2001.

⁷¹ **Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Art. 30 Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse**

1. Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento, previo assenso dell'amministrazione di appartenenza. Le amministrazioni, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, pubblicano sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari almeno a trenta giorni, un bando in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con indicazione dei requisiti da possedere. In via sperimentale e fino all'introduzione di nuove procedure per la determinazione dei fabbisogni standard di personale delle amministrazioni pubbliche, per il trasferimento tra le sedi centrali di differenti ministeri, agenzie ed enti pubblici non economici nazionali non è richiesto l'assenso dell'amministrazione di appartenenza, la quale dispone il trasferimento entro due mesi dalla richiesta dell'amministrazione di destinazione, fatti salvi i termini per il preavviso e a condizione che l'amministrazione di destinazione abbia una percentuale di posti vacanti superiore all'amministrazione di appartenenza. Per agevolare le procedure di mobilità la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica istituisce un portale finalizzato all'incontro tra la domanda e l'offerta di mobilità. 1-bis. L'amministrazione di destinazione provvede alla riqualificazione dei dipendenti la cui domanda di trasferimento è accolta, eventualmente avvalendosi, ove sia necessario predisporre percorsi specifici o settoriali di formazione, della Scuola nazionale dell'amministrazione. All'attuazione del presente comma si provvede utilizzando le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. 1-ter. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua qualifica professionale. 2. Nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, i dipendenti possono essere trasferiti all'interno della stessa amministrazione o, previo accordo tra le amministrazioni interessate, in altra amministrazione, in sedi collocate nel territorio dello stesso comune ovvero a distanza non superiore a cinquanta chilometri dalla sede cui sono adibiti. Ai fini del presente comma non si applica il terzo periodo del primo comma dell'articolo 2103 del codice civile. Con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, previa consultazione con le confederazioni sindacali rappresentative e previa intesa, ove necessario, in sede di conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, possono essere fissati criteri per realizzare i processi di cui al presente comma, anche con passaggi diretti di personale tra amministrazioni senza preventivo accordo, per garantire l'esercizio delle funzioni istituzionali da parte delle amministrazioni che presentano carenze di organico. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano ai dipendenti con figli di età inferiore a tre anni, che hanno diritto al congedo parentale, e ai soggetti di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, con il consenso degli stessi alla prestazione della propria attività lavorativa in un'altra sede. 2.1. Nei casi di cui ai commi 1 e 2 per i quali sia necessario un trasferimento di risorse, si applica il comma 2.3. 2.2 I contratti collettivi nazionali possono integrare le procedure e i criteri generali per l'attuazione di quanto previsto dai commi 1 e 2. Sono nulli gli accordi, gli atti o le clausole dei contratti collettivi in contrasto con le disposizioni di cui ai commi 1 e 2. 2.3. Al fine di favorire i processi di cui ai commi 1 e 2, è istituito, nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze, un fondo destinato al miglioramento dell'allocazione del personale presso le pubbliche amministrazioni, con una dotazione di 15 milioni di euro per l'anno 2014 e di 30 milioni di euro a decorrere dall'anno 2015, da attribuire alle amministrazioni destinatarie dei predetti processi. Al fondo confluiscono, altresì, le risorse corrispondenti al cinquanta per cento del trattamento economico spettante al personale trasferito mediante versamento all'entrata dello Stato da parte dell'amministrazione cedente e corrispondente riassegnazione al fondo ovvero mediante contestuale riduzione dei trasferimenti statali all'amministrazione cedente. I criteri di utilizzo e le modalità di gestione delle risorse del fondo sono stabiliti con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. In sede di prima applicazione, nell'assegnazione delle risorse vengono prioritariamente valutate le richieste finalizzate all'ottimale

2. Al fine di rendere maggiormente trasparente l'istituto della mobilità volontaria, è stabilito quanto segue:
- a) la mobilità avviene nel rispetto dell'area e disciplina di appartenenza del dirigente stesso in relazione al posto da coprire;
 - b) il bando indica procedure e criteri di valutazione;
 - c) la partecipazione è consentita a tutti i dirigenti in possesso dei requisiti di esperienza e competenza indicati nel bando;
 - d) la mobilità non comporta novazione del rapporto di lavoro;
 - e) il fascicolo personale segue il dirigente trasferito e nel conferimento degli incarichi di cui all'art. 18 (Tipologie d'Incarico) per i dirigenti con meno di cinque anni di attività l'Azienda o Ente tiene conto delle valutazioni riportate dal dirigente anche nelle precedenti Aziende o Enti;
 - f) fermo restando che l'attivazione della mobilità richiede il consenso dell'Azienda o Ente di appartenenza, la partecipazione al bando può avvenire anche senza il preventivo assenso della stessa;
 - g) la mobilità richiesta da un dirigente comporta, nel trasferimento, la perdita dell'incarico dirigenziale conferito dall'Aziende o Ente di provenienza e delle relative indennità correlate; l'Azienda o Ente di destinazione provvede all'affidamento al dirigente trasferito di uno degli incarichi tra quelli previsti dall'art.18 (Tipologie di incarico), tenuto conto delle valutazioni riportate dal dirigente anche nelle precedenti Aziende o Enti; l'incarico di direzione di struttura complessa potrà essere conferito dalla nuova Azienda o Ente con le procedure dell'art. 20 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa – Criteri e Procedure).

funzionamento degli uffici giudiziari che presentino rilevanti carenze di personale e conseguentemente alla piena applicazione della riforma delle province di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56. Le risorse sono assegnate alle amministrazioni di destinazione sino al momento di effettiva permanenza in servizio del personale oggetto delle procedure di cui ai commi 1 e 2. 2.4. Agli oneri derivanti dall'attuazione del comma 2.3, pari a 15 milioni di euro per l'anno 2014 e a 30 milioni di euro a decorrere dall'anno 2015, si provvede, quanto a 6 milioni di euro per l'anno 2014 e a 9 milioni di euro a decorrere dal 2015 mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 3, comma 97, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, quanto a 9 milioni di euro a decorrere dal 2014 mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 14, del decreto-legge del 3 ottobre 2006, n. 262 convertito con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n. 286 e quanto a 12 milioni di euro a decorrere dal 2015 mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 527, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2015, il fondo di cui al comma 2.3 può essere rideterminato ai sensi dell'articolo 11, comma 3, lettera d), della legge 31 dicembre 2009, n. 196. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare con propri decreti le occorrenti variazioni di bilancio per l'attuazione del presente articolo. 2-bis. Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza; il trasferimento può essere disposto anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria. 2-ter. L'immissione in ruolo di cui al comma 2-bis, limitatamente alla Presidenza del Consiglio dei Ministri e al Ministero degli affari esteri, in ragione della specifica professionalità richiesta ai propri dipendenti, avviene previa valutazione comparativa dei titoli di servizio e di studio, posseduti dai dipendenti comandati o fuori ruolo al momento della presentazione della domanda di trasferimento, nei limiti dei posti effettivamente disponibili. 2-quater. La Presidenza del Consiglio dei Ministri, per fronteggiare le situazioni di emergenza in atto, in ragione della specifica professionalità richiesta ai propri dipendenti può procedere alla riserva di posti da destinare al personale assunto con ordinanza per le esigenze della Protezione civile e del servizio civile, nell'ambito delle procedure concorsuali di cui all'articolo 3, comma 59, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, e all'articolo 1, comma 95, della legge 30 dicembre 2004, n. 311. 2-quinquies. Salvo diversa previsione, a seguito dell'iscrizione nel ruolo dell'amministrazione di destinazione, al dipendente trasferito per mobilità si applica esclusivamente il trattamento giuridico ed economico, compreso quello accessorio, previsto nei contratti collettivi vigenti nel comparto della stessa amministrazione. 2-sexies. Le pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, risultanti dai documenti di programmazione previsti all'articolo 6, possono utilizzare in assegnazione temporanea, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni, fermo restando quanto già previsto da norme speciali sulla materia, nonché il regime di spesa eventualmente previsto da tali norme e dal presente decreto.

3. E' disapplicato l'art. 20⁷² del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Mobilità volontaria) fatte salve le disapplicazioni di cui al suo comma 7.

⁷² **CCNL della dirigenza medica e veterinaria Area IV del 8.06.2000. ART. 20 - Mobilità volontaria**

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) 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. 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 trasferito di uno degli incarichi tra quelli previsti dall'art. 27, comma 1 lett. b) e c), 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. 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, purché 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.

Capo VIII **Verifica e valutazione dei dirigenti**

Art. 55 **Obiettivi e principi della valutazione**

1. Nel rispetto dei principi fissati dall'art. 15, comma 5^{vedi nota n.23}, del D.Lgs. n.502/1992 e s.m.i., la valutazione dei dirigenti costituisce un elemento strategico del loro rapporto di lavoro ed è diretta a riconoscerne e a valorizzarne la qualità e l'impegno per il conseguimento di più elevati livelli di risultato dell'organizzazione, per l'incremento della soddisfazione degli utenti e per orientare i percorsi di carriera e lo sviluppo professionale dei singoli dirigenti. La valutazione è altresì diretta a verificare il raggiungimento degli obiettivi assegnati e delle capacità professionali.

Art. 56 **Procedure di valutazione**

1. Le Aziende o Enti, con proprio regolamento, definiscono meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dell'attività professionale svolta dai dirigenti nonché dei costi, dei rendimenti e dei risultati in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati, per i dirigenti con incarichi di natura gestionale anche alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente disponibili, stabilendo le modalità con le quali tutti i processi di valutazione di cui al presente capo si articolano.

2. I risultati finali delle valutazioni effettuate dai competenti organismi di verifica sono riportati nel fascicolo personale.

3. Le Aziende o Enti 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 valutazione, tenuto conto dell'art. 6, comma 1, lett. c) (Confronto regionale). Tali criteri prima della definitiva adozione sono oggetto di confronto ai sensi dell'art.5, comma 3, lett. c) (Confronto).

4. Le procedure di valutazione devono essere improntate ai seguenti principi:

a) imparzialità, celerità e puntualità al fine di garantire la continuità e la certezza delle attività professionali connesse all'incarico conferito, la stretta correlazione tra i risultati conseguiti e la nuova attribuzione degli obiettivi, nonché l'erogazione delle relative componenti retributive, inerenti alla retribuzione di risultato a seguito di una tempestiva verifica dei risultati conseguiti.

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

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

d) 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.

5. L'oggetto della valutazione per tutti i dirigenti, oltre che agli obiettivi gestionali e specifici riferiti alla singola professionalità nonché 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 articoli 18 (Tipologie d'incarico) e 19 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) e 20, con particolare riguardo al comma 5, (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure), ulteriormente integrabili a livello aziendale nell'ambito del proprio regolamento.

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

1. Gli organismi preposti alla verifica e valutazione dei dirigenti sono:

a) il collegio tecnico;

b) l'organismo indipendente di valutazione o altro soggetto con funzioni analoghe previsto nell'organizzazione aziendale.

2. In prima istanza, il dirigente direttamente sovraordinato secondo l'organizzazione aziendale e, in seconda istanza, il Collegio tecnico, nominato dal direttore generale e presieduto dal direttore di dipartimento, nel quale deve essere sempre garantita la rappresentanza della specifica disciplina o profilo del valutato, sono deputati 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. Tale valutazione deve essere fatta entro la scadenza degli incarichi stessi allo scopo di assicurare, senza soluzione di continuità, il rinnovo o l'affidamento di altro incarico nell'ottica di un'efficace organizzazione dei servizi. Per i dirigenti neoassunti il cui incarico sia scaduto prima del compimento del quinto anno di servizio tale valutazione è finalizzata al progressivo ampliamento degli ambiti dell'incarico di base come previsto all'art. 18, comma 1, par. II, lett. d) (Tipologie d'incarico);

b) dei dirigenti di nuova assunzione immediatamente dopo il termine del primo quinquennio di servizio ai fini dell'attribuzione di una diversa tipologia d'incarico come previsto dall'art. 18 comma 2, (Tipologie d'incarico) e del passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività;

c) di tutti i dirigenti ai fini del passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività prevista per dirigenti che hanno superato il quindicesimo anno di esperienza professionale, immediatamente dopo tale superamento.

3. 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 ovvero chi debba procedere alla valutazione di II istanza ove questa riguardi un dirigente di struttura complessa – componente del collegio tecnico.

4. In prima istanza, il dirigente direttamente sovraordinato secondo l'organizzazione aziendale e in seconda istanza, l'organismo indipendente di valutazione o altro soggetto con funzioni analoghe previsto nell'organizzazione aziendale, sono deputati alla verifica e valutazione annuale, secondo gli indirizzi definiti dalle regioni e ai fini di cui ai successivi art. 58 (Effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti da parte dell'organismo indipendente di valutazione) e art. 61 (Effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo Indipendente di valutazione):

a) dei risultati di gestione e prestazionali del dirigente di dipartimento, di struttura complessa, di distretto, di presidio e di struttura semplice secondo gli strumenti indicati dall'art. 15, comma 5, secondo periodo^{vedi nota n.23} D.Lgs. n.502/1992 e s.m.i.;

b) dei risultati raggiunti da tutti gli altri dirigenti in relazione agli obiettivi assegnati.

5. Per le diverse tipologie di valutazione sopra richiamate, sulla base degli specifici regolamenti aziendali di attuazione:

- la valutazione di prima istanza attiene alla verifica ed alla valutazione di merito dei risultati conseguiti e delle attività professionali svolte, rappresentando il momento conclusivo di un processo articolato di definizione dei risultati e delle attività attesi, di monitoraggio e confronto periodico e, infine appunto, di valutazione conclusiva di quanto conseguito;

- la valutazione di seconda istanza attiene alla verifica ed alla validazione della correttezza metodologica della valutazione attuata in prima istanza, con la possibilità di modificarla ed integrarla qualora si rilevassero anomalie significative, certificando così le valutazioni finali; inoltre si attua attraverso valutazioni di merito nel caso di prima istanza negativa nell'ambito della procedura di cui all'art. 60 (La valutazione negativa).

Art. 58

Effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti da parte dell'organismo indipendente di valutazione

1. La valutazione annuale da parte dell'organismo indipendente di valutazione riguarda i risultati di cui all'art. 57, comma 4, lett. a) e b) (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti).

2. L'esito positivo della valutazione annuale di cui al comma 1 comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato, concordata secondo le procedure di cui all'art. 93 (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione).

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

4. Per i dirigenti di nuova assunzione che non abbiano ancora raggiunto i cinque anni di servizio, l'esito positivo delle verifiche annuali è condizione per il progressivo ampliamento degli ambiti dell'incarico di base come previsto all'art. 18, comma 1, par. II, lett. d) (Tipologie d'incarico).

Art. 59

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

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) dei risultati conseguiti e delle competenze dimostrate nello svolgimento delle attività professionali relative all'incarico affidato;
- 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;
- 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 assegnati 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, e nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale;
- i) del raggiungimento del minimo di credito formativo di cui alle vigenti disposizioni legislative e contrattuali;
- l) del rispetto del codice di comportamento di cui all'art. 54 D.Lgs. n.165/2001⁷³ e del codice di comportamento di amministrazione adottato da ciascuna Azienda o Ente, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle

⁷³ **Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Art. 54. Codice di comportamento.**

1. Il Governo definisce un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. Il codice contiene una specifica sezione dedicata ai doveri dei dirigenti, articolati in relazione alle funzioni attribuite, e comunque prevede per tutti i dipendenti pubblici il divieto di chiedere o di accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, fatti salvi i regali d'uso, purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia. 2. Il codice, approvato con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, previa intesa in sede di Conferenza unificata, è pubblicato nella Gazzetta Ufficiale e consegnato al dipendente, che lo sottoscrive all'atto dell'assunzione. 3. La violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti. Violazioni gravi o reiterate del codice comportano l'applicazione della sanzione di cui all'articolo 55-quater, comma 1. 4. Per ciascuna magistratura e per l'Avvocatura dello Stato, gli organi delle associazioni di categoria adottano un codice etico a cui devono aderire gli appartenenti alla magistratura interessata. In caso di inerzia, il codice è adottato dall'organo di autogoverno. 5. Ciascuna pubblica amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio codice di comportamento che integra e specifica il codice di comportamento di cui al comma 1. Al codice di comportamento di cui al presente comma si applicano le disposizioni del comma 3. A tali fini, la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) definisce criteri, linee guida e modelli uniformi per singoli settori o tipologie di amministrazione. 6. Sull'applicazione dei codici di

responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici nonché delle direttive aziendali e dei relativi regolamenti;

m) delle valutazioni annuali conseguite, in seconda istanza dall'Organismo indipendente di valutazione;

n) delle eventuali indicazioni regionali.

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

a) per i dirigenti titolari di incarico diverso da quello di base e il cui termine sia scaduto, realizza la condizione per la conferma dell'incarico già assegnato o per il conferimento di altro incarico della medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale, economico e professionale, nel rispetto dell'art. 19 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) e dell'art. 20 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure). Per i dirigenti neoassunti il cui incarico sia scaduto prima del compimento del quinto anno di servizio tale esito è finalizzato al progressivo ampliamento degli ambiti dell'incarico di base come previsto all'art. 18, comma 1, par. II, lett. d) (Tipologie d'incarico);

b) per i dirigenti neo-assunti, al termine del quinto anno realizza la condizione per il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività e per l'attribuzione di una diversa tipologia d'incarico come previsto dall'art. 18 comma 2, (Tipologie d'incarico).

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

Art. 60

La valutazione negativa

1. Nei distinti e specifici processi di valutazione dell'art. 57 (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti), la formulazione del giudizio negativo, deve essere preceduta da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche assistito da una persona di fiducia.

Art. 61

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

1. Sugli effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione resta vigente quanto previsto dall'art. 30⁷⁴ del CCNL del 3.11.2005 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Effetti della valutazione negativa dei risultati).

cui al presente articolo vigilano i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e gli uffici di disciplina. 7. Le pubbliche amministrazioni verificano annualmente lo stato di applicazione dei codici e organizzano attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione degli stessi.

⁷⁴ **CCNL della dirigenza medica e veterinaria del 3.11.2005. Art. 30. Effetti della valutazione negativa dei risultati**

1. Per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa o semplice, previo esperimento della procedura di cui all'art. 29, 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, 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, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali dovuto all'inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'art. 27, comma 1 punto 2, può determinare:

Art. 62

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

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. 60 (La valutazione negativa).
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 ricompresi nell'art. 18, comma 1, punto I, lett. b) e c) e punto II, lett. a), b) e c) (Tipologie d'incarico), 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, il risultato negativo della verifica del comma 1, effettuata alla scadenza dell'incarico, non consente la conferma nell'incarico già affidato e comporta l'affidamento di un incarico tra quelli dell'art. 18, comma 1, punto II, lett. a), b) e c) (Tipologie d'incarico) di minor valore economico nonché il ritardo di un anno nella attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività ove da attribuire nel medesimo anno.
4. Per i dirigenti con incarico professionale di base, al compimento dei cinque anni di servizio, il risultato negativo della verifica del comma 1 comporta il ritardo di un anno nel conferimento di un nuovo incarico come previsto dall'art. 18, comma 2, (Tipologie d'incarico) nonché nell'attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività.
5. Per tutti i dirigenti in caso di valutazione negativa, la retribuzione di posizione complessiva, è decurtata in una misura non superiore al 40%. 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 previa attuazione delle procedure previste dall'art. 106 (Comitato dei Garanti).
7. I dirigenti di cui ai commi 3, 4 e 5 sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per la eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo all'indennità di esclusività e alla decurtazione della retribuzione di posizione complessiva. Dopo tale nuova verifica e in presenza di valutazione positiva, le Aziende ed Enti attribuiscono ai dirigenti del comma 4 che abbiano già compiuto i cinque anni di servizio una diversa tipologia d'incarico come previsto dall'art. 18, comma 2, (Tipologie d'incarico).

Art. 63

Decorrenza e disapplicazioni

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art. 2, comma 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto) del presente CCNL, cessano di avere efficacia i seguenti articoli:
 - Art. 8 del CCNL del 17.10.2008 dell'area IV e art. 11 del CCNL del 17.10.2008 dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Obiettivi);
 - Art. 9 del CCNL del 17.10.2008 dell'area IV e art. 12 del CCNL del 17.10.2008 dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Principi della valutazione);
 - Art. 10 del CCNL del 17.10.2008 dell'area IV e art. 13 del CCNL del 17.10.2008 dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Procedure della valutazione);

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, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali, dovuto all'inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'art. 27, comma 1 punto 2, può determinare la perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica.

- Art.25 del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (La verifica e valutazione dei dirigenti);
- Art.26 del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti);
- Art.27 del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Modalità ed effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti);
- Art.28 del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti);
- Art.29 del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (La valutazione negativa);
- Art.31 del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi ed altri istituti);
- Art.32 del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Norma finale del sistema di valutazione);
- Allegato 5 del CCNL del 3.11. 2005 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Procedimento di valutazione);

Capo IX

Coperture assicurative, rischio clinico e patrocinio legale

Art. 64

Coperture assicurative per utilizzo di mezzo di trasporto proprio o aziendale

1. Le Aziende ed Enti stipulano, a proprio carico, apposita polizza assicurativa in favore dei dirigenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per le prestazioni di servizio. La polizza è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di terzi, di danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà del dirigente, nonché di lesioni o decesso del medesimo e delle persone di cui sia autorizzato il trasporto.
2. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'Azienda o Ente sono in ogni caso integrate con la copertura nei limiti e con le modalità di cui al comma 1, dei rischi di lesioni o di decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
3. I massimali delle polizze di cui ai commi 1 e 2 non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.
4. Gli importi liquidati ai dirigenti 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 dall'Azienda o Ente fino alla concorrenza delle somme (compresi gli oneri riflessi) spettanti al dirigente per l'assenza dello stesso conseguente all'infortunio sul lavoro per lo stesso evento.
5. Il rimborso delle spese documentate e autorizzate dall'Azienda o Ente per le trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio è disciplinato dall'art. 80 (Trattamento di trasferta).
6. Si conferma la disapplicazione dell'art. 28, comma 2⁷⁵, del DPR 761/1979 e dell'art. 88⁷⁶ del DPR 384/1990.

Art. 65

Copertura assicurativa per la responsabilità civile

1. Le Aziende o Enti garantiscono, con oneri a proprio carico, una adeguata copertura assicurativa o altre analoghe misure per la responsabilità civile di tutti i dirigenti della presente area, ivi comprese le spese di assistenza tecnica e legale ai sensi dell'art. 67 (Patrocinio legale) per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività, in conformità a quanto disposto dalla Legge

⁷⁵ **Decreto del Presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761. Art. 28. Responsabilità.**

In materia di responsabilità, ai dipendenti delle unità sanitarie locali si applicano le norme vigenti per i dipendenti civili dello Stato di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, e successive i. e m.

Le unità sanitarie locali possono garantire anche il personale dipendente, mediante adeguata polizza di assicurazione per la responsabilità civile, dalle eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie promosse da terzi, ivi comprese le spese di giudizio, relativamente alla loro attività, senza diritto di rivalsa, salvo i casi di colpa grave o di dolo.

⁷⁶ **Decreto del Presidente della Repubblica 28 novembre 1990, n. 384. Art. 88 Copertura assicurativa**

1. In attuazione dell'articolo 6 del decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395, gli Enti sono tenuti a stipulare apposita polizza assicurativa in favore dei medici dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di missioni o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio. 2. La polizza di cui al comma 1 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nella assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto. 3. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'Ente sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 1 e 2, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto. 4. I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria. 5. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo sono detratti dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.

114/2014⁷⁷ e 24/2017^{vedi nota n.14} e dai decreti ministeriali ivi previsti, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.

2. Sono fatte salve eventuali iniziative regionali per la copertura assicurativa di cui al comma 1.

3. Le Aziende ed Enti rendono note ai dirigenti, con completezza e tempestività, tutte le informazioni relative alla copertura assicurativa e alle altre analoghe misure previste dal comma 1 con le modalità previste dalla legge 24/2017^{vedi nota n.14}.

Art. 66

Sistemi per la gestione del rischio

1. Le parti prendono atto che la promozione della cultura della sicurezza e della prevenzione degli errori nell'ambito della gestione del rischio e delle logiche del governo clinico rappresenta una condizione imprescindibile per migliorare la qualità dell'assistenza e per l'erogazione di prestazioni più coerenti con le aspettative dei cittadini.

2. Le Aziende ed Enti 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.

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

4. Al fine di individuare modalità di gestione e di ricomposizione dei conflitti, le Aziende ed enti ricercano mediazioni stragiudiziali e potenziano la trattazione del contenzioso, mediante lo sviluppo di specifiche competenze legali e medico-legali, nonché l'istituzione, senza oneri aggiuntivi, di appositi Comitati per la valutazione dei rischi.

5. I dirigenti devono avere un ruolo attivo sia nella corretta ed informata gestione del rischio che nelle attività connesse alla prevenzione dello stesso. A tal fine sono tenuti a partecipare annualmente alle iniziative di formazione aziendale, di cui all'art. 24, comma 4, (Orario di lavoro dei dirigenti) garantendo un numero di ore annuali non inferiori a 20, secondo le linee di indirizzo regionali.

6. Ai fini di cui al presente articolo, le Regioni forniscono le necessarie linee di indirizzo sulle materie di cui al presente articolo.

Art. 67

Patrocinio legale

1. L'Azienda e Ente, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dirigente per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interesse, ogni onere di difesa, ivi inclusi quelli dei consulenti tecnici, fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, con l'eventuale ausilio di un consulente.

2. Qualora il dirigente, sempre a condizione che non sussista conflitto d'interesse, intenda nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia in sostituzione di quello messo a disposizione dall'Azienda o Ente o a supporto dello stesso, vi deve essere il previo comune gradimento dell'Azienda o Ente e i relativi oneri sono interamente a carico dell'interessato. Nel caso di conclusione favorevole del procedimento, l'Azienda o Ente procede al rimborso delle spese legali e di consulenza nel limite massimo dei costi a suo carico qualora avesse trovato applicazione il comma 1, che comunque, non potrà essere inferiore, relativamente al legale, ai parametri minimi ministeriali forensi. 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 ivi inclusi

⁷⁷ **Legge 11 agosto 2014, n. 114.** Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, recante misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari. (14G00129) (GU n.190 del 18-8-2014 - Suppl. Ordinario n. 70)

i procedimenti amministrativo-contabili ove il rimborso avverrà nei limiti di quanto liquidato dal giudice. Resta comunque ferma la possibilità per il dirigente di nominare un proprio legale o consulente tecnico di fiducia, anche senza il previo comune gradimento dell'Azienda o Ente. In tale ultimo caso, anche ove vi sia la conclusione favorevole del procedimento, i relativi oneri restano interamente a suo carico.

3. L'assistenza di cui ai commi 1 e 2 è garantita altresì per i procedimenti costituenti condizioni di procedibilità nei giudizi di responsabilità.

4. I costi sostenuti dall'Azienda o Ente in applicazione dei commi 1, 2 e 3, con riferimento alla responsabilità civile, sono coperti dalla polizza assicurativa o dalle altre analoghe misure di cui all'art. 65 (Coperture assicurative per la responsabilità civile).

5. 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 o Ente per la sua difesa ivi inclusi gli oneri sostenuti nei procedimenti di cui al comma 3.

6. E' confermata la disapplicazione dell'art. 41⁷⁸ del DPR 270/1987.

Art. 68 **Decorrenza e disapplicazioni**

Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art.2, comma 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto) del presente CCNL, cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- Art.24 del CCNL dell'8.6.2000, I biennio economico, art. 21 del CCNL del 3.11.2005, art.24 comma 7 del CCNL del 3.11.2005 e art. 16 del CCNL del 17.10.2008 dell'area IV e art.24 del CCNL dell'8.6.2000, I biennio economico, art. 21 del CCNL del 3.11.2005, art.24 comma 8 del CCNL del 3.11.2005 e art. 18 del CCNL del 17. 10.2008 dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Coperture assicurative e tutela legale);

- Art.17 del CCNL del 6.5.2010 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Sistemi per la gestione del rischio e copertura assicurativa);

- Art. 25 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Patrocinio legale);

⁷⁸ **Decreto del Presidente della Repubblica 20 maggio 1987, n. 270. Art. 41. Patrocinio legale del dipendente per fatti connessi all'espletamento dei compiti di ufficio**

1. L'ente, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dipendente per fatti e/o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio assumerà 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. 2. L'ente dovrà esigere dal dipendente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi per dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa.

Capo X **Responsabilità disciplinare**

Art. 69 **Principi generali**

1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità, attestate dall'art. 15^{vedi nota n.23} del D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i., nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione spettanti alla dirigenza, nonché della giurisprudenza costituzionale in materia ed al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività delle Aziende ed Enti del SSN, sono stabilite, per i dirigenti a cui si applica il presente CCNL, specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare, nonché il relativo sistema sanzionatorio con la garanzia di adeguate tutele ai dirigenti medesimi, nel rispetto di quanto stabilito dal D.Lgs. n.165/2001^{vedi nota n.73}.
2. Costituisce principio generale la netta distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui alle previsioni di legge e contrattuali vigenti e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, che invece riguarda il raggiungimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati, le prestazioni e le competenze professionali e organizzative dei dirigenti, responsabilità che viene accertata secondo le procedure e mediante gli organismi previsti nell'ambito del sistema di valutazione di cui al presente CCNL.
3. Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità di cui all'art. 55, comma 2⁷⁹, del D.Lgs. n. 165/2001, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.
4. Per la responsabilità disciplinare, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni, individuate dal presente CCNL, sono applicate secondo i principi e i criteri definiti dal presente CCNL medesimo, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 55^{vedi nota n.79} e seguenti del D.Lgs. n. 165/2001, con particolare riferimento alla regolamentazione del procedimento disciplinare. L'irrogazione della sanzione deve basarsi su elementi certi ed obiettivi, deve essere tempestivamente comunicata al dirigente e, al fine di garantire la certezza delle situazioni giuridiche, non può essere applicata una sanzione di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo.

Art. 70 **Obblighi del dirigente**

⁷⁹ **Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Articolo 55. Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative.**

1. Le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, fino all'articolo 55-octies, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2. La violazione dolosa o colposa delle suddette disposizioni costituisce illecito disciplinare in capo ai dipendenti preposti alla loro applicazione. 2. Ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, ai rapporti di lavoro di cui al comma 1 si applica l'articolo 2106 del codice civile. Salvo quanto previsto dalle disposizioni del presente Capo, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro. 3. La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari. Resta salva la facoltà di disciplinare mediante i contratti collettivi procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento, da instaurarsi e concludersi entro un termine non superiore a trenta giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La sanzione concordemente determinata all'esito di tali procedure non può essere di specie diversa da quella prevista, dalla legge o dal contratto collettivo, per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione. I termini del procedimento disciplinare restano sospesi dalla data di apertura della procedura conciliativa e riprendono a decorrere nel caso di conclusione con esito negativo. Il contratto collettivo definisce gli atti della procedura conciliativa che ne determinano l'inizio e la conclusione. 4. Fermo quanto previsto nell'articolo 21, per le infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli articoli 55-bis, comma 7, e 55-sexies, comma 3, si applicano, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo, le disposizioni di cui al comma 4 del predetto articolo 55-bis, ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal dirigente generale o titolare di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19, comma 3

1. Il dirigente conforma la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105⁸⁰ del Codice Civile e contribuisce alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità.
2. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti, operando costantemente nel pieno rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al DPR 62/2013⁸¹ di cui si impegna a osservare tutte le disposizioni nonché dei codici di comportamento adottati dalle Aziende ed Enti ai sensi dell'art. 54, comma 5^{vedi nota n.73} del D.Lgs. n. 165/2001 e di quanto stabilito nelle Carte dei Servizi.
3. Il dirigente, tenuto conto della necessità di garantire la migliore qualità del servizio, deve, in particolare:
 - a) assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro, nonché delle disposizioni contrattuali, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Azienda o Ente e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;
 - b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni d'ufficio;
 - c) nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'Azienda o Ente con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'Azienda o Ente, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1⁸² della legge n. 300 del 1970;

⁸⁰ **Codice Civile.**

Art. 2104. Diligenza del prestatore di lavoro. Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

Art. 2105. Obbligo di fedeltà. Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

⁸¹ **Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62.** Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 16 Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice

1. La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal piano di prevenzione della corruzione, dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni. 2. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive che possono essere applicate esclusivamente nei casi, da valutare in relazione alla gravità, di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 4, qualora concorrano la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio, 5, comma 2, 14, comma 2, primo periodo, valutata ai sensi del primo periodo. La disposizione di cui al secondo periodo si applica altresì nei casi di recidiva negli illeciti di cui agli articoli 4, comma 6, 6, comma 2, esclusi i conflitti meramente potenziali, e 13, comma 9, primo periodo. I contratti collettivi possono prevedere ulteriori criteri di individuazione delle sanzioni applicabili in relazione alle tipologie di violazione del presente codice. 3. Resta ferma la comminazione del licenziamento senza preavviso per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi. 4. Restano fermi gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti previsti da norme di legge, di regolamento o dai contratti collettivi.

⁸² **Legge 20 maggio 1970, n. 300. 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.

- d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando ed assicurando la presenza in servizio correlata alle esigenze della propria struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, nel rispetto della normativa contrattuale e legislativa vigente;
- e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi personali, del coniuge, dei conviventi, dei parenti e degli affini fino al secondo grado come indicato dal D.P.R. 62/2013^{vedi nota n.81};
- f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;
- g) informare l'Azienda o Ente di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale, quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda o Ente;
- h) astenersi dal chiedere o accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore;
- i) garantire, per quanto nei suoi poteri e nei suoi obblighi di servizio, il massimo rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente nell'arco delle 24 ore, nell'ambito delle funzioni assegnate al dirigente, nel rispetto della normativa contrattuale vigente;
- j) assicurare la massima diligenza nella compilazione e tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;
- k) rispettare le norme di legge, contrattuali ed aziendali in materia di espletamento dell'attività libero professionale;
- l) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia;
- m) qualora svolga attività di ricerca scientifica dovrà attenersi alle regole di comportamento di buona fede internazionalmente condivise dalla comunità scientifica, e quindi dovrà evitare rigorosamente comportamenti fraudolenti volti ad alterare i risultati della ricerca di cui è responsabile al fine di conseguire un indebito vantaggio in termini di riconoscimento di pubblicazioni o ottenimento di finanziamenti.
4. Il dirigente è tenuto comunque ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, nonché di divieto di fumo.
5. In materia di incompatibilità, resta fermo quanto previsto dall'art. 53⁸³ del D.Lgs. n. 165 del 2001, anche

⁸³ **Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Art. 53 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, salva la deroga prevista dall'articolo 23-bis del presente decreto, 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 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 nonché 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. 1-bis. Non possono essere conferiti incarichi di direzione di strutture deputate alla gestione del personale a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni. 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, nonché agli avvocati e procuratori dello Stato, sentiti, per le diverse magistrature, i rispettivi istituti. 3-bis. Ai fini previsti dal comma 2, con appositi regolamenti emanati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con i Ministri interessati, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni, sono individuati, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2. 4. Nel caso in cui i regolamenti di cui al comma 3 non siano emanati, 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 o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente.

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 è consentito da disposizioni speciali lo svolgimento di attività libero-professionali. Sono nulli tutti gli atti e provvedimenti comunque denominati, regolamentari e amministrativi, adottati dalle amministrazioni di appartenenza in contrasto con il presente comma. 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: 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 è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate; e) da incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è 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; f-bis) da attività di formazione diretta ai dipendenti della pubblica amministrazione nonché di docenza e di ricerca scientifica.

7. I dipendenti pubblici non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza. Ai fini dell'autorizzazione, l'amministrazione verifica l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. 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.

7-bis. L'omissione del versamento del compenso da parte del dipendente pubblico indebito percettore costituisce ipotesi di responsabilità erariale soggetta alla giurisdizione della Corte dei conti.

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. Ai fini dell'autorizzazione, l'amministrazione verifica l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. 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 quindici giorni dall'erogazione del compenso per gli incarichi di cui al comma 6, i soggetti pubblici o privati comunicano all'amministrazione di appartenenza l'ammontare dei compensi erogati ai dipendenti pubblici.

12. Le amministrazioni pubbliche che conferiscono o autorizzano incarichi, anche a titolo gratuito, ai propri dipendenti comunicano in via telematica, nel termine di quindici giorni, al Dipartimento della funzione pubblica gli incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti stessi, con l'indicazione dell'oggetto dell'incarico e del compenso lordo, ove previsto.

13. Le amministrazioni di appartenenza sono tenute a comunicare tempestivamente al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica, per ciascuno dei propri dipendenti e distintamente per ogni

con riferimento all'art. 1, comma 60⁸⁴ e segg. della legge 662 del 1996.

Art. 71 **Sanzioni disciplinari**

incarico conferito o autorizzato, i compensi 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, tempestivamente e comunque nei termini previsti dal decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, i dati di cui agli articoli 15 e 18 del medesimo decreto legislativo n. 33 del 2013, relativi a tutti gli incarichi conferiti o autorizzati a qualsiasi titolo. Le amministrazioni rendono noti, mediante inserimento nelle proprie banche dati accessibili al pubblico per via telematica, gli elenchi dei propri consulenti indicando l'oggetto, la durata e il compenso dell'incarico nonché l'attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. Le informazioni relative a consulenze e incarichi comunicate dalle amministrazioni al Dipartimento della funzione pubblica, nonché le informazioni pubblicate dalle stesse nelle proprie banche dati accessibili al pubblico per via telematica ai sensi del presente articolo, sono trasmesse e pubblicate in tabelle riassuntive rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto che consenta di analizzare e rielaborare, anche a fini statistici, i dati informatici. Entro il 31 dicembre di ciascun anno il Dipartimento della funzione pubblica trasmette alla Corte dei conti l'elenco delle amministrazioni che hanno omissso di trasmettere e pubblicare, in tutto o in parte, le informazioni di cui al terzo periodo del presente comma in formato digitale standard aperto. Entro il 31 dicembre di ciascun anno il Dipartimento della funzione pubblica trasmette alla Corte dei conti l'elenco delle amministrazioni che hanno omissso di effettuare la comunicazione, avente ad oggetto l'elenco dei collaboratori esterni e dei soggetti cui sono stati affidati incarichi di consulenza. 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, adotta le relative misure di pubblicità e trasparenza e formula proposte per il contenimento della spesa per gli incarichi e per la razionalizzazione dei criteri di attribuzione degli incarichi stessi. 16-bis. La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica può disporre verifiche del rispetto delle disposizioni del presente articolo e dell'articolo 1, commi 56 e seguenti, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, per il tramite dell'Ispektorato per la funzione pubblica. A tale fine quest'ultimo opera d'intesa con i Servizi ispettivi di finanza pubblica del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato. 16-ter. I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

⁸⁴ Legge 23 dicembre 1996, n. 662. Art. 1 Misure in materia di sanità, pubblico impiego, istruzione, finanza regionale e locale, previdenza e assistenza.

Comma 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 70 per cento dei predetti risparmi è destinata, secondo le modalità ed i criteri stabiliti dalla contrattazione integrativa, ad incentivare la mobilità del personale esclusivamente per le amministrazioni che dimostrino di aver provveduto ad attivare piani di mobilità e di riallocazione mediante trasferimento di personale da una sede all'altra dell'amministrazione stessa. I risparmi eventualmente non utilizzati per le predette finalità costituiscono ulteriori economie di bilancio.

Comma 60. Al di fuori dei casi previsti al comma 56, al personale è fatto divieto di svolgere qualsiasi altra attività di lavoro subordinato o autonomo tranne che la legge o altra fonte normativa ne prevedano l'autorizzazione rilasciata dall'amministrazione di appartenenza e l'autorizzazione sia stata concessa. La richiesta di autorizzazione inoltrata dal dipendente si intende accolta ove entro trenta giorni dalla presentazione non venga adottato un motivato provvedimento di diniego.

1. Nel rispetto dei principi generali di cui all'art. 69 (Principi generali) le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'art. 70 (Obblighi del dirigente), secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:

a) censura scritta;

b) sanzione pecuniaria;

c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni dell'art. 72 (Codice disciplinare);

d) licenziamento con preavviso;

e) licenziamento senza preavviso.

2. Sono altresì previste, dal D.Lgs. n. 165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari:

a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art.55-bis, comma 7⁸⁵;

⁸⁵ **Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Art. 55-bis** Forme e termini del procedimento disciplinare.

1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale, il procedimento disciplinare è di competenza del responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo. 2. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento e nell'ambito della propria organizzazione, individua l'ufficio per i procedimenti disciplinari competente per le infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale e ne attribuisce la titolarità e responsabilità. 3. Le amministrazioni, previa convenzione, possono prevedere la gestione unificata delle funzioni dell'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, senza maggiori oneri per la finanza pubblica. 4. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter, per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale, il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, segnala immediatamente, e comunque entro dieci giorni, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza. L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, con immediatezza e comunque non oltre trenta giorni decorrenti dal ricevimento della predetta segnalazione, ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, provvede alla contestazione scritta dell'addebito e convoca l'interessato, con un preavviso di almeno venti giorni, per l'audizione in contraddittorio a sua difesa. Il dipendente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. In caso di grave ed oggettivo impedimento, ferma la possibilità di depositare memorie scritte, il dipendente può richiedere che l'audizione a sua difesa sia differita, per una sola volta, con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente. Salvo quanto previsto dall'articolo 54-bis, comma 4, il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito. Gli atti di avvio e conclusione del procedimento disciplinare, nonché l'eventuale provvedimento di sospensione cautelare del dipendente, sono comunicati dall'ufficio competente di ogni amministrazione, per via telematica, all'Ispettorato per la funzione pubblica, entro venti giorni dalla loro adozione. Al fine di tutelare la riservatezza del dipendente, il nominativo dello stesso è sostituito da un codice identificativo. 5. La comunicazione di contestazione dell'addebito al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, è consentita la comunicazione tra l'amministrazione ed i propri dipendenti tramite posta elettronica o altri strumenti informatici di comunicazione, ai sensi dell'articolo 47, comma 3, secondo periodo, del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, ovvero anche al numero di fax o altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dal dipendente o dal suo procuratore. 6. Nel corso dell'istruttoria, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari può acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini. 7. Il dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa o a una diversa amministrazione pubblica dell'incolpato, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'Ufficio disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni. 8. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso e la sanzione è applicata presso quest'ultima. In caso di trasferimento del dipendente

b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 1⁸⁶;

in pendenza di procedimento disciplinare, l'ufficio per i procedimenti disciplinari che abbia in carico gli atti provvede alla loro tempestiva trasmissione al competente ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito. In tali casi il procedimento disciplinare è interrotto e dalla data di ricezione degli atti da parte dell'ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito decorrono nuovi termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento. Nel caso in cui l'amministrazione di provenienza venga a conoscenza dell'illecito disciplinare successivamente al trasferimento del dipendente, la stessa Amministrazione provvede a segnalare immediatamente e comunque entro venti giorni i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare all'Ufficio per i procedimenti disciplinari dell'amministrazione presso cui il dipendente è stato trasferito e dalla data di ricezione della predetta segnalazione decorrono i termini per la contestazione dell'addebito e per la conclusione del procedimento. Gli esiti del procedimento disciplinare vengono in ogni caso comunicati anche all'amministrazione di provenienza del dipendente. 9. La cessazione del rapporto di lavoro estingue il procedimento disciplinare salvo che per l'infrazione commessa sia prevista la sanzione del licenziamento o comunque sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio. In tal caso le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici ed economici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro. 9-bis. Sono nulle le disposizioni di regolamento, le clausole contrattuali o le disposizioni interne, comunque qualificate, che prevedano per l'irrogazione di sanzioni disciplinari requisiti formali o procedurali ulteriori rispetto a quelli indicati nel presente articolo o che comunque aggravino il procedimento disciplinare. 9-ter. La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dagli articoli da 55 a 55-quater, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente, e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestività. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter, sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento. 9-quater. Per il personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) presso le istituzioni scolastiche ed educative statali, il procedimento disciplinare per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni fino alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per dieci giorni è di competenza del responsabile della struttura in possesso di qualifica dirigenziale e si svolge secondo le disposizioni del presente articolo. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge dinanzi all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

⁸⁶ **Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Art. 55-sexies Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare**

1. La violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno, comporta comunque, nei confronti del dipendente responsabile, l'applicazione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare. 2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, il lavoratore, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, è collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, e si applicano nei suoi confronti le disposizioni di cui all'articolo 33, comma 8, e all'articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti. 3. Il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'articolo 55-bis, comma 4, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili, l'applicazione della sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-ter), e comma 3-quinquies. Tale condotta, per il personale con qualifica dirigenziale o titolare di funzioni o incarichi dirigenziali, è valutata anche ai fini della responsabilità di cui all'articolo 21 del presente decreto. Ogni amministrazione individua preventivamente il titolare dell'azione disciplinare per le infrazioni di cui al presente comma commesse da soggetti responsabili dell'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4. 4. La responsabilità civile eventualmente configurabile a carico del dirigente in relazione a profili di illiceità nelle determinazioni concernenti lo svolgimento del procedimento disciplinare è limitata, in conformità ai principi generali, ai casi di dolo o colpa grave.

c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art.55-sexies, comma 3^{vedi nota n.86}.

3. Per le forme e i termini del procedimento disciplinare, trovano applicazione le previsioni dell'art. 55 bis^{vedi nota n.85} del D.Lgs. n.165/2001.

4. Il procedimento disciplinare viene svolto dall'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 55/bis, comma 4^{vedi nota n.85}, del D.Lgs. n. 165/2001.

5. Nei casi stabiliti dall'art. 55, comma 4^{vedi nota n.79}, del D.Lgs. n. 165/2001, il soggetto competente ad assumere le determinazioni conclusive del procedimento disciplinare è il direttore generale o chi da lui delegato.

6. Nell'ambito del procedimento disciplinare previsto dall'art. 55/bis^{vedi nota n.85} del D.Lgs. n.165/2001 la contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva, nel rispetto dei termini temporali previsti dalla legge, nonché contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi, al fine di rendere edotto tempestivamente il dirigente degli elementi a lui addebitati e consentire allo stesso di esercitare il diritto di difesa.

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

8. I provvedimenti cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.

9. Resta in ogni caso fermo quanto previsto dall'art. 55 quater⁸⁷ del D.Lgs. n.165/2001.

⁸⁷ **Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Art. 55-quater Licenziamento disciplinare.**

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi: a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia; b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione; c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio; d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera; e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui; f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro. f-bis) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'articolo 54, comma 3; f-ter) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'articolo 55-sexies, comma 3; f-quater) la reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio; f-quinquies) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'articolo 3, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 150 del 2009. 1-bis. Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta. 3. Nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed f), il licenziamento è senza preavviso. Nei casi in cui le condotte punibili con il licenziamento sono accertate in flagranza, si applicano le previsioni dei commi da 3-bis a 3-quinquies. 3-bis. Nel caso di cui al comma 1, lettera a), la falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato. La sospensione è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4, con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile. 3-ter. Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma 3-bis si procede anche

Art. 72 **Codice disciplinare**

1. Le Aziende ed Enti sono tenute al rispetto dei principi generali di cui all'art. 69 (Principi generali) nonché dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza. A tale fine sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

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

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 e 8 già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità e diversa tipologia tra quelle individuate nell'ambito del presente articolo.

3. Al dirigente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare dal minimo della censura scritta fino alla multa da € 200 a € 500 si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1, nei casi di:

- a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55/ quater, comma 1, lett. a)^{vedi nota n.87} del D.Lgs. n. 165/2001;

alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4. Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Fino alla data dell'audizione, il dipendente convocato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a cinque giorni. Il differimento del termine a difesa del dipendente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. L'Ufficio conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito. La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'articolo 55-bis, comma 4. 3-quater. Nei casi di cui al comma 3-bis, la denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti avvengono entro venti giorni dall'avvio del procedimento disciplinare. La Procura della Corte dei conti, quando ne ricorrono i presupposti, emette invito a dedurre per danno d'immagine entro tre mesi dalla conclusione della procedura di licenziamento. L'azione di responsabilità è esercitata, con le modalità e nei termini di cui all'articolo 5 del decreto-legge 15 novembre 1993, n. 453, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 gennaio 1994, n. 19, entro i centocinquanta giorni successivi alla denuncia, senza possibilità di proroga. L'ammontare del danno risarcibile è rimesso alla valutazione equitativa del giudice anche in relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di informazione e comunque l'eventuale condanna non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia. 3-quinquies. Nei casi di cui al comma 3-bis, per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, ovvero, negli enti privi di qualifica dirigenziale, per i responsabili di servizio competenti, l'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile con il licenziamento e di esse è data notizia, da parte dell'ufficio competente per il procedimento disciplinare, all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati. 3-sexies. I provvedimenti di cui ai commi 3-bis e 3-ter e quelli conclusivi dei procedimenti di cui al presente articolo sono comunicati all'Ispettorato per la funzione pubblica ai sensi di quanto previsto dall'articolo 55-bis, comma 4.

- b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti della direzione aziendale, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
 - c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
 - d) comportamento negligente nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;
 - e) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'Azienda o Ente di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda o Ente;
 - f) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'Azienda o Ente o per gli utenti;
 - g) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241⁸⁸, anche se non ne sia derivato danno all'Azienda o Ente.
- L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'Azienda o Ente ed è destinato alle attività relative alla sicurezza del personale sanitario.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni, si applica nel caso previsto dall'art. 55 bis, comma 7^{vedi nota n.85} del D.Lgs. n. 165/2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi si applica nei casi previsti dall'art. 55 sexies, comma 3^{vedi nota n.86} – salvo i casi più gravi, ivi indicati, ex art. 55 quater, comma 1, lettera f-ter) e comma 3 quinquies^{vedi nota n.87} – e dall'art. 55 septies, comma 6⁸⁹, del D.lgs. n.165/2001.

⁸⁸ **Legge 7 agosto 1990, n. 241. Art. 24 Esclusione dal diritto di accesso**

1. Il diritto di accesso è escluso: a) per i documenti coperti da segreto di Stato ai sensi della legge 24 ottobre 1977, n. 801, e successive modificazioni, e nei casi di segreto o di divieto di divulgazione espressamente previsti dalla legge, dal regolamento governativo di cui al comma 6 e dalle pubbliche amministrazioni ai sensi del comma 2 del presente articolo; b) nei procedimenti tributari, per i quali restano ferme le particolari norme che li regolano; c) nei confronti dell'attività della pubblica amministrazione diretta all'emanazione di atti normativi, amministrativi generali, di pianificazione e di programmazione, per i quali restano ferme le particolari norme che ne regolano la formazione; d) nei procedimenti selettivi, nei confronti dei documenti amministrativi contenenti informazioni di carattere psicoattitudinale relativi a terzi. 2. Le singole pubbliche amministrazioni individuano le categorie di documenti da esse formati o comunque rientranti nella loro disponibilità sottratti all'accesso ai sensi del comma 1. 3. Non sono ammissibili istanze di accesso preordinate ad un controllo generalizzato dell'operato delle pubbliche amministrazioni. 4. L'accesso ai documenti amministrativi non può essere negato ove sia sufficiente fare ricorso al potere di differimento. 5. I documenti contenenti informazioni connesse agli interessi di cui al comma 1 sono considerati segreti solo nell'ambito e nei limiti di tale connessione. A tale fine le pubbliche amministrazioni fissano, per ogni categoria di documenti, anche l'eventuale periodo di tempo per il quale essi sono sottratti all'accesso. 6. Con regolamento, adottato ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, il Governo può prevedere casi di sottrazione all'accesso di documenti amministrativi: a) quando, al di fuori delle ipotesi disciplinate dall'articolo 12 della legge 24 ottobre 1977, n. 801, dalla loro divulgazione possa derivare una lesione, specifica e individuata, alla sicurezza e alla difesa nazionale, all'esercizio della sovranità nazionale e alla continuità e alla correttezza delle relazioni internazionali, con particolare riferimento alle ipotesi previste dai trattati e dalle relative leggi di attuazione; b) quando l'accesso possa arrecare pregiudizio ai processi di formazione, di determinazione e di attuazione della politica monetaria e valutaria; c) quando i documenti riguardino le strutture, i mezzi, le dotazioni, il personale e le azioni strettamente strumentali alla tutela dell'ordine pubblico, alla prevenzione e alla repressione della criminalità con particolare riferimento alle tecniche investigative, alla identità delle fonti di informazione e alla sicurezza dei beni e delle persone coinvolte, all'attività di polizia giudiziaria e di conduzione delle indagini; d) quando i documenti riguardino la vita privata o la riservatezza di persone fisiche, persone giuridiche, gruppi, imprese e associazioni, con particolare riferimento agli interessi epistolare, sanitario, professionale, finanziario, industriale e commerciale di cui siano in concreto titolari, ancorché i relativi dati siano forniti all'amministrazione dagli stessi soggetti cui si riferiscono; e) quando i documenti riguardino l'attività in corso di contrattazione collettiva nazionale di lavoro e gli atti interni connessi all'espletamento del relativo mandato. 7. Deve comunque essere garantito ai richiedenti l'accesso ai documenti amministrativi la cui conoscenza sia necessaria per curare o per difendere i propri interessi giuridici. Nel caso di documenti contenenti dati sensibili e giudiziari, l'accesso è consentito nei limiti in cui sia strettamente indispensabile e nei termini previsti dall'articolo 60 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, in caso di dati idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale.

⁸⁹ **Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Art. 55-septies Controlli sulle assenze.**

1. Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale. I controlli sulla validità delle suddette certificazioni restano in capo alle singole amministrazioni pubbliche interessate. 2. In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente, e in particolare dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri previsto dall'articolo 50, comma 5-bis, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, introdotto dall'articolo 1, comma 810, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dal predetto Istituto è immediatamente resa disponibile, con le medesime modalità, all'amministrazione interessata. L'Istituto nazionale della previdenza sociale utilizza la medesima certificazione per lo svolgimento delle attività di cui al successivo comma 3 anche mediante la trattazione dei dati riferiti alla diagnosi. I relativi certificati devono contenere anche il codice nosologico. Il medico o la struttura sanitaria invia telematicamente la medesima certificazione all'indirizzo di posta elettronica personale del lavoratore qualora il medesimo ne faccia espressa richiesta fornendo un valido indirizzo. 2-bis. Gli accertamenti medico-legali sui dipendenti assenti dal servizio per malattia sono effettuati, sul territorio nazionale, in via esclusiva dall'Inps d'ufficio o su richiesta con oneri a carico dell'Inps che provvede nei limiti delle risorse trasferite delle Amministrazioni interessate. Il rapporto tra l'Inps e i medici di medicina fiscale è disciplinato da apposite convenzioni, stipulate dall'Inps con le organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative in campo nazionale. L'atto di indirizzo per la stipula delle convenzioni è adottato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e con il Ministro della salute, sentito l'Inps per gli aspetti organizzativo-gestionali e sentite la Federazione nazionale degli Ordini dei medici chirurghi e degli odontoiatri e le organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative. Le convenzioni garantiscono il prioritario ricorso ai medici iscritti nelle liste di cui all'articolo 4, comma 10-bis, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, per tutte le funzioni di accertamento medico-legali sulle assenze dal servizio per malattia dei pubblici dipendenti, ivi comprese le attività ambulatoriali inerenti alle medesime funzioni. Il predetto atto di indirizzo stabilisce, altresì, la durata delle convenzioni, demandando a queste ultime, anche in funzione della relativa durata, la disciplina delle incompatibilità in relazione alle funzioni di certificazione delle malattie. 3. L'Istituto nazionale della previdenza sociale, gli enti del servizio sanitario nazionale e le altre amministrazioni interessate svolgono le attività di cui al comma 2 con le risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. 4. L'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia di cui al comma 2 costituisce illecito disciplinare e, in caso di reiterazione, comporta l'applicazione della sanzione del licenziamento ovvero, per i medici in rapporto convenzionale con le aziende sanitarie locali, della decadenza dalla convenzione, in modo inderogabile dai contratti o accordi collettivi. Affinché si configuri l'ipotesi di illecito disciplinare devono ricorrere sia l'elemento oggettivo dell'inosservanza all'obbligo di trasmissione, sia l'elemento soggettivo del dolo o della colpa. Le sanzioni sono applicate secondo criteri di gradualità e proporzionalità, secondo le previsioni degli accordi e dei contratti collettivi di riferimento. 5. Le pubbliche amministrazioni dispongono per il controllo sulle assenze per malattia dei dipendenti valutando la condotta complessiva del dipendente e gli oneri connessi all'effettuazione della visita, tenendo conto dell'esigenza di contrastare e prevenire l'assenteismo. Il controllo è in ogni caso richiesto sin dal primo giorno quando l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative. 5-bis. Al fine di armonizzare la disciplina dei settori pubblico e privato, con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sono stabilite le fasce orarie di reperibilità entro le quali devono essere effettuate le visite di controllo e sono definite le modalità per lo svolgimento delle visite medesime e per l'accertamento, anche con cadenza sistematica e ripetitiva, delle assenze dal servizio per malattia. Qualora il dipendente debba allontanarsi dall'indirizzo comunicato durante le fasce di reperibilità per effettuare visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione che, a sua volta, ne dà comunicazione all'Inps. 5-ter. Nel caso in cui l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici il permesso è giustificato mediante la presentazione di attestazione, anche in ordine all'orario, rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione o trasmessa da questi ultimi mediante posta elettronica. 6. Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni del presente articolo, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 e 55-sexies, comma 3.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi, si applica nel caso previsto dall'art. 55 sexies, comma 1^{vedi nota n.86}, del D.Lgs. n. 165/2001.

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 4, 5, 6, e 7 oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;

b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'Azienda o Ente o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti o dei dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

c) manifestazioni offensive nei confronti dell'Azienda o Ente o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti, dei dipendenti o di terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970^{vedi nota n.82};

d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dirigente, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 sexies, comma 3^{vedi nota n.86}, del D.Lgs. n.165/2001;

e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. b)^{vedi nota n.87} del D.Lgs. n.165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'Azienda o Ente, agli utenti o ai terzi;

f) occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;

g) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale;

h) comportamenti omissivi o mancato rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente, nell'arco delle ventiquattro ore, nell'ambito delle funzioni assegnate e nel rispetto della normativa contrattuale vigente;

i) comportamento negligente od omissivo nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche, da cui sia derivato un danno per l'Azienda o Ente o per i terzi;

j) inosservanza degli obblighi, a lui ascrivibili in merito alla certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia;

k) qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'Azienda o Ente o a terzi, fatto salvo quanto previsto dal comma 7;

l) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;

m) atti, comportamenti o molestie lesivi della dignità della persona;

n) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista la gravità e reiterazione;

o) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale in applicazione dell'art 55 quinquies comma 3bis⁹⁰ del D.Lgs. n. 165/2001;

⁹⁰ **Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Art. 55-quinquies False attestazioni o certificazioni.**

1. Fermo quanto previsto dal codice penale, il lavoratore dipendente di una pubblica amministrazione che attesta falsamente la propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600. La medesima pena si applica al medico e a chiunque altro concorre nella commissione del delitto. 2. Nei casi di cui al comma 1, il lavoratore, ferme la responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni, è obbligato a risarcire il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché il danno d'immagine di cui all'articolo 55-quater, comma 3-quater. 3. La sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto di cui al comma 1 comporta, per il medico, la sanzione disciplinare della radiazione dall'albo ed altresì, se dipendente di una struttura sanitaria pubblica o se convenzionato con il servizio sanitario nazionale, il licenziamento per giusta causa o la decadenza dalla convenzione. Le medesime sanzioni disciplinari si applicano se il medico, in relazione all'assenza dal servizio, rilascia certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati ne' oggettivamente documentati. 3-bis. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 55-quater, comma 1, lettere a) e b), i contratti collettivi nazionali individuano le condotte e fissano le corrispondenti

p) ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza in applicazione dell'art 55 quinquies comma 3bis^{vedi nota n.90} del D.Lgs. n.165/2001;

9. Nei casi di sospensione di cui al presente articolo, l'Azienda o Ente, in relazione a documentate esigenze organizzative e funzionali dirette a garantire la continuità assistenziale, può differire, per un massimo di 30 giorni sentito l'interessato, rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, la data di esecuzione della sanzione.

10. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

1. con preavviso, per

- a) le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. b), c), da f-bis) sino a f-quinquies^{vedi nota n.90} del D.Lgs. n.165/2001 e 55 septies, comma 4^{vedi nota n.89};
- b) recidiva nel biennio in una delle mancanze previste ai commi 5, 6, 7 e 8 o, comunque, quando le mancanze di cui ai commi precedenti si caratterizzano per una particolare gravità;
- c) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale, ove ne sia seguito grave conflitto di interessi o una forma di concorrenza sleale nei confronti dell'Azienda o Ente;
- d) l'ipotesi di cui all'art. 55 quater comma 3-quinquies^{vedi nota n.87};
- e) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16 comma 2 secondo e terzo periodo^{vedi nota n.81} del DPR 62/2013;
- f) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità;

2. senza preavviso, per:

- a) le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f)^{vedi nota n.87} del D.Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 55 quinquies, comma 3^{vedi nota n.90};
- b) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 74 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 75, comma 1 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);
- c) condanna, anche non passata in giudicato, per:
 - per i delitti indicati dall'art. 7, comma 1⁹¹, e 8, comma 1⁹², del D.Lgs. n. 235/2012;

sanzioni disciplinari con riferimento alle ipotesi di ripetute e ingiustificate assenze dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale, nonché con riferimento ai casi di ingiustificate assenze collettive in determinati periodi nei quali è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza.

⁹¹ **Decreto Legislativo 31 dicembre 2012, n. 235. Art. 7 Incandidabilità alle elezioni regionali**

Comma 1. Non possono essere candidati alle elezioni regionali, e non possono comunque ricoprire le cariche di presidente della giunta regionale, assessore e consigliere regionale, amministratore e componente degli organi comunque denominati delle unità sanitarie locali: a) coloro che hanno riportato condanna definitiva per il delitto previsto dall'articolo 416-bis del codice penale o per il delitto di associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope di cui all'articolo 74 del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309, o per un delitto di cui all'articolo 73 del citato testo unico, concernente la produzione o il traffico di dette sostanze, o per un delitto concernente la fabbricazione, l'importazione, l'esportazione, la vendita o cessione, nonché, nei casi in cui sia inflitta la pena della reclusione non inferiore ad un anno, il porto, il trasporto e la detenzione di armi, munizioni o materie esplodenti, o per il delitto di favoreggiamento personale o reale commesso in relazione a taluno dei predetti reati; b) coloro che hanno riportato condanne definitive per i delitti, consumati o tentati, previsti dall'articolo 51, commi 3-bis e 3-quater, del codice di procedura penale, diversi da quelli indicati alla lettera a); c) coloro che hanno riportato condanna definitiva per i delitti, consumati o tentati, previsti dagli articoli 314, 316, 316-bis, 316-ter, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater, primo comma, 320, 321, 322, 322-bis, 323, 325, 326, 331, secondo comma, 334, 346-bis del codice penale; d) coloro che sono stati condannati con sentenza definitiva alla pena della reclusione complessivamente superiore a sei mesi per uno o più delitti commessi con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione o a un pubblico servizio diversi da quelli indicati alla lettera c); e) coloro che sono stati condannati con sentenza definitiva ad una pena non inferiore a due anni di reclusione per delitto non colposo; f) coloro nei cui confronti il tribunale ha applicato, con provvedimento definitivo, una misura di prevenzione, in quanto indiziati di appartenere ad una delle associazioni di cui all'articolo 4, comma 1, lettera a) e b), del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159. ...

⁹² **Decreto Legislativo 31 dicembre 2012, n. 235. Art. 8 Sospensione e decadenza di diritto per incandidabilità alle cariche regionali. Comma 1.** Sono sospesi di diritto dalle cariche indicate all'articolo 7, comma 1: a) coloro che hanno riportato

- per i delitti indicati dall'art.12, commi 1, 2 e 3⁹³ della legge 11 gennaio 2018 n.3;
 - quando alla condanna consegue comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - gravi delitti commessi in servizio
 - delitti previsti dall'art. 3, comma 194 della legge 97/2001;
- d) per gli atti e comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, seppur estranei alla prestazione lavorativa, posti in essere anche nei confronti di terzo, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2119⁹⁵ del codice civile.
11. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 e dal comma 10 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 70 (Obblighi del dirigente), nonché quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.
12. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, nonché al codice di comportamento e alle carte dei servizi, ove emanate, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Azienda o Ente, secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo^{vedi nota n.79} del D.Lgs. n.165/2001. Tale pubblicità equivale a tutti gli effetti all'affissione all'ingresso della sede di lavoro.
13. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 12, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL e si

una condanna non definitiva per uno dei delitti indicati all'articolo 7, comma 1, lettera a), b), e c); b) coloro che, con sentenza di primo grado, confermata in appello per la stessa imputazione, hanno riportato una condanna ad una pena non inferiore a due anni di reclusione per un delitto non colposo, dopo l'elezione o la nomina; c) coloro nei cui confronti l'autorità giudiziaria ha applicato, con provvedimento non definitivo, una misura di prevenzione in quanto indiziati di appartenere ad una delle associazioni di cui all'articolo 4, comma 1, lettera a) e b), del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159...

⁹³ **Legge 11 gennaio 2018, n. 3. Art. 12 Esercizio abusivo di una professione**

1. L'articolo 348 del codice penale è sostituito dal seguente: «Art. 348 (Esercizio abusivo di una professione). - Chiunque abusivamente esercita una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da euro 10.000 a euro 50.000. La condanna comporta la pubblicazione della sentenza e la confisca delle cose che servirono o furono destinate a commettere il reato e, nel caso in cui il soggetto che ha commesso il reato eserciti regolarmente una professione o attività, la trasmissione della sentenza medesima al competente Ordine, albo o registro ai fini dell'applicazione dell'interdizione da uno a tre anni dalla professione o attività regolarmente esercitata. Si applica la pena della reclusione da uno a cinque anni e della multa da euro 15.000 a euro 75.000 nei confronti del professionista che ha determinato altri a commettere il reato di cui al primo comma ovvero ha diretto l'attività delle persone che sono concorse nel reato medesimo». 2. All'articolo 589 del codice penale, dopo il secondo comma è inserito il seguente: «Se il fatto è commesso nell'esercizio abusivo di una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato o di un'arte sanitaria, la pena è della reclusione da tre a dieci anni». 3. All'articolo 590 del codice penale, dopo il terzo comma è inserito il seguente: «Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi nell'esercizio abusivo di una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato o di un'arte sanitaria, la pena per lesioni gravi è della reclusione da sei mesi a due anni e la pena per lesioni gravissime è della reclusione da un anno e sei mesi a quattro anni».

⁹⁴ **Legge 27 marzo 2001, n. 97. Art. 3. Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio.**

Comma 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.

⁹⁵ **Codice Civile. Art. 2119. Recesso per giusta causa.**

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria, del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede, per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente.

applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua affissione o dalla pubblicazione nel sito web dell'amministrazione. Resta ferma l'applicabilità delle sanzioni di legge.

Art. 73

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55 quater comma 3 bis^{vedi nota n.87} del D.Lgs. n. 165/2001, l'Azienda o Ente, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo potrà essere prorogato a sessanta giorni nei casi di particolare gravità e complessità.
2. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo della sospensione cautelare deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in sospensione cautelare, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 74

Sospensione cautelare in corso di procedimento penale

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'Azienda o Ente non proceda direttamente ai sensi dell'art. 72, comma 10, (Codice disciplinare), e dell'art. 55 ter⁹⁶ del D.lgs.n.165/2001.

⁹⁶ **Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Art. 55-ter Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale**

1. Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. Per le infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale. Fatto salvo quanto previsto al comma 3, il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato qualora l'amministrazione giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo. Resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dipendente. 2. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale. 3. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa. 4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3, il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto, mediante rinnovo della contestazione dell'addebito, entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza, da parte della cancelleria del giudice, all'amministrazione di appartenenza del dipendente, ovvero dal ricevimento dell'istanza di riapertura. Il procedimento si svolge secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'ufficio procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 e 1-bis, del codice di procedura penale.

2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, secondo quanto previsto dall'art. 55 ter^{vedi nota n.96} del D.lgs. n.165/2001, salvo che l'Azienda o Ente non proceda direttamente ai sensi dell'art. 75 comma 2 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) e dell'art. 55 ter^{vedi nota n.96} del D.lgs.n.165/2001.
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi previsti dagli articoli 7, comma 1^{vedi nota n.91}, e 8, comma 1^{vedi nota n.92}, del D.Lgs. n. 235/2012 e fatta salva l'applicazione dell'art. 72 (Codice disciplinare), comma 10, qualora l'Azienda o Ente non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter^{vedi nota n.96} del D.lgs. n.165/2001, nonché dell'art. 75 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).
4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1^{vedi nota n.94}, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1⁹⁷, della citata legge n. 97/2001. E' fatta salva l'applicazione dell'art. 72, comma 10, punto 2, (Codice disciplinare) qualora l'Azienda o Ente non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter^{vedi nota n.96} del D.lgs. n.165/2001 nonché dell'art. 75 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).
5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'art. 55 ter^{vedi nota n.96} del D.Lgs. n.165/2001, comma 1, ultimo periodo.
6. Ove l'Azienda o Ente intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'art. 72 comma 10, punto 2, (Codice disciplinare), la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 72 comma 10, punto 2 (Codice disciplinare), l'Azienda o Ente ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 55 ter^{vedi nota n.96} del D.Lgs. n.165/2001, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità dell'art. 72 (Codice disciplinare).
7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché la retribuzione individuale di anzianità e gli assegni familiari, qualora ne abbia titolo.
8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, compresi gli aumenti contrattuali nel frattempo intervenuti, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 75, (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.
10. Resta fermo quanto previsto dall'art. 55 quater, comma 3 bis^{vedi nota n.87}, del D.Lgs. n. 165/2001.

⁹⁷ **Legge 27 marzo 2001, n. 97. Art. 4. 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.

Art. 75

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia, in tutto o in parte, ad oggetto fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 55ter^{vedi nota n.96} e quater^{vedi nota n.87}, del D.Lgs. n.165/2001.
2. L'Azienda o Ente, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dirigente e, quando all'esito dell'istruttoria, non disponga di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare attivato.
3. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55ter^{vedi nota n.96} del D.Lgs. n. 165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale, interviene una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che "l'imputato non l'ha commesso" o altra formulazione analoga, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55ter, comma 4^{vedi nota n.96}, del D.Lgs. n. 165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1⁹⁸, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur non costituendo illeciti penali, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dell'art. 55 ter, comma 4^{vedi nota n.96} del D.Lgs. n.165/2001.
4. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 72 (Codice disciplinare) comma 10, punto 2 e, successivamente, il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che "l'imputato non l'ha commesso" o altra formulazione analoga, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55-ter, comma 2^{vedi nota n.96}, del D.Lgs. n. 165/2001, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.
5. Dalla data di riammissione di cui al comma 4, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, compresi gli aumenti contrattuali nel frattempo intervenuti, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, nonché della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli.
6. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dall'art. 55 -ter^{vedi nota n.96} del D.Lgs. n. 165/2001.

Art. 76

La determinazione concordata della sanzione

1. L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso. La procedura non ha natura obbligatoria.

⁹⁸ **Codice di Procedura Penale. Art. 653. Efficacia della sentenza penale di assoluzione nel giudizio disciplinare**

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

2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.
3. L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari o il dirigente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2^{vedi nota n.85}, del D.Lgs. n.165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis ^{vedi nota n.85} del D.Lgs. n.165/2001. La proposta dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5 ^{vedi nota n.85}, del D.Lgs. n.165/2001.
4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5 ^{vedi nota n.85}, del D.Lgs. n.165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis ^{vedi nota n.85} del D.Lgs. n. 165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari convoca nei tre giorni successivi il dirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall' Ufficio per i Procedimenti Disciplinari e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari.
8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis ^{vedi nota n.85} del D.Lgs. n.165/2001.
9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La mancata conclusione entro tali termini comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

Art. 77

Reintegrazione sul posto di lavoro e indennità supplementare

1. L'Azienda o Ente o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, prevista dall'art. 63, comma 2, terzo periodo⁹⁹ del D.Lgs. n. 165/2001, il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle

⁹⁹ **Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Art. 63. Controversie relative ai rapporti di lavoro**

Comma 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. Il giudice, con la sentenza con la quale annulla o dichiara nullo il licenziamento, condanna l'amministrazione alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, e comunque in misura non superiore alle ventiquattro mensilità, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali. 2-bis. Nel caso di annullamento della sanzione disciplinare per difetto di proporzionalità, il giudice può rideterminare la sanzione, in applicazione delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, tenendo conto della gravità del comportamento e dello specifico interesse pubblico violato.

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 ventiquattro mensilità.

2. L'indennità supplementare di cui al comma 1 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 51esimo anno compiuto;

6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;

5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;

4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;

3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;

2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.

3. Nelle mensilità di cui ai commi 1 e 2 è ricompresa anche la retribuzione di posizione – parte fissa già in godimento del dirigente al momento del licenziamento, con esclusione della variabile aziendale e di quella di risultato e delle altre indennità connesse all'incarico precedentemente ricoperto.

4. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'Azienda o Ente non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.

5. Il dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato la nullità o l'annullabilità del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 30^{vedi nota n.71} del D.Lgs. n. 165 del 2001. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Azienda o Ente, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

Art. 78 **Norme finali**

1. Al fine di monitorare e verificare l'applicazione delle norme contrattuali definite dal presente CCNL, le Aziende o Enti sono tenute ad inviare, con cadenza annuale, a ciascuna Regione un rapporto informativo sui procedimenti disciplinari effettuati anche con riferimento ai risultati degli stessi sia in termini di sanzioni erogate che di archiviazioni effettuate. Tali informazioni, sempre in forma anonima e aggregata, sono successivamente fornite dalle Regioni alle OO.SS. rappresentative.

2. L'Azienda o Ente che, ai sensi dell'art. 63, comma 2, terzo periodo^{vedi nota n.99} del D.Lgs. n. 165/2001 è tenuto alla reintegrazione in servizio del dirigente, effettua tale reintegrazione anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, con il conferimento allo stesso di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento.

Art. 79 **Decorrenza e disapplicazioni**

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art.2, comma 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto) del presente CCNL, cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- Art. 5 del CCNL del 6.5.2010 integrativo dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Principi generali);

- Art. 6 del CCNL del 6.5.2010 integrativo dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Obblighi del dirigente);

- Art. 7 del CCNL del 6.5.2010 integrativo dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Sanzioni e procedure disciplinari);

- Art. 8 del CCNL del 6.5.2010 integrativo dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Codice disciplinare);

- Art. 9 del CCNL del 6.5.2010 integrativo dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare);

- Art. 10 del CCNL del 6.5.2010 integrativo dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale);

- Art. 11 del CCNL del 6.5.2010 integrativo dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);
- Art. 12 del CCNL del 6.5.2010 integrativo dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (La determinazione concordata della sanzione);
- Art. 13 del CCNL del 6.5.2010 integrativo dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Norme finali in tema di responsabilità disciplinare);
- Art. 14 del CCNL del 6.5.2010 integrativo dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (La reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato);
- Art. 15 del CCNL del 6.5.2010 integrativo dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Indennità sostitutiva della reintegrazione).

TITOLO IV ISTITUTI NORMO-ECONOMICI

Art. 80 Trattamento di trasferta

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

- a) 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 quella “economica”; per i dirigenti autorizzati ad avvalersi del proprio mezzo, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative in materia, si applica l’art. 64 (Coperture assicurative per utilizzo di mezzo di trasporto proprio o aziendale);
- b) il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano o, nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall’Azienda o Ente, dei taxi;
- c) per le trasferte di durata superiore a dodici ore, il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo fino a quattro stelle e della spesa per i due pasti giornalieri, nel limite di complessivi € 44,26;
- d) per le trasferte di durata non inferiore a otto ore e fino a dodici ore, il rimborso per un pasto nel limite di € 22,26;
- e) per le trasferte continuative nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni, 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, ai sensi della lettera c).

2. Le Aziende ed Enti individuano, con gli atti di cui al comma 5, le attività svolte in particolarissime situazioni operative che, in considerazione dell’impossibilità di fruire durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, comportano la corresponsione della somma forfetaria di € 25,82 lordi giornalieri, in luogo dei rimborsi di cui al comma 1. Per le Aziende ed Enti interessati, le suddette attività, a titolo esemplificativo, sono così individuate:

- a) attività di protezione civile nelle situazioni di prima urgenza;
- b) assistenza ed accompagnamento di pazienti ed infermi durante il trasporto di emergenza od in particolari condizioni di sicurezza;
- c) interventi in zone particolarmente disagiate quali lagune, fiumi, boschi e selve;
- d) attività che comportino imbarchi brevi;
- e) attività di controllo, di rilevazione, di collaudo, di vigilanza, di verifica ed ispettiva, sanitaria, di tutela del lavoro, di tutela dell’ambiente, del territorio e del patrimonio culturale, di tutela della salute, di repressione frodi e similari;

3. 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.

4. Le Aziende ed Enti, con gli atti di cui al comma 5, stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale dirigente per l’espletamento dell’incarico affidato.

5. Le Aziende ed Enti stabiliscono, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in tale sede, anche la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali, nonché quanto previsto dai commi 2 e 4.

6. Per quanto non previsto dai precedenti commi, il trattamento di trasferta ivi compreso quello relativo alle missioni all’estero, rimane disciplinato dalle disposizioni legislative vigenti.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci delle singole Aziende ed Enti per tale specifica finalità.

8. E' confermata la disapplicazione degli artt. 43¹⁰⁰ del DPR 761/1979 e 87¹⁰¹ del DPR 384/1990.

Art. 80 bis **Welfare integrativo**

1. Le Aziende ed Enti disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 comma 5, lett. n) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dirigenti, tra i quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) prestiti a favore di dirigenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo di quota parte del Fondo per la retribuzione di risultato.

Art. 81 **Decorrenza e disapplicazioni**

Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art. 2, comma 2 del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- Art. 32 del CCNL del 10.2.2004 dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Trattamento di trasferta).

- Art. 45, comma 2, del CCNL del 10.2.2004 dell'Area IV e art. 46, comma 2, del CCNL del 10.2.2004 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Disapplicazioni).

¹⁰⁰ **D.P.R. 20 dicembre 1979, n. 761. Art. 43. Missioni**

Il dipendente, per esigenze di servizio di carattere temporaneo, può essere inviato dalla regione o dalla unità sanitaria locale in missione presso località diverse da quella in cui presta servizio. Le modalità della missione e la misura del relativo trattamento economico sono disciplinate in conformità a quanto in materia è previsto per gli impiegati civili dello Stato. Gli oneri sono a carico della unità sanitaria locale nell'interesse della quale è resa la prestazione.

¹⁰¹ **D.P.R. 28 novembre 1990, n. 384. Art. 87 Trattamento di missione per particolari categorie**

1. Le particolari categorie di dipendenti di cui all'articolo 5, comma 7, del decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n.395, sono individuate nel personale medico inviato in missione fuori della ordinaria sede di servizio per: a) attività di protezione civile nelle situazioni di prima urgenza; b) attività che comportino imbarchi brevi; c) interventi svolti in zone particolarmente disagiate, quali lagune, fiumi, boschi e selve; d) assistenza a pazienti ed infermi durante il trasporto di emergenza od in particolari condizioni di sicurezza. 2 Per il personale indicato nel comma 1, le particolarissime condizioni di cui al comma 7 dell'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395, sono individuate nella impossibilità della fruizione del pasto anche per mancanza di strutture e servizi di ristorazione. In tale circostanza è corrisposto un compenso forfettario giornaliero di lire ventimila nette in luogo dell'importo corrispondente al costo del pasto.

TITOLO V
TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI

Capo I
Struttura della retribuzione

Art. 82
Retribuzione e sue definizioni

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per la quali sono previste diverse modalità temporali di erogazione.
2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:
 - a) retribuzione base mensile, costituita dallo stipendio tabellare mensile per la qualifica dirigenziale.
 - b) retribuzione individuale mensile, costituita da:
 - retribuzione base mensile di cui alla lett. a);
 - indennità di specificità medico - veterinaria;
 - retribuzione di posizione complessiva d'incarico (parte fissa e variabile) compresa la maggiorazione prevista per l'incarico di direttore di dipartimento ovvero di incarichi che pur non configurandosi con tale denominazione, ricomprendano - secondo l'atto aziendale – più strutture complesse;
 - indennità di esclusività per i dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo ove spettante;
 - altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati, corrisposti per 13 mensilità;
 - retribuzione individuale di anzianità ove acquisita;
 - indennità per incarico di direzione di struttura complessa ove spettante.Tutte le voci sopra menzionate sono ricomprese nella retribuzione individuale mensile ove spettanti e nella misura in godimento.
 - c) retribuzione globale di fatto annuale, costituita dall'importo della retribuzione individuale mensile per 12 mensilità di cui alla lett. b), 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. b);
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.

Art. 83
Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione dei dirigenti si compone delle seguenti voci:
 - a) trattamento fondamentale:
 - stipendio tabellare per la qualifica dirigenziale comprensivo dell'indennità integrativa speciale conglobata ai sensi dell'art. 34 del CCNL del 3.11.2005 (Indennità integrativa speciale);
 - retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
 - indennità di specificità medico-veterinaria;
 - retribuzione di posizione d'incarico parte fissa;
 - assegni personali, ove spettanti, ai sensi delle vigenti norme contrattuali;
 - indennità di esclusività per i dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo ove spettante.
 - b) trattamento accessorio:
 - retribuzione di posizione d'incarico parte variabile aziendale sulla base della graduazione delle funzioni, ove spettante;
 - indennità di incarico di direzione di struttura complessa, ove spettante,
 - retribuzione di risultato ove spettante;

- retribuzione legata alle particolari condizioni di lavoro (ivi inclusi i compensi per lavoro straordinario), ove spettante;
- specifico trattamento economico ove in godimento quale assegno personale ex art. 38, comma 3^{vedi nota n.33}, del CCNL 8.6.2000, I biennio economico (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello) per l'area IV e ex art. 39, comma 2, del CCNL 8.6.2000, I biennio economico (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello del ruolo sanitario) per l'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie.

2. Ai dirigenti, è corrisposto anche l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante ai sensi delle norme vigenti.

Art. 84 **Decorrenza e disapplicazioni**

Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art. 2, comma 2 del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- Art.26 del CCNL del 10.2.2004 dell'area IV e art.26 del CCNL del 10.2.2004 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Retribuzione e sue definizioni);
- Art.33 del CCNL del 3.11.2005 come modificato dall'art. 12 del CCNL del 6.5.2010 dell'area IV e art. 33 del CCNL del 3.11.2005 come modificato dall'art. 11 del CCNL del 6.5.2010 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Struttura della retribuzione);

Capo II Stipendio tabellare

Art. 85 Incrementi dello stipendio tabellare

1. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, previsto dall'art. 2¹⁰² del CCNL del 6.5.2010 (Incrementi stipendio tabellare nel biennio 2008-2009) per l'area IV e dall'art. 2 del CCNL del 6.5.2010 (Incrementi stipendio tabellare dei dirigenti dei quattro ruoli nel biennio 2018-2009) per l'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, è incrementato, dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:

- dal 1 gennaio 2016 di € 19,70;
- rideterminato dal 1 gennaio 2017 in € 59,80;
- rideterminato dal 1 gennaio 2018 in € 125,00.

2. A decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare di cui al comma 1.

3. A seguito dell'applicazione dei commi 1 e 2, con la medesima decorrenza indicata al comma 2, il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare dei dirigenti di cui al comma 1, è rideterminato in € 45.260,77.

Art. 86 Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro ad esaurimento

1. Il presente articolo si applica:

- ai dirigenti medici e veterinari di cui all'art. 3¹⁰³ del CCNL del 6.5.2010 dell'Area IV (Incrementi stipendi tabellari dei medici a tempo definito e dei veterinari ad esaurimento), con rapporto di lavoro ad esaurimento non esclusivo;
- agli ex medici condotti ed equiparati tuttora a rapporto non esclusivo di cui all'art. 4, comma 1¹⁰⁴, del CCNL del 6.5.2010 dell'Area IV (Ex medici condotti ed equiparati).

¹⁰² **CCNL della dirigenza medica e veterinaria del 6.05.2010. Art. 2 Incrementi stipendio tabellare nel biennio 2008-2009**

1. A decorrere dal 1 gennaio 2008, lo stipendio tabellare previsto per i dirigenti medici e veterinari a rapporto esclusivo e non esclusivo ed orario unico dall'art. 17 comma 2 del CCNL del 17 ottobre 2008, è incrementato di € 22,37 lordi mensili. Dalla stessa data, lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è rideterminato in € 42.258,81. 2. A decorrere dal 1 gennaio 2009 l'incremento di cui al comma 1 è rideterminato in € 103,30 lordi mensili. Per effetto di tale incremento lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è rideterminato alla stessa data in € 43.310,90. 3. Gli incrementi di cui al presente articolo comprendono ed assorbono gli importi corrisposti, ai sensi delle disposizioni vigenti, a titolo d'indennità di vacanza contrattuale.

¹⁰³ **CCNL della dirigenza medica e veterinaria del 6.05.2010. Art. 3: Incrementi stipendi tabellari dei medici a tempo definito e dei veterinari ad esaurimento.**

1. Dal 1 gennaio 2008, lo stipendio tabellare previsto per i dirigenti medici e veterinari di cui all'art. 18 del CCNL del 17 ottobre 2008, con rapporto di lavoro ad esaurimento non esclusivo, è incrementato dell'importo mensile di seguito indicato: a) Dirigenti medici: € 7,45 b) Dirigenti veterinari: € 9,51 Dal 1 gennaio 2008 lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è quindi rideterminato rispettivamente in: a) € 24.293,60 per i medici; b) € 31.018,57 per i veterinari. 2. Dal 1 gennaio 2009 l'incremento di cui al comma 1 è rideterminato nell'importo mensile lordo di seguito indicato: a) Medici: € 59,56 b) Veterinari: € 76,05 Dal 1 gennaio 2009, lo stipendio tabellare annuo lordo, per tredici mensilità, è quindi rideterminato rispettivamente in: a) € 24.971,03 per i medici b) € 31.883,59 per i veterinari

¹⁰⁴ **CCNL della dirigenza medica e veterinaria del 6.05.2010. Art. 4: Ex medici condotti ed equiparati**

1. Fatta salva l'applicazione dell'art. 13 del CCNL 3 novembre 2005, il trattamento economico omnicomprensivo di € 6.974,78 previsto dall'art. 19, comma 1 del CCNL il 17 ottobre 2008 per gli ex medici condotti ed equiparati tuttora a rapporto non esclusivo, è rideterminato, a decorrere dal 1 gennaio 2008, in € 7.002,62 e, a decorrere dal 1 gennaio 2009, in € 7.197,98. 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.

2. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità dei dirigenti di cui al comma 1, primo alinea è incrementato, dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:

- Dirigenti Medici:
 - dal 1° gennaio 2016 di € 8,00;
 - rideterminato dal 1 gennaio 2017 in € 21,00;
 - rideterminato dal 1 gennaio 2018 in € 67,00
- Dirigenti Veterinari:
 - dal 1° gennaio 2016 di € 10,00;
 - rideterminato dal 1 gennaio 2017 in € 27,00;
 - rideterminato dal 1 gennaio 2018 in € 85,00.

A seguito dell'applicazione degli incrementi previsti dal presente comma, il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare dei dirigenti Medici è rideterminato in € 25.842,03 e per i dirigenti Veterinari in € 32.988,59.

3. Il trattamento economico onnicomprensivo dei dirigenti di cui al comma 1, secondo alinea è incrementato, dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:

- dal 1 gennaio 2016 di € 2,00;
- rideterminato dal 1 gennaio 2017 in € 6,00;
- rideterminato dal 1 gennaio 2018 in € 19,00.

A seguito dell'applicazione degli incrementi previsti dal presente comma, il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare è rideterminato in € 8.044,81.

4. Per quanto non previsto dal presente articolo, in materia di trattamento economico dei dirigenti di cui al comma 1 restano confermate, in quanto compatibili con le disposizioni legislative vigenti, le previgenti specifiche disposizioni contrattuali di cui all'area IV ed all'area III, quest'ultima con riferimento alla sola dirigenza sanitaria.

Art. 87

Effetti dei nuovi stipendi tabellari

1. Gli incrementi degli stipendi tabellari stabiliti dagli artt. 85 (Incrementi dello stipendio tabellare) e 86 (Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro ad esaurimento) hanno effetto, alle scadenze e negli importi previsti dalle tabelle di cui all'art. 85 (Incrementi dello stipendio tabellare), sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità premio di servizio, sull'indennità di cui all'art. 10¹⁰⁵ del CCNL 6.5.2010 integrativo del CCNL del 17.10.2008 dell'Area

¹⁰⁵ **CCNL della dirigenza medica e veterinaria del 6.5.2010 integrativo del CCNL del 17.10.2008** Art. 10: Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'azienda non proceda direttamente ai sensi dell'art. 8 (codice disciplinare), comma 11. 2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, secondo quanto previsto dall'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, salvo che l'Azienda non proceda direttamente ai sensi dell'art. 11, comma 2 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL. 3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b), e c), del D. Lgs .n. 267 del 2000 e fatta salva l'applicazione dell'art. 8 (codice disciplinare), comma 11, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, nonché dell'art. 11 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL. 4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001. E' fatta salva l'applicazione dell'art. 8 (codice disciplinare), comma 11, punto 2, qualora l'azienda non disponga la

IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale), sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'art. 2122¹⁰⁶ del C.C. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 85 (Incrementi dello stipendio tabellare) e dell'art. 86 (Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro ad esaurimento) sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale dirigente comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto.

Art. 88 **Retribuzione individuale di anzianità**

1. Si conferma quanto previsto all'art. 47, comma 3¹⁰⁷ del CCNL del 5.12.1996, I biennio economico (Riconversione delle risorse destinate alla progressione economica per anzianità) dell'Area IV e all'art. 4 del

sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001 nonché dell'art. 11 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL. 5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, comma 1, ultimo periodo. 6. Ove l'azienda intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'art. 8 (codice disciplinare), comma 11, punto 2, la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 8 (codice disciplinare) comma 11, punto 2, l'azienda ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità dell'art. 8 (codice disciplinare). 7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità o il maturato economico annuo, ove spettante, e gli eventuali assegni familiari, qualora ne abbiano titolo. 8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 11, (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate. 9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

¹⁰⁶ **Codice Civile. Art. 2122. Indennità in caso di morte.**

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. La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno. In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima. È nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

¹⁰⁷ **CCNL della dirigenza medica e veterinaria normativo 1994 – 1997 economico 1994 – 1995. Art. 47: Riconversione delle risorse destinate alla progressione economica per anzianità**

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

CCNL integrativo del 1.7.1997 (Retribuzione individuale di anzianità) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria.

Art. 89 Indennità di esclusività

1. Fatto salvo quanto previsto dal presente articolo, l'indennità di esclusività del rapporto di lavoro resta disciplinata dagli artt. 5¹⁰⁸ del CCNL dell'8.6.2000, II biennio, articolo 8, comma 1, lett. e) del CCNL del

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. 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. 4. All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa, la retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati dal servizio confluisce in apposito fondo che, per la vigenza del presente contratto, viene utilizzato, in base all'art. 5, comma 1, lettera m), ai seguenti fini: a) in quota parte per garantire gli effetti del comma 3; b) in quota parte per incrementare il fondo previsto dall'art. 33, comma 2 per le attività di formazione ed aggiornamento, secondo quanto concordato ai sensi dell'art. 5, comma 1, lettera f). c) in quota parte, per realizzare forme, anche consortili tra aziende in ambito regionale per la tutela assicurativa, legale e di consulenza in attuazione dell'art. 28 del D.P.R. 761/1979.

¹⁰⁸ **CCNL dirigenza medica e veterinaria dell'8.6.2000, II biennio.** ART. 5 Indennità di esclusività del rapporto di lavoro

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 L. 31.994.000. • 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 L. 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 L. 17.610.000. • Dirigente con esperienza professionale nel SSN sino a cinque anni L. 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: 1) 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: 1) 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: 1) dai risparmi derivanti dall'applicazione dei commi 4, 5 e 12 dell'art. 72 della legge 448/1998. 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 revocano 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. 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

22.2.2001¹⁰⁹, art. 36¹¹⁰ del CCNL del 3.11.2005 e articolo 12¹¹¹ del CCNL del 6.5.2010 (Indennità di esclusività del rapporto di lavoro) per l'Area IV e dall' art. 5 del CCNL dell'8.6.2000, II biennio economico, art.10, comma 1, lett. b) del CCNL del 22.2.2001 (Indennità di esclusività del rapporto di lavoro), art. 36 del CCNL del 3.11.2005 (Indennità) e art.11 del CCNL del 6.5.2010, II biennio (Indennità di esclusività del rapporto di lavoro), per l'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria.

2. L'esperienza professionale/anzianità richiesta in tali disposizioni contrattuali si deve intendere riferita alla effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente, anche a tempo determinato, anche presso altre Aziende od Enti di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) con o senza soluzione di continuità.

3. A decorrere dal 31/12/2018 ed a valere dall'anno successivo, l'indennità di esclusività della sola dirigenza sanitaria di cui al comma 1 è rideterminata nei seguenti valori annui, lordi comprensivi della tredicesima mensilità:

- incarichi di direzione di struttura complessa € 18.473,29;
- altri incarichi con esperienza professionale nel SSN superiore a quindici anni € 13.461,36;
- altri incarichi con esperienza professionale nel SSN tra cinque e quindici anni € 5.784,38;
- altri incarichi con esperienza professionale nel SSN sino a cinque anni € 1.708,05.

4. L'indennità di esclusività della dirigenza medica e veterinaria di cui al comma 1 è confermata nei seguenti valori annui, lordi comprensivi della tredicesima mensilità:

- incarichi di direzione di struttura complessa € 18.473,29;
- altri incarichi con esperienza professionale nel SSN superiore a quindici anni € 13.857,58;

2000, l'indennità decorre dalla data dell'opzione. 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.

¹⁰⁹ **Accordo errata corrige CCNL del 8-6-2000 del 22/02/2001. ART. 8: Integrazioni ed interpretazioni autentiche**

1. Le parti convengono che ai fini di una corretta applicazione del CCNL dell'8 giugno 2000, i sottotitoli articoli vadano così integrati o modificati: ... e) Nel comma 9 dell'art. 5 del CCNL dell'8 giugno 2000, relativo al II biennio economico 2000 – 2001, al termine del primo periodo, dopo le parole "al comma 3" e prima del punto vanno aggiunte le seguenti parole "valutata alla data del 31 dicembre 1999. Per i successivi passaggi si applica il comma 5."

¹¹⁰ **CCNL dell'area della dirigenza medica e veterinaria del 3.11.2005. Art. 36 Indennità**

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.

¹¹¹ **CCNL dell'area della dirigenza medica e veterinaria del 06/05/2010, – II Biennio. Art. 12 Incremento dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro**

1. Gli importi dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro di cui all'art. 5 del CCNL del 8 giugno 2000, sono rideterminati dal 1 gennaio 2009 nelle misure annue lorde di seguito indicate:

Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa	€ 17.052,27
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	€ 12.791,61
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	€ 9.385,84
Dirigente con esperienza professionale nel SSN sino a cinque anni	€ 2.325,41

2. L'indennità di esclusività, fissa e ricorrente, è corrisposta per tredici mensilità.

3. E' disapplicato l'art. 5, comma 2, secondo capoverso del CCNL 8/6/2000, secondo biennio economico.

- altri incarichi con esperienza professionale nel SSN tra cinque e quindici anni € 10.167,99;
- altri incarichi con esperienza professionale nel SSN sino a cinque anni € 2.519,19.

Art. 90

Indennità per incarico di direzione di struttura complessa

1. E' confermata, con le modifiche di cui al presente articolo, la previgente disciplina di cui agli artt. 40¹¹² del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico e 36^{vedi nota n.110} del CCNL del 3.11.2005 (Indennità per incarico di direzione di struttura complessa) per l'Area IV e agli artt. 41 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico come modificato dall'articolo 10, comma 2, del CCNL del 22.2.2001 e 36 del CCNL del 3.11.2005 (Indennità per incarico di direzione di struttura complessa) per l'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, relativa all'indennità per incarico di direzione di struttura complessa.

2. A decorrere dal 31/12/2018 ed a valere dall'anno successivo, il valore annuo lordo per tredici mensilità dell'indennità di cui al comma 1, per tutti gli incarichi di direzione di struttura complessa, è stabilito in € 10.218,00.

Art. 90 bis

Indennità di specificità medico – veterinaria

1. A decorrere dal 31/12/2018 ed a valere dall'anno successivo, l'indennità di specificità medico – veterinaria prevista dall'art. 36, commi 1 e 5^{vedi nota n.110} del CCNL 3.11.2005 dell'Area IV (Indennità) è rideterminata in € 8.476,34 annui lordi comprensivi della tredicesima mensilità.

2. Con la stessa decorrenza di cui al comma 1, per i dirigenti medici e veterinari di ex II livello, l'indennità di cui all'art. 36, comma 2^{vedi nota n.110}, del CCNL del 3.11.2005 dell'Area IV (Indennità) è rideterminata in € 11.273,82 annui lordi comprensivi della tredicesima mensilità.

Art. 90 ter

Una tantum

1. Al personale in servizio e retribuito alla data del 31 dicembre 2017, con rapporto di lavoro esclusivo, è riconosciuta, in un'unica soluzione, una erogazione una tantum, nelle misure lorde di seguito indicate:

- Dirigenti Medici e Veterinari e Dirigenti sanitari € 540,00;
- Dirigenti delle professioni sanitarie € 750,00.

2. L'erogazione di cui al comma 1 non è computata agli effetti dell'art. 87 (Effetti dei nuovi stipendi tabellari).

3. Per il personale di cui al Capo II (Rapporti di lavoro con impegno orario ridotto) del titolo VII (Particolari tipologie di rapporto di lavoro), l'importo è riproporzionato in relazione al loro ridotto orario contrattuale.

¹¹² **CCNL dell'area della dirigenza medica e veterinaria del 08/06/2000. ART. 40: Indennità per incarico di direzione di struttura complessa**

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 L. 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.

Capo III
Retribuzione di posizione e di risultato

Art. 91
Retribuzione di posizione

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

Tipologia di incarico gestionale		Valore in Euro annui lordi per 13 mesi
Incarico di direzione di struttura complessa (art. 18, comma 1, par. I, lett. a)	- Area chirurgica	18.000,00
	- Area medica	17.000,00
	- Dirigenza sanitaria	
	- Dirigenza professioni sanitarie	
	- Area territorio	16.000,00
	- Dirigenza veterinaria	
Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale (art. 18, comma 1, par. I, lett. b)		12.500,00
Incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa (art. 18, comma 1, par. I, lett. c)		11.000,00

Tipologia di incarico professionale		Valore in Euro annui lordi per 13 mesi
Incarico di altissima professionalità (art. 18, comma 1, par. II, lett. a)	A valenza dipartimentale (art. 18, comma 1, par. II, lett. a1)	12.500,00
	Articolazione interna di struttura complessa (art. 18, comma 1, par. II, lett. a2)	11.000,00
Incarico professionale di alta specializzazione (art. 18, comma 1, par. II, lett. b)		6.500,00
Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo (art. 18, comma 1, par. II, lett. c)		5.500,00
Incarico professionale di base (art. 18, comma 1, par. II, lett. d)		1.500,00

4. I valori di retribuzione di posizione parte fissa di cui al citato comma 3 assorbono e ricomprendono, i valori in godimento, da parte di ciascun titolare di incarico, della retribuzione minima contrattuale unificata e della differenza sui minimi, le quali cessano pertanto di essere corrisposte, con la medesima decorrenza di cui al comma 3.
5. I valori di retribuzione di posizione parte fissa, derivanti dall'applicazione del comma 3 sono coperti e finanziati a carico del Fondo di cui all'art. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi). Al fine di assicurare la copertura a carico del suddetto Fondo, in prima applicazione e fintantoché non si renderanno disponibili ulteriori risorse, gli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa derivanti dalla trasposizione ai nuovi incarichi effettuata in applicazione dell'art. 18, comma 6 (Tipologie d'incarico), sono finanziati mediante corrispondenti riduzioni della retribuzione di posizione parte variabile in atto percepita da ciascun titolare di incarico, ferma restando la graduazione delle posizioni ed il valore individuale complessivo di retribuzione di posizione dell'incarico in essere. Nel caso in cui la retribuzione di posizione parte variabile di cui al precedente

periodo non sia sufficiente a garantire il nuovo valore di retribuzione di posizione parte fissa, sono utilizzate, per la parte residua, con il seguente ordine di priorità:

- a) le risorse di cui all'art. 94, comma 3, lett. a) (Fondo per la retribuzione degli incarichi);
- b) le risorse di cui all'art. 94, comma 3, lett. e) (Fondo per la retribuzione degli incarichi).

6. La complessiva retribuzione di posizione - intesa come somma della parte fissa e della parte variabile - è definita entro i valori massimi annui lordi per tredici mensilità di cui alla seguente tabella

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

7. Resta fermo quanto previsto all'art. 62, comma 5, (Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico) in merito alla decurtazione della retribuzione di posizione complessiva in caso di valutazione negativa.

8. La retribuzione di posizione complessiva è attribuita sulla base della graduazione delle funzioni definita in sede aziendale, tenendo conto delle articolazioni aziendali individuate dalle leggi regionali di organizzazione e degli eventuali atti d'indirizzo e coordinamento del Ministero della salute.

9. La graduazione delle funzioni è effettuata dalle Aziende od Enti sulla base dei seguenti criteri e parametri di massima che i medesimi Enti od Aziende possono assumere, anche in modo semplificato, per adattarli alla loro specifica situazione organizzativa, nel rispetto delle leggi regionali e degli eventuali atti di indirizzo di cui al comma 8 nonché previo confronto ai sensi dell'art. 5 comma 3, lett. d) (Confronto):

- a) tipologia di incarico conferito, nel rispetto di quanto previsto dal capo II di cui al Titolo III sul "Sistema degli incarichi dirigenziali" e in particolare dall'art. 18, comma 1 (Tipologie d'incarico);
- b) complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna, con particolare riguardo ai Dipartimenti;
- c) grado di autonomia in relazione anche ad eventuale struttura sovraordinata;
- d) affidamento e gestione di budget;
- e) consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato;
- f) importanza e delicatezza della funzione esplicitata da espresse e specifiche norme di legge;
- g) svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali;
- h) grado di competenza specialistico - funzionale o professionale;
- i) utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'Azienda od Ente;
- j) affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell'Azienda o Ente;
- k) produzione di entrate proprie destinate al finanziamento generale dell'Azienda od Ente;
- l) rilevanza degli incarichi di direzione di struttura complessa interna all'unità operativa ovvero a livello aziendale;
- m) ampiezza del bacino di utenza per le unità operative caratterizzate da tale elemento e reale capacità di soddisfacimento della domanda di servizi espressa;
- n) valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali, purché collegata oggettivamente con uno o più dei precedenti criteri;

o) per gli incarichi professionali, afferenza della posizione professionale al dipartimento o alla struttura complessa.

10. Nell'ambito della medesima Azienda o Ente, agli incarichi è attribuita la stessa retribuzione di posizione complessiva, a parità di rilevanza delle funzioni sulla base dei criteri di graduazione adottati.

11. Ai dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo, ferma la graduazione delle relative funzioni dirigenziali, spetta il 55% della sola retribuzione di posizione – parte fissa.

12. E' confermato l'art. 39, comma 9 e 12¹¹³, del CCNL 8.6.2000 I biennio come modificato dall'art. 4, comma 4¹¹⁴, del CCNL 6.5.2010 integrativo dell'Area IV e l'art. 40, comma 9, del CCNL dell'8.6.2000 I biennio come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL integrativo del 6.5.2010 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (La retribuzione di posizione dei dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo).

Art. 92 **Clausola di garanzia**

1. Con la medesima decorrenza indicata all'art. 91, comma 3 (Retribuzione di posizione), ai dirigenti con rapporto esclusivo e con valutazione positiva, in relazione all'incarico conferito, è garantito un valore minimo di retribuzione di posizione complessiva sulla base della effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente, anche a tempo determinato, anche presso altre Aziende od Enti di cui all'art. 1 (Campo di applicazione), con o senza soluzione di continuità, fermo restando quanto previsto dall'art. 18, comma 2 (Tipologie d'incarico).

2. I valori minimi di retribuzione di posizione complessiva, annua, lorda per tredici mensilità di cui al comma 1 sono stabiliti come segue:

- anzianità uguale o superiore a 5 anni e inferiore a 15 anni € 5.000,00;
- anzianità uguale o superiore a 15 anni e inferiore a 20 anni € 6.000,00;
- anzianità uguale o superiore a 20 anni € 7.000,00.

3. Ai fini della verifica del possesso del requisito della "valutazione positiva", ai sensi del comma 1, si fa riferimento, per quanto concerne le anzianità di cui al comma 2, primo e secondo alinea, alla valutazione effettuata per il riconoscimento del maggior valore di indennità di esclusività, in corrispondenza dei diversi scaglioni di anzianità a tal fine previsti. Ai fini del riconoscimento del valore di cui al comma 2, terzo alinea, si fa invece riferimento all'ultima valutazione in ordine di tempo effettuata dal Collegio tecnico.

4. Qualora la retribuzione di posizione complessiva dell'incarico conferito, dovesse risultare inferiore rispetto ai valori di cui al comma 2, la retribuzione di posizione d'incarico verrà maggiorata fino al raggiungimento dei valori di cui al comma 2. Tale maggiorazione è da intendersi come parte variabile della retribuzione di posizione e non opera nel caso in cui la retribuzione di posizione complessiva dell'incarico conferito sia superiore ai valori di cui al comma 2. La maggiorazione, se spettante, è erogata a decorrere dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui gli scaglioni di anzianità di cui al comma 2 sono maturati.

Art. 93

¹¹³ **CCNL dell'area della dirigenza medica e veterinaria del 08/06/2000. ART. 39: La retribuzione di posizione**

Comma 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.

Comma 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.

¹¹⁴ **CCNL della dirigenza medica e veterinaria del 6.5.2010 integrativo del CCNL del 17.10.2008. Art. 4: Disposizioni in materia di funzioni dirigenziali**

Comma 4. Il comma 9 dell'art. 39 del CCNL 8.6.2000 è così modificato: le parole "è prevista una maggiorazione fra il 35 ed il 50%" sono sostituite dalle seguenti: "senza ulteriori oneri aggiuntivi a carico del bilancio dell'Azienda, è prevista una maggiorazione fra il 30% ed il 50%"

Retribuzione di risultato e relativa differenziazione

1. Le Aziende ed Enti definiscono, nel rispetto dell'art.7, comma 5, lett c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), i criteri per la determinazione e per l'erogazione della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale tenendo presente quanto previsto nel presente articolo.
2. La retribuzione di risultato è, in via principale, correlata all'incarico svolto e alla preventiva definizione, da parte delle Aziende ed Enti degli obiettivi e dei livelli di prestazione annuali da assegnare nell'ambito del ciclo della performance di cui all'art. 4¹¹⁵ e all'art. 15¹¹⁶ e seguenti del D.Lgs. n.150/2009, nel rispetto dei principi contenuti nel medesimo decreto nonché delle disposizioni regionali in materia.
3. Gli obiettivi e i livelli di prestazione, preventivamente illustrati dal dirigente responsabile dell'articolazione aziendale a tutti i dirigenti dell'unità operativa, sono assegnati formalmente a ciascuno di essi anche secondo la tipologia degli incarichi agli stessi conferiti.
4. La retribuzione di risultato è attribuita in modo differenziato sulla base dei livelli di raggiungimento dei risultati prestazionali e di gestione conseguiti in coerenza dei suddetti obiettivi, secondo le risultanze positive dei sistemi di valutazione adottati in conformità a quanto previsto nel Capo VIII di cui al Titolo III intitolato "Verifica e valutazione dei dirigenti".
5. E' confermato quanto previsto dall'art. 65, comma 3, ultimo periodo¹¹⁷ del CCNL del 5.12.1996, I biennio economico (La produttività per i dirigenti medici e veterinari di I e II livello del servizio sanitario nazionale) per l'Area IV e l'art. 62, comma 3, ultimo periodo del CCNL del 5.12.1996, I biennio economico (La produttività per i dirigenti del Servizio sanitario nazionale) per l'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, fermo restando che le norme previgenti sull'orario di lavoro ivi richiamate devono ritenersi disapplicate e sostituite da quelle del nuovo CCNL.
6. La quota delle risorse del "fondo per la retribuzione di risultato" destinate a remunerare la performance organizzativa e quella individuale è determinata ai sensi dell'art. 95 comma 10, (Fondo per la retribuzione di risultato).
7. Ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda o Ente, è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al dirigente valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
8. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 5, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), non potrà comunque essere inferiore al 30%

¹¹⁵ **Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Art. 4. Ciclo di gestione della performance**

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 3, le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance. 2. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi: a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'articolo 10; b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse; c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi; d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale; e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito; f) rendicontazione dei risultati agli organi di controllo interni ed di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

¹¹⁶ **Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Art. 15. Responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo**

1. L'organo di indirizzo politico-amministrativo promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità. 2. L'organo di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna amministrazione: a) emana le direttive generali contenenti gli indirizzi strategici; b) definisce in collaborazione con i vertici dell'amministrazione il Piano e la Relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettere a) e b); c) verifica il conseguimento effettivo degli obiettivi strategici; d) definisce il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'articolo 11, nonché gli eventuali aggiornamenti annuali.

¹¹⁷ **CCNL della dirigenza medica e veterinaria normativo 1994 – 1997 economico 1994 – 1995 del 05/12/1996. Art. 65 La produttività per i dirigenti medici e veterinari di I e II livello del Servizio Sanitario Nazionale. ...**

Comma 3. Nel passaggio al nuovo sistema di retribuzione per risultato dovranno, comunque, essere garantiti i livelli organizzativi, assistenziali e di produttività ottenuti con l'applicazione dell'istituto di incentivazione sub 1 di cui all'art. 123 del D.P.R. 384/1990, lett. a). La retribuzione di risultato compensa anche l'eventuale superamento dell'orario di lavoro di cui agli artt. 17 e 18 per il raggiungimento dell'obiettivo assegnato.

del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente ai sensi del comma 1.

9. La contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 5, lett. c (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di dirigenti valutati, a cui la maggiorazione di cui al comma 2 può essere attribuita.

Art. 93 bis

Misure per disincentivare elevati tassi di assenza dei dirigenti

1. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a benchmark di settore pubblicati a livello nazionale ovvero siano osservate anomale e non oggettivamente motivabili concentrazioni di assenze, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale e nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell'utenza, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.

2. Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento di cui al comma 1 le risorse di cui all'art. 96, comma 4, (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro), all'art. 94, comma 4, (Fondo per la retribuzione degli incarichi) ed all'art. 95, comma 4, (Fondo per la retribuzione di risultato) non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti. La contrattazione integrativa disciplina gli effetti del presente comma sulla premialità individuale.

Capo IV I Fondi

Art. 94

Fondo per la retribuzione degli incarichi

1. Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL, è istituito il nuovo Fondo per la retribuzione degli incarichi.
2. Nel nuovo fondo di cui al comma 1 confluiscono, ad invarianza complessiva di spesa, in un unico importo, i seguenti valori consolidati nell'anno di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL, come certificati dal competente organo di controllo della contrattazione integrativa:
 - a) le risorse del "Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa" di cui all'art. 9¹¹⁸ CCNL 6/5/2010, biennio economico 2008-2009 dell'Area IV Medico-veterinaria;
 - b) le risorse del "Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa" di cui all'art. 58, comma 4¹¹⁹ del CCNL del 5/12/1996, all'art. 8¹²⁰ del CCNL 6/5/2010, biennio economico 2008-2009 ed all'art. 8, comma 6, del CCNL del 17.10.2008 (Entrata a regime dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie e quindi al netto di quelle che sono state destinate alla dirigenza, professionale, tecnico e amministrativa.
3. L'importo di cui al comma 2 è stabilmente incrementato:
 - a) di un importo, su base annua, pari a Euro 248,30 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno successivo;

¹¹⁸ **CCNL della dirigenza medica e veterinaria del 6.05.2010 – Il Biennio. Art. 9: Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa**

1. Il fondo previsto dall'art. 24 del CCNL del 17 ottobre 2008 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 2007. 2. Il Fondo di cui al comma 1 è incrementato delle risorse individuate negli artt. 5 e 6 a decorrere dalle scadenze indicate nei medesimi articoli. 3. A decorrere dal 1 gennaio 2009, il fondo di cui al comma 1 è ulteriormente incrementato di € 215,80 annui lordi per ogni dirigente medico e veterinario in servizio al 31 dicembre 2007. 4. E' confermato il comma 3 dell'art. 24 del CCNL del 17 ottobre 2008.

¹¹⁹ **CCNL della dirigenza medica e veterinaria normativo 1994 – 1997 economico 1994 – 1995 del 05/12/1996. Art. 58 Dirigenti di II livello: la retribuzione di posizione e lo specifico trattamento economico legato all'incarico quinquennale. Norma di prima applicazione**

Comma 4. L'entità dello specifico trattamento del comma 3 viene determinata con la stipulazione del contratto individuale - che dovrà avere le medesime caratteristiche descritte all'art. 53, comma 1 - con decorrenza dalla medesima data che non potrà comunque essere anteriore al 1.1.1997.

¹²⁰ **CCNL della dirigenza medica e veterinaria del 6.05.2010 – Il Biennio. Art. 8: Effetti dei benefici economici**

1. Le misure degli stipendi tabellari stabiliti nel presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul lavoro straordinario, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità premio di servizio, sull'indennità alimentare di cui all'art. 10 del CCNL integrativo del 6 maggio 2010, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto. 2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione complessiva nelle componenti minima unificata e variabile in godimento nonché alle voci retributive di seguito riportate: - del CCNL 8 giugno 2000: indennità di cui all'art. 37, comma 2; assegni personali previsti dall'art. 38, commi 1 e 2 e dall'art. 43, commi 2 e 3 data la loro natura stipendiale; indennità dell'art. 40; - dagli artt. 3, 4 e 5 del CCNL 8 giugno 2000, Il biennio economico. 3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'art. 2122 del C.C. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione minima contrattuale.

- b) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità ed agli assegni personali, di cui all'art. 50, comma 2, lett. d)¹²¹ del CCNL 8/6/2000 (Fondo per indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento o indennità per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa) dell'Area IV Medico-veterinaria ed all'art. 50, comma 2, lett. d) CCNL 8/6/2000 (Fondi per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento, indennità di direzione di struttura complessa) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, che non saranno più corrisposti al personale cessato dal servizio a partire dall'anno di costituzione del presente nuovo Fondo; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno; per evitare duplicazioni di importi, i predetti valori degli assegni personali sono recuperati nel fondo solo nel caso in cui i relativi importi non siano stati già computati tra le risorse del fondo e, pertanto, considerati nell'ambito delle risorse consolidate di cui al comma 2;
- c) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno di costituzione del presente nuovo Fondo, in applicazione dell'art. 50, comma 2 lett. a)^{vedi nota n.121} del CCNL 8/6/2000 (Fondo per indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento o indennità per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa) dell'Area IV Medico-veterinaria, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. a) (Confronto regionale), nonché dell'art. 50, comma 2 lett. a) del CCNL 8/6/2000 (Fondi per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento, indennità di direzione di struttura complessa) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 6 comma.1, lett. a) (Confronto regionale) e tenendo conto dei soli posti di organico relativi al personale destinatario del presente CCNL; dette risorse confluiscono nella quota, parziale o totale, destinata al presente fondo, fermo restando che il computo delle stesse è effettuato una sola volta, senza duplicazione di risorse;
- d) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno di costituzione del presente nuovo Fondo, in applicazione dell'art. 53, comma 1¹²² del CCNL 8/6/2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi) dell'Area IV Medico-veterinaria, nonché dell'art. 53, comma 1 del CCNL 8/6/2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, tenendo conto dei soli posti di organico relativi al personale destinatario del presente CCNL;
- e) delle eventuali risorse trasferite stabilmente al presente Fondo ai sensi dell'art. 95, comma 9 (Fondo per la retribuzione degli incarichi).

4. Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno:

- a) delle risorse di cui all'art. 53, comma 2^{vedi nota 122} del CCNL 8/6/2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi) dell'Area IV, nonché dell'art. 53, comma 2 del CCNL

¹²¹ **CCNL dell'area della dirigenza medica e veterinaria del 08/06/2000. Art. 50 Fondo per: indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento o indennità per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa**

Comma 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 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;

¹²² **CCNL dell'area della dirigenza medica e veterinaria del 08/06/2000. Art. 53 Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi**

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.

- 8/6/2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie;
- b) delle eventuali altre risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del presente Fondo.
5. Le risorse di cui al comma 3 lett. c), d) e quelle di cui al comma 4, lett. a) sono stanziare nel rispetto delle linee guida regionali. Le risorse di cui al comma 4 lett. a) sono stanziare nel rispetto dei vincoli dettati dalle disposizioni normative in materia di equilibrio dei costi (piani di rientro).
6. La quantificazione delle risorse del Fondo di cui al presente articolo e dei fondi di cui ai successivi artt. 95 e 96 deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2¹²³ del D. Lgs. n. 75/2017.
7. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:
- a) retribuzione di posizione parte fissa e parte variabile secondo la disciplina di cui all'art. 91 (Retribuzione di posizione), ivi compresa la maggiorazione di cui all'art. 92, comma 4, (Clausola di garanzia);
- b) indennità per incarico di direzione di struttura complessa;
- c) indennità di specificità medico – veterinaria di cui all'art. 90 bis (Indennità di specificità medico – veterinaria);
- d) eventuali trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche disposizioni di legge di cui al comma 4, lett. b), a valere sulle risorse di cui alla medesima lettera;
- e) specifico trattamento economico ove spettante in applicazione della norma transitoria art. 38, comma 3^{vedi nota n.33} del CCNL dell'8.6.2000 (Norma Transitoria per i dirigenti già di II livello) dell'Area IV Medico - Veterinaria e art. 39, comma 2 del CCNL dell'8.6.2000 (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello del ruolo sanitario) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria;
- f) eventuali assegni personali posti a carico del fondo ai sensi delle vigenti norme contrattuali.

Art. 95

Fondo per la retribuzione di risultato

1. Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL, è istituito il nuovo Fondo per la retribuzione di risultato.

¹²³ **Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75. Art. 23 Salario accessorio e sperimentazione**

1. Al fine di perseguire la progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la contrattazione collettiva nazionale, per ogni comparto o area di contrattazione opera, tenuto conto delle risorse di cui al comma 2, la graduale convergenza dei medesimi trattamenti anche mediante la differenziata distribuzione, distintamente per il personale dirigenziale e non dirigenziale, delle risorse finanziarie destinate all'incremento dei fondi per la contrattazione integrativa di ciascuna amministrazione. 2. Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e' abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016. ((Il D.L. 21 settembre 2019, n. 104, convertito con modificazioni dalla L. 18 novembre 2019, n. 132, ha disposto (con l'art. 1-ter, comma 4) che "Al fine di migliorare la fruibilità e la valorizzazione degli istituti e dei musei dotati di autonomia speciale, gli introiti derivanti da quanto previsto dal comma 3, al netto della corrispondente quota destinata al funzionamento, sono versati dai medesimi istituti e musei all'entrata del bilancio dello Stato e riassegnati, con decreto del Ministero dell'economia e delle finanze, all'incremento del Fondo risorse decentrate del Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo, in deroga all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, per essere destinati alla remunerazione delle particolari condizioni di lavoro del personale coinvolto in specifici progetti locali presso i predetti istituti e musei nel limite massimo complessivo del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo, secondo criteri stabiliti mediante la contrattazione collettiva integrativa"))

2. Nel nuovo fondo di cui al comma 1 confluiscono, ad invarianza complessiva di spesa, in un unico importo, i seguenti valori consolidati nell'anno di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL, come certificati dal competente organo di controllo della contrattazione integrativa:

- a) le risorse del "Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale" di cui all'art. 11¹²⁴ del CCNL del 6/5/2010 dell'Area IV medico-veterinaria (quota relativa ai medici);
- b) le risorse del "Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale" di cui all'art. 11^{vedi nota n.124} del CCNL del 6/5/2010 dell'Area IV medico-veterinaria (quota relativa ai veterinari);
- c) le risorse del "Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale" di cui all'art. 10 del CCNL 6/5/2010 ed all'art. 8, comma 6, del CCNL del 17.10.2008 (Entrata a regime dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie e quindi al netto di quelle che sono state destinate alla dirigenza professionale, tecnica e amministrativa.

3. L'importo di cui al comma 2 è stabilmente incrementato:

- a) di un importo, su base annua, pari a Euro 162,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno successivo;
- b) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno di costituzione del presente nuovo Fondo, in applicazione dell'art. 50, comma 2 lett. a)^{vedi nota n.121} del CCNL 8/6/2000 (Fondo per indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento o indennità per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa) dell'Area IV Medico-veterinaria, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. a) (Confronto regionale), nonché dell'art. 50, comma 2 lett. a) del CCNL 8/6/2000 (Fondi per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento, indennità di direzione di struttura complessa) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 6 comma.1, lett. a) (Confronto regionale) e tenendo conto dei soli posti di organico relativi al personale destinatario del presente CCNL; dette risorse confluiscono nella quota, parziale o totale, destinata al presente fondo, fermo restando che il computo delle stesse è effettuato una sola volta, senza duplicazione di risorse;
- c) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno di costituzione del presente nuovo Fondo, in applicazione dell'art. 53, comma 1^{vedi nota n.122} del CCNL 8/6/2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi) dell'Area IV Medico-veterinaria, nonché dell'art. 53, comma 1 del CCNL 8/6/2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, tenendo conto dei soli posti di organico relativi al personale destinatario del presente CCNL;

4. Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno:

- a) degli importi corrispondenti ai ratei di RIA e degli assegni personali, di cui all'art. 50, comma 2, lett. d)^{vedi nota n.121} del CCNL 8/6/2000 (Fondo per indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento o indennità per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa) dell'Area IV Medico-Veterinaria ed all'art. 50, comma 2, lett. d) CCNL 8/6/2000 (Fondi per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento, indennità di direzione di struttura complessa) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; per evitare

¹²⁴ **CCNL della dirigenza medica e veterinaria del 6.05.2010 – II Biennio. Art. 11: Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale**

1. L'art. 26 del CCNL del 17 ottobre 2008, relativo al fondo per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale per i dirigenti medici e veterinari è confermato. L'ammontare dei fondi ivi indicati è quello consolidato al 31 dicembre 2007, tenuto anche conto degli incrementi effettuati ai sensi dell'art. 26, comma 2, secondo alinea, del CCNL del 17/10/2008. Nel consolidamento non sono da considerare le risorse di cui all'art. 26 comma 1 ultimo periodo del CCNL del 17 ottobre 2008, le quali comunque costituiscono ulteriori modalità di incremento dei fondi dal 1 gennaio 2008 ai sensi del comma 3. 2 Il fondo è incrementato, a decorrere dal 1 gennaio 2009, di € 145,70 annui lordi per ogni dirigente medico e veterinario in servizio al 31 dicembre 2007. 3. Si conferma quanto previsto dal comma 3 dell'art. 26 del CCNL del 17 ottobre 2008.

duplicazioni di importi, i predetti valori degli assegni personali sono recuperati nel fondo solo nel caso in cui i relativi importi non siano stati già computati tra le risorse del fondo e, pertanto, considerati nell'ambito delle risorse consolidate di cui al comma 2;

b) delle risorse di cui all'art. 53, comma 2^{vedi nota n.121} del CCNL 8/6/2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi) dell'Area IV, nonché dell'art. 53, comma 2 del CCNL 8/6/2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie;

c) delle risorse di cui all'art. 52, comma 5, lett. b)¹²⁵ del CCNL 8/6/2000 (Fondo della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale) dell'Area IV Medico-Veterinaria, nonché dell'art. 52, comma 5, lett. b) del CCNL 8/6/2000 (Fondo della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie;

d) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 43¹²⁶ della legge n. 449/1997;

¹²⁵ **CCNL dell'area della dirigenza medica e veterinaria del 08/06/2000. Art. 52 Fondo della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale**

Comma 5. I fondi previsti nel comma 2 lett. a) sono, altresì, alimentati, annualmente, in presenza delle seguenti condizioni: a) a decorrere dal 1 gennaio 1998 con le risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997, 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.

¹²⁶ **Legge 27 dicembre 1997, n. 449. Art. 43. 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. Si considerano iniziative di cui al comma 1, nel rispetto dei requisiti di cui al primo periodo del presente comma, anche quelle finalizzate a favorire l'assorbimento delle emissioni di anidride carbonica (CO₂) dall'atmosfera tramite l'incremento e la valorizzazione del patrimonio arboreo delle aree urbane, nonché eventualmente anche quelle dei comuni finalizzate alla creazione e alla manutenzione di una rete di aree naturali ricadenti nel loro territorio, anche nel rispetto delle disposizioni del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 8 settembre 1997, n. 357. Nei casi di cui al secondo periodo, il comune può inserire il nome, la ditta, il logo o il marchio dello sponsor all'interno dei documenti recanti comunicazioni istituzionali. La tipologia e le caratteristiche di tali documenti sono definite, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, con decreto del Ministro dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare, di concerto con il Ministro dell'interno, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e successive modificazioni. Fermi restando quanto previsto dalla normativa generale in materia di sponsorizzazioni nonché i vincoli per la tutela dei parchi e giardini storici e le altre misure di tutela delle aree verdi urbane, lo sfruttamento di aree verdi pubbliche da parte dello sponsor ai fini pubblicitari o commerciali, anche se concesso in esclusiva, deve aver luogo con modalità tali da non compromettere, in ogni caso, la possibilità di ordinaria fruizione delle stesse da parte del pubblico. 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

e) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'articolo 16, commi 4, 5 e 6¹²⁷ del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;

comprese le spese di personale, costituisce economia di bilancio. Le disposizioni 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, si provvede ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, con regolamenti emanati dal Ministro competente, di concerto con il Ministro per la funzione pubblica di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sulla base di criteri generali deliberati dal Consiglio dei ministri; i regolamenti sono emanati entro novanta giorni da tale deliberazione. 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 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 "accordo 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.

¹²⁷ **Decreto-Legge 6 luglio 2011, n. 98. Art. 16** Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico

Comma 4. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 11, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono adottare entro il 31 marzo di ogni anno piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche. Detti piani indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.

Comma 5. In relazione ai processi di cui al comma 4, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, dall'articolo 12 e dal presente articolo ai fini del miglioramento dei saldi di finanza pubblica, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. La restante quota è versata annualmente dagli enti e dalle amministrazioni dotati di autonomia finanziaria ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato. La disposizione di cui al precedente periodo non si applica agli enti territoriali e agli enti, di competenza regionale o delle province autonome di Trento e di Bolzano, del SSN. Le risorse di cui al primo periodo sono utilizzabili solo se a consuntivo è accertato, con riferimento a ciascun esercizio, dalle amministrazioni interessate, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani di cui al comma 4 e i conseguenti risparmi. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi di controllo. Per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e i Ministeri la verifica viene effettuata dal Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato per il tramite, rispettivamente, dell'UBRRAC e degli uffici centrali di bilancio e dalla Presidenza del Consiglio - Dipartimento della funzione pubblica.

f) delle altre risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del presente Fondo.

5. Le risorse di cui al comma 3 lett. b) e c) e quelle di cui al comma 4, lett. b) e c), sono stanziare nel rispetto delle linee guida regionali. Le risorse di cui al comma 4, ad eccezione di quelle di cui alle lettere a) e f), sono stanziare nel rispetto dei vincoli dettati dalle disposizioni normative in materia di equilibrio dei costi (piani di rientro).

6. La quantificazione delle risorse del Fondo di cui al presente articolo e dei fondi di cui agli artt. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi) e 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2^{vedi nota n. 123} del D. Lgs. n. 75/2017.

7. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:

a) retribuzione di risultato secondo la disciplina di cui all'art. 93 (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione);

b) trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche disposizioni di legge di cui al comma 4, lett. f), a valere sulle risorse di cui alla medesima lettera;

c) welfare integrativo di cui all'art. 80 bis (Welfare integrativo);

d) indennità per sostituzioni di cui all'art. 22 (Sostituzioni);

e) eventuali risorse annualmente trasferite ai sensi dell'art. 96, comma 4, lett. c) (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).

8. Alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 7 sono altresì sommate eventuali risorse residue del presente Fondo, nonché dei fondi di cui agli artt. 94 e 96, stanziare a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente, le quali sono vincolate a retribuzione di risultato. Resta comunque fermo l'obbligo dell'integrale destinazione delle risorse nell'anno contabile di competenza.

9. Al fine di garantire la copertura degli oneri derivanti dall'applicazione della disciplina di cui all'art. 91 (Retribuzione di posizione), anche in correlazione con la definizione di nuovi assetti organizzativi, le aziende possono ridurre stabilmente le complessive risorse di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo, in una misura comunque non superiore al 30% delle stesse, incrementando di un importo corrispondente le risorse di cui all'art. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi).

10. Alla retribuzione di risultato, è destinato, in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7 comma 5 lettera b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) un importo non inferiore al 70% delle risorse annualmente disponibili a valere sul presente Fondo.

11. Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL e fino all'anno di entrata in vigore del CCNL relativo al prossimo triennio contrattuale, la destinazione annuale delle risorse disponibili del presente fondo, tra le categorie di dirigenti di cui al comma 2, lett. a), b), c), destinatarie dei precedenti fondi, è effettuata in modo tale da garantire a ciascuna di esse quote di riparto proporzionalmente non inferiori a quelle risultanti dall'anno di sottoscrizione della presente Ipotesi di CCNL.

12. Nel primo anno di utilizzo del nuovo fondo di cui al presente articolo gli eventuali residui derivanti dal mancato utilizzo, negli anni precedenti, di risorse dei Fondi pregressi, sono utilizzati, nell'ambito del nuovo fondo, a beneficio delle medesime categorie di dirigenti di cui al comma 2 lett. a), b), c) che risultavano destinatarie dei suddetti fondi pregressi.

Art. 96

Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro

1. Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL, è istituito il nuovo Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro.

2. Nel nuovo fondo di cui al comma 1 confluiscono, ad invarianza complessiva di spesa, in un unico importo, i seguenti valori consolidati nell'anno di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL, come certificati dal competente organo di controllo della contrattazione integrativa:

Comma 6. I piani adottati dalle amministrazioni sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali rappresentative.

- a) Fondo delle condizioni di lavoro di cui all'art. 10¹²⁸ del CCNL 6.5.2010, biennio economico 2008-2009 (Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro) dell'Area IV Medico – Veterinaria;
- b) Fondo delle condizioni di lavoro di cui all'art. 9 del CCNL 6.5.2010, biennio economico 2008-2009 (Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro) ed all'art. 8, comma 6, del CCNL del 17.10.2008 (Entrata a regime dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie.

3. L'importo di cui al comma 2 è stabilmente incrementato:

- a) di un importo, su base annua, pari a Euro 325,00 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno successivo;
- b) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno di costituzione del presente nuovo Fondo, in applicazione dell'art. 50, comma 2 lett. a)^{vedi nota n.121} del CCNL 8/6/2000 (Fondo per indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento o indennità per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa) dell'Area IV Medico-Veterinaria, tenuto conto di quanto previsto dall'art.6 comma 1, lett. a) (Confronto regionale), nonché dell'art. 50, comma 2 lett. a) del CCNL 8/6/2000 (Fondi per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento, indennità di direzione di struttura complessa) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, tenuto conto di quanto previsto dall'art.6, comma 1, lett. a) (Confronto regionale) e tenendo conto dei soli posti di organico relativi al personale destinatario del presente CCNL; dette risorse confluiscono nella quota, parziale o totale, destinata al presente fondo, fermo restando che il computo delle stesse è effettuato una sola volta, senza duplicazione di risorse;
- c) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno di costituzione del presente nuovo Fondo, in applicazione dell'art. 53, comma 1^{vedi nota n.122} del CCNL 8/6/2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi) dell'IV Medico-Veterinaria, nonché dell'art. 53, comma 1 del CCNL 8/6/2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, tenendo conto dei soli posti di organico relativi al personale destinatario del presente CCNL.
- d) delle risorse derivanti dall'applicazione dall'art. 1 comma 435¹²⁹, della legge n. 205/2017, a seguito di riparto in sede regionale, previo confronto ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. h) (Confronto regionale).

4. Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno:

- a) delle risorse di cui all'art. 53, comma 2^{vedi nota n. 122} del CCNL 8/6/2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi) dell'Area IV, nonché dell'art. 53, comma 2 del CCNL 8/6/2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie;
- b) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del presente Fondo;

¹²⁸ **CCNL della dirigenza medica e veterinaria del 6.05.2010 – Il Biennio. Art. 10: Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro**

1. Il fondo previsto dall'art. 25 del CCNL del 17 ottobre 2008, 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 2007, tenuto anche conto degli incrementi effettuati ai sensi dell'art. 25, comma 2, secondo alinea del CCNL del 17/10/2008. 2. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, la retribuzione oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti, maggiorata del 15% è fissata in € 26,61. In caso di lavoro notturno o festivo la tariffa maggiorata del 30% è pari a € 30,08 ed in caso di lavoro notturno festivo maggiorata del 50% è pari a € 34,70.

¹²⁹ **Legge 27 dicembre 2017, n. 205. Art. 1. Comma 435.** Al fine di valorizzare il servizio e la presenza presso le strutture del Servizio sanitario nazionale del personale della dirigenza medica, sanitaria e veterinaria e di attenuare gli effetti finanziari correlati alla disposizione di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, con riferimento alla retribuzione individuale di anzianità, il livello del finanziamento del fabbisogno sanitario nazionale standard cui concorre lo Stato è incrementato di 30 milioni di euro per l'anno 2019, di 35 milioni di euro per l'anno 2020, di 40 milioni di euro per l'anno 2021, di 43 milioni di euro per l'anno 2022, di 55 milioni di euro per l'anno 2023, di 68 milioni di euro per l'anno 2024, di 80 milioni di euro per l'anno 2025 e di 86 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2026. Le risorse di cui al primo periodo sono destinate a incrementare i Fondi contrattuali per il trattamento economico accessorio della dirigenza medica, sanitaria e veterinaria.

c) della eventuale quota di risorse annualmente trasferita dal Fondo per la retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 95, comma 7, lett. e), (Fondo per la retribuzione di risultato); dall'anno successivo al trasferimento, il predetto Fondo per la retribuzione di risultato riacquisisce le disponibilità trasferite.

5. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:

a) i compensi correlati alle condizioni di lavoro di cui al Capo V di cui al Titolo V (Compensi correlati alle condizioni di lavoro) secondo la disciplina ivi prevista;

b) la remunerazione dell'attività didattica di cui all'art. 50 commi 7 e 8 (Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata), svolta fuori dell'orario di lavoro, in via forfetaria con un compenso orario € 25,82, 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;

c) i trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche disposizioni di legge di cui al comma 4, lett. b), a valere sulle risorse di cui alla medesima lettera.

6. La quantificazione delle risorse del Fondo di cui al presente articolo e dei fondi di cui agli artt. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi) e 95 (Fondo per la retribuzione di risultato) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2^{vedi nota n.123}, del D. Lgs. n. 75/2017.

Capo V
Compensi correlati alle condizioni di lavoro

Art. 97
Compensi correlati alle condizioni di lavoro

1. Gli emolumenti connessi a determinate condizioni di lavoro del personale destinatario del presente contratto sono i seguenti:

- L'Indennità di pronta disponibilità di cui all'art. 27 (Servizio di pronta disponibilità);
- I compensi per il lavoro straordinario di cui all'art. 30 (Lavoro straordinario);
- L'indennità per il turno di guardia di cui all'art. 26 (Servizio di guardia);
- L'indennità per servizio notturno e festivo di cui all'art. 98 (Indennità per servizio notturno e festivo);
- L'indennità di rischio radiologico di cui all'art. 99 (Indennità professionale specifica di rischio radiologico e indennità di rischio radiologico);
- L'indennità di ufficiale di polizia giudiziaria di cui all'art. 100 (Indennità ufficiale polizia giudiziaria);
- L'Indennità di bilinguismo di cui all'art. 101 (Indennità di bilinguismo).

Art. 98
Indennità per servizio notturno e festivo

1. Ai dirigenti il cui servizio si svolga durante le ore notturne spetta una "indennità notturna" nella misura unica uguale per tutti di € 2,74 lordi 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 € 17,82 lordi se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario, ridotte a € 8,91 lordi 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. Alla corresponsione delle indennità di cui al presente articolo si provvede con il fondo di cui all'art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).

Art. 99
Indennità professionale specifica di rischio radiologico e indennità di rischio radiologico

1. Si conferma l'art. 29, comma 1³⁰, del CCNL 10.2.2004 (Indennità di rischio radiologico) Area IV, con le modifiche di cui al presente articolo. L'indennità professionale specifica ivi prevista spetta ai medici specialisti di radio-diagnostica, radio-terapia e medicina nucleare di cui all'art. 5, comma 1³¹, della Legge 724/1994, nonché ai fisici-sanitari, nella misura di € 103,29 lorde per 12 mensilità.

2. Fermo restando quanto previsto al comma 1, ai dirigenti esposti in modo permanente al rischio radiologico, l'indennità di rischio radiologico continua ad essere corrisposta nella misura di € 103,29 lorde per 12 mensilità per tutta la durata del periodo di esposizione.

3. L'accertamento delle condizioni ambientali che caratterizzano l'esposizione al rischio da radiazioni deve avvenire con gli organismi aziendali a ciò deputati in base alle vigenti disposizioni e ai sensi delle medesime disposizioni. Le visite mediche periodiche dei dirigenti esposti al rischio delle radiazioni avvengono con la cadenza prevista dalle vigenti disposizioni.

¹³⁰ **CCNL della dirigenza medico-veterinaria del SSN del 10.2.2004. Art. 29: Indennità di rischio radiologico**

Comma 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).

¹³¹ **Legge 23 dicembre 1994, n. 724. Art. 5. Congedo ordinario aggiuntivo per categorie di lavoratori esposti a rischio radiologico**

Comma 1. A partire dal 1 gennaio 1995 il congedo ordinario aggiuntivo di quindici giorni spetta ai tecnici sanitari di radiologia medica e ai medici specialisti in radio-diagnostica, radio-terapia, medicina nucleare e a quanti svolgono abitualmente la specifica attività professionale, in zona controllata.

4. Alla corresponsione delle indennità di cui al presente articolo si provvede con il fondo di cui all'art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro). 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. 146¹³² e con altre indennità eventualmente previste a titolo di lavoro nocivo o rischioso.

5. Ai dirigenti di cui ai commi 1 e 2, spetta un periodo di riposo biologico pari a 15 giorni consecutivi di calendario da fruirsi entro l'anno solare di riferimento in un'unica soluzione.

Art. 100

Indennità ufficiale polizia giudiziaria

1. Fatto salvo quanto previsto dal presente articolo, si conferma, per i dirigenti medici e veterinari, la vigenza dell'art. 52¹³³ del CCNL del 3.11.2005 (indennità ufficiale di polizia giudiziaria) e, per i dirigenti sanitari, la vigenza dell'art. 60, comma 1, settimo alinea, (Costituzione del fondo) e del correlato art. 72, comma 1, lett.cc) (Disapplicazioni) del CCNL del 5.12.1996, I° biennio economico, dell'Area III.

2. Alla corresponsione della indennità di cui al presente articolo si provvede con il fondo di cui all'art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).

3. Ferma restando la corresponsione per dodici mensilità, l'indennità di cui al presente articolo è rideterminata in Euro 80,00 mensili lordi, a decorrere dal primo mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL.

Art. 101

Indennità di bilinguismo

1. E' confermata l'indennità di bilinguismo, nelle misure di cui all'art. 52¹³⁴ del D.P.R. 270/1987.

2. Ai dirigenti in servizio nelle Aziende e negli Enti aventi sede nella regione autonoma a statuto speciale Valle d'Aosta e nelle province autonome di Trento e Bolzano, nonché nelle 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.

3. Alla corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo si provvede con il fondo di cui all'art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).

4. La presente disciplina produce effetti qualora l'istituto non risulti disciplinato da disposizioni speciali.

Art. 102

Decorrenza e disapplicazioni

¹³² **Decreto del Presidente della Repubblica 5 maggio 1975, n. 146**

Regolamento di attuazione dell'art. 4 della legge 15 novembre 1973, n. 734, concernente la corresponsione di indennità di rischio al personale civile, di ruolo e non di ruolo, ed agli operai dello Stato. (GU n.128 del 16-5-1975)

¹³³ **CCNL dell'area della dirigenza medico-veterinaria del 3.11.2005. Art. 52 Indennità Ufficiale di polizia giudiziaria**

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. 616 e dall'art. 3 della Legge 30 aprile 1962, n. 283. 2. L'indennità cessa di essere corrisposta dal primo giorno del mese successivo al venir meno delle condizioni del comma 1

¹³⁴ **Decreto del Presidente della Repubblica 20 maggio 1987, n. 270. Art. 52 Indennità di bilinguismo**

1. Al personale in servizio negli enti di cui all'art. 1 aventi sede nella regione autonoma a statuto speciale della Valle d'Aosta o negli enti in cui vige costituzionalmente con carattere di obbligatorietà il sistema del bilinguismo aventi sedi in altre regioni a statuto speciale, è attribuita una indennità di bilinguismo, collegata alla professionalità, nella stessa misura e con le stesse modalità previste per il personale in servizio negli enti locali della regione autonoma a statuto speciale Trentino-Alto Adige.

1. Con l'entrata in vigore del presente Capo I ai sensi dell'art. 2, comma 2 del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- Art. 8 del CCNL del 10.2.2004 come modificato dall'art. 51 del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e art.8 del CCNL del 10.2.2004 come modificato dall'art. 47 del CCNL del 3.11.2005 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Indennità per servizi notturno e festivo);
- Art. 29 del CCNL del 10.2.2004 come modificato dall'art. 16 del CCNL del 6.5.2010 dell'area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria (Indennità di rischio radiologico) fatto salvo quanto previsto all'art. 99 comma 1 (Indennità professionale specifica di rischio radiologico e indennità di rischio radiologico);
- Art. 30 del CCNL del 10.2.2004 dell'area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria (Bilinguismo).

Art. 103

Decorrenza e disapplicazioni relative all'intero Titolo V "Trattamento economico dei dirigenti"

1. La nuova disciplina sul trattamento economico dei dirigenti di cui al presente titolo, a decorrere dalla sua entrata in vigore ai sensi dell'art. 2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), sostituisce integralmente tutte le previgenti discipline in materia che devono pertanto ritenersi disapplicate fatte salve quelle espressamente richiamate. Restano ferme le disapplicazioni espressamente previste all'art. 84 (Decorrenza e disapplicazioni) del Capo I di cui al Titolo V (Struttura della retribuzione) e all'art. 102 (Decorrenza e disapplicazioni) del Capo V di cui al Titolo V (Compensi correlati alle condizioni di lavoro).

TITOLO VI ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 104 Termini di preavviso

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 ai commi 1 e 2 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'Azienda o Ente ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dirigente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.
5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.
6. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso.
7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.
8. In caso di decesso del dirigente o a seguito di accertamento dell'inidoneità assoluta dello stesso ad ogni proficuo servizio, l'Azienda o Ente corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122^{vedi nota n.106} del c.c. nonché, ove consentito ai sensi dell'art. 33 comma 10 (Ferie e recupero festività soppresse), una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.
9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione fissa e le stesse voci di trattamento accessorio riconosciute nel caso di ricovero ospedaliero di cui all'art. 41 (Assenze per malattia).

Art. 105 Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati negli articoli 41 (Assenze per malattia), 43 (Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità' dovute a causa di servizio) e 72 (Codice disciplinare), ha luogo:
 - a) al compimento del limite di età o al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio qualora tale seconda ipotesi sia espressamente prevista, come obbligatoria, da fonti legislative o regolamentari applicabili nell'Azienda o Ente, ai sensi delle norme di legge in vigore;
 - b) per dimissioni del dirigente;
 - c) per recesso dell'Azienda o Ente ai sensi dell'art. 36, comma 4¹³⁵, del CCNL del 5.12.1996 come modificato dall'art. 8, comma 15¹³⁶, del CCNL del 6.5.2010 dell'Area IV e 35, comma 4 del CCNL del 5.12.1996 come modificato dall'art. 8, comma 15, del CCNL del 6.5.2010 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Recesso dell'Azienda o Ente);
 - d) per decesso del dirigente;
 - e) per perdita della cittadinanza, ove prevista quale requisito per l'accesso;

¹³⁵ **CCNL della dirigenza medica e veterinaria normativo del 05/12/1996. Art. 36 Recesso dell'azienda o ente**
Comma 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 recesso.

¹³⁶ **CCNL della dirigenza medica e veterinaria del 6.5.2010 integrativo del CCNL 17.10.2008. Art. 8: Codice disciplinare**
Comma 15. I commi 3 e 5 dell'art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996 sono abrogati.

f) per recesso unilaterale ai sensi dell'art. 72¹³⁷ del D.L. n. 112/2008.

2. Nel caso di cui al comma 1, lett. a), non è dovuto il preavviso in quanto 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 prevista. L'Azienda o Ente comunica tempestivamente e comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.

3. Nel caso di cui al comma 1, lett. b), il dirigente deve dare comunicazione scritta all'Azienda o Ente rispettando i termini di preavviso.

Art. 106 Comitato dei Garanti

1. I provvedimenti di cui all'art. 21, commi 1 e 1 bis¹³⁸, del D.Lgs. n.165/2001 conseguenti all'accertamento di responsabilità dirigenziale sono adottati dall'Azienda o Ente nel rispetto degli artt. 36, comma 4^{vedi nota n.135}

¹³⁷ **Decreto-Legge 25 giugno 2008, n. 112. Art. 72 Personale dipendente prossimo al compimento dei limiti di età per il collocamento a riposo**

1-6. Comma abrogato dal d.l. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni dalla l. 22 dicembre 2011, n. 214.

7. All'articolo 16 comma 1 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503, e successive modificazioni, dopo il primo periodo sono aggiunti i seguenti: "In tal caso è data facoltà all'amministrazione, in base alle proprie esigenze organizzative e funzionali, di accogliere la richiesta in relazione alla particolare esperienza professionale acquisita dal richiedente in determinati o specifici ambiti ed in funzione dell'efficiente andamento dei servizi. La domanda di trattenimento va presentata all'amministrazione di appartenenza dai ventiquattro ai dodici mesi precedenti il compimento del limite di età per il collocamento a riposo previsto dal proprio ordinamento."

8-10. Comma abrogato dal d.l. 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla l. 11 agosto 2014, n. 114

11. Con decisione motivata con riferimento alle esigenze organizzative e ai criteri di scelta applicati e senza pregiudizio per la funzionale erogazione dei servizi, le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, incluse le autorità indipendenti, possono, a decorrere dalla maturazione del requisito di anzianità contributiva per l'accesso al pensionamento, come rideterminato a decorrere dal 1° gennaio 2012 dall'articolo 24, commi 10 e 12, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, risolvere il rapporto di lavoro e il contratto individuale anche del personale dirigenziale, con un preavviso di sei mesi e comunque non prima del raggiungimento di un'età anagrafica che possa dare luogo a riduzione percentuale ai sensi del citato comma 10 dell'articolo 24. Le disposizioni del presente comma non si applicano al personale di magistratura, ai professori universitari e ai responsabili di struttura complessa del Servizio sanitario nazionale e si applicano, non prima del raggiungimento del sessantacinquesimo anno di età, ai dirigenti medici e del ruolo sanitario. Le medesime disposizioni del presente comma si applicano altresì ai soggetti che abbiano beneficiato dell'articolo 3, comma 57, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, e successive modificazioni. 11-bis. Per le determinazioni relative ai trattenimenti in servizio e alla risoluzione del rapporto di lavoro e di impiego, gli enti e gli altri organismi previdenziali comunicano, anche in via telematica, alle amministrazioni pubbliche richiedenti i dati relativi all'anzianità contributiva dei dipendenti interessati.

¹³⁸ **Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Art. 21 Responsabilità dirigenziale**

Comma 1. Il mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione di cui al Titolo II del decreto legislativo di attuazione della n. 15 del 2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni ovvero l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente comportano, previa contestazione e 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, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio, revocare l'incarico collocando il dirigente a disposizione dei ruoli di cui all'art. 23 ovvero recedere dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni del contratto collettivo.

Comma 1-bis. Al di fuori dei casi di cui al comma 1, al dirigente nei confronti del quale sia stata accertata, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio secondo le procedure previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali, la colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione, conformemente agli indirizzi deliberati dalla Commissione di cui all'art. 13 del decreto legislativo di attuazione della n. 15 del 2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, la retribuzione di risultato

del CCNL del 5.12.1996 come modificato dall'art. 8, comma 15^{vedi nota n.136}, del CCNL del 6.5.2010 dell'Area IV e 35, comma 4 del CCNL del 5.12.1996 come modificato dall'art. 8, comma 15, del CCNL del 6.5.2010 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Recesso dell'azienda o ente) e dell'art. 61 (Effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione) e 62 (Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico) solo dopo aver sentito il Comitato dei Garanti di cui all'art. 22¹³⁹ del D.Lgs. n.165/2001 istituito presso ciascuna Regione e composto da tre membri.

2. Il presidente del Comitato dei Garanti 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.

3. Gli altri componenti sono nominati, uno dalla Regione stessa sentito l'organismo di coordinamento dei direttori generali delle Aziende ed Enti, 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 sei mesi dall'entrata in vigore del presente contratto e devono prevedere anche i componenti supplenti.

5. I provvedimenti di cui al comma 1 sono adottati sentito il Comitato che deve esprimersi improrogabilmente ed obbligatoriamente entro quarantacinque giorni dal ricevimento della richiesta, termine decorso il quale l'Azienda o Ente può procedere all'adozione dei provvedimenti.

6. Il Comitato dei garanti dura in carica tre anni ed i suoi componenti non sono rinnovabili. Il Comitato dei Garanti si dota di un proprio regolamento di funzionamento.

Art. 107

Decorrenza e disapplicazioni

Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art. 2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- Art. 34 del CCNL del 5.12.1996 Area IV e art. 33 del CCNL del 5.12.1996 Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Cause di cessazione del rapporto di lavoro);

- Art. 35 del CCNL del 5.12.1996 Area IV e art. 34 del CCNL del 5.12.1996 Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Obblighi delle parti);

- Art. 39 del CCNL del 5.12.1996, art. 3 del CCNL del 2.7.1997 e art. 20, comma 7, del CCNL dell'8.6.2000 I biennio Area IV e art. 38 del CCNL del 5.12.1996, art. 3 del CCNL del 1.7.1997 e art. 20, comma 7, del CCNL dell'8.6.2000 I biennio dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Termini di preavviso);

è decurtata, sentito il Comitato dei garanti, in relazione alla gravità della violazione di una quota fino all'ottanta per cento.

¹³⁹ **Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Art. 22 Comitato dei garanti**

1. I provvedimenti di cui all'articolo 21, commi 1 e 1-bis, sono adottati sentito il Comitato dei garanti, i cui componenti, nel rispetto del principio di genere, sono nominati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri. Il Comitato dura in carica tre anni e l'incarico non è rinnovabile. 2. Il Comitato dei garanti è composto da un consigliere della Corte dei conti, designato dal suo Presidente, e da quattro componenti designati rispettivamente, uno dal Presidente della Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, uno dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, scelto tra un esperto scelto tra soggetti con specifica qualificazione ed esperienza nei settori dell'organizzazione amministrativa e del lavoro pubblico, e due scelti tra dirigenti di uffici dirigenziali generali di cui almeno uno appartenente agli Organismi indipendenti di valutazione, estratti a sorte fra coloro che hanno presentato la propria candidatura. I componenti sono collocati fuori ruolo e il posto corrispondente nella dotazione organica dell'amministrazione di appartenenza è reso indisponibile per tutta la durata del mandato. Per la partecipazione al Comitato non è prevista la corresponsione di emolumenti o rimborsi spese. 3. Il parere del Comitato dei garanti viene reso entro il termine di quarantacinque giorni dalla richiesta; decorso inutilmente tale termine si prescinde dal parere.

- Art. 23 del CCNL dell'8.6.2000, I biennio economico e art. 20, commi 1, 2 e 3, del CCNL del 3.11.2005 dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Comitato dei Garanti);
- Art. 40 del CCNL del 10.2.2004 dell'Area IV e art 39 del CCNL del 10.2.2004 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Tentativo obbligatorio di conciliazione);
- Art. 41 del CCNL del 10.2.2004 dell'Area IV e art. 40 del CCNL del 10.2.2004 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Procedure di conciliazione in caso di recesso).

TITOLO VII PARTICOLARI TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO

Capo I Rapporto di lavoro a tempo determinato

Art. 108 Assunzioni a tempo determinato

1. Le Aziende ed Enti possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di dirigenti con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto delle previsioni dell'art. 36¹⁴⁰ del D.Lgs.n.165/2001 e, dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

¹⁴⁰ **Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Art. 36 Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile**

1. Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'art. 35.

2. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle altre forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'art. 35. I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'art. 35, comma 1, lettera b), del presente decreto. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono disciplinati dagli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fatta salva la disciplina ulteriore eventualmente prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali. Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. E' consentita l'applicazione dell'art. 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato. 2-bis. I rinvii operati dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ai contratti collettivi devono intendersi riferiti, per quanto riguarda le amministrazioni pubbliche, ai contratti collettivi nazionali stipulati dall'ARAN.

3. Al fine di combattere gli abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile, sulla base di apposite istruzioni fornite con direttiva del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, le amministrazioni redigono, dandone informazione alle organizzazioni sindacali tramite invio all'Osservatorio paritetico presso l'Aran, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate, con l'indicazione dei dati identificativi dei titolari del rapporto nel rispetto della normativa vigente in tema di protezione dei dati personali, da trasmettere, entro il 31 gennaio di ciascun anno, ai nuclei di valutazione e agli organismi indipendenti di valutazione di cui all'art. 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica che redige una relazione annuale al Parlamento.

4. Le amministrazioni pubbliche comunicano, nell'ambito del rapporto di cui al precedente comma 3, anche le informazioni concernenti l'utilizzo dei lavoratori socialmente utili.

5. 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. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono responsabili anche ai sensi dell'art. 21 del presente decreto. Di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente ai sensi dell'art. 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286. 5-bis. (abrogato). 5-ter. (abrogato). 5-quater. I contratti di lavoro posti in essere in violazione del presente articolo sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono, altresì, responsabili ai sensi dell'art. 21. Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato. 5-quinquies. Il presente articolo, fatto salvo il comma 5, non si applica al

2. Le Aziende ed Enti individuano la durata massima dei contratti di lavoro a tempo determinato, tenuto anche conto della necessità di garantire la costante erogazione dei servizi sanitari e il rispetto dei livelli essenziali di assistenza e in conformità alle linee di indirizzo emanate dalle regioni. Comunque la durata massima non può superare i trentasei mesi. Tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero almeno venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi.

3. Il numero massimo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascuna Azienda o Ente per assumere i dirigenti, complessivamente, non può superare il tetto annuale del 20% dei dirigenti a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei dirigenti a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione.

4. Sono esenti dal limite di cui al comma 3 i contratti a tempo determinato stipulati per:

a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;

b) particolari necessità delle Aziende ed Enti di nuova istituzione;

c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità.

5. Le Aziende ed Enti disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 35¹⁴¹ del D. Lgs. n.165/2001, le procedure selettive per l'assunzione di dirigenti con contratto di

reclutamento del personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA), a tempo determinato presso le istituzioni scolastiche ed educative statali e degli enti locali, le istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica. Per gli enti di ricerca pubblici di cui agli articoli 1, comma 1, e 19, comma 4, del decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218, rimane fermo quanto stabilito dal medesimo decreto.

¹⁴¹ **Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Art. 35 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 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 compatibilità della invalidità 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, nonché delle vittime del terrorismo e della criminalità 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 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. e-bis) facoltà, per ciascuna amministrazione, di limitare nel bando il numero degli eventuali idonei in misura non superiore al venti per cento dei posti messi a concorso, con arrotondamento all'unità superiore, fermo restando quanto previsto dall'articolo 400, comma 15, del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297 e dal decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 59; e-ter) possibilità di richiedere, tra i requisiti previsti per specifici profili o livelli di inquadramento, il possesso del titolo di dottore di ricerca, che deve comunque essere valutato, ove pertinente, tra i titoli rilevanti ai fini del concorso. 3-bis. Le amministrazioni pubbliche, nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno, nonché del limite massimo complessivo del 50 per cento delle risorse finanziarie disponibili ai sensi della normativa vigente in materia di assunzioni ovvero di contenimento della spesa di personale, secondo i rispettivi regimi limitativi fissati dai documenti di finanza pubblica e, per le amministrazioni interessate, previo espletamento della procedura di cui al comma 4, possono avviare procedure di reclutamento mediante concorso pubblico: a) con riserva dei posti, nel limite massimo del 40 per cento di quelli banditi, a favore dei titolari di rapporto di lavoro subordinato a

lavoro a tempo determinato, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6¹⁴² del D.Lgs. n. 165 del 2001.

tempo determinato che, alla data di pubblicazione dei bandi, hanno maturato almeno tre anni di servizio alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando; b) per titoli ed esami, finalizzati a valorizzare, con apposito punteggio, l'esperienza professionale maturata dal personale di cui alla lettera a) e di coloro che, alla data di emanazione del bando, hanno maturato almeno tre anni di contratto di lavoro flessibile nell'amministrazione che emana il bando. 3-ter. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro il 31 gennaio 2013, sono dettati modalità e criteri applicativi del comma 3-bis e la disciplina della riserva dei posti di cui alla lettera a) del medesimo comma in rapporto ad altre categorie riservatarie. Le disposizioni normative del comma 3-bis costituiscono principi generali a cui devono conformarsi tutte le amministrazioni pubbliche. 4. Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono autorizzati l'avvio delle procedure concorsuali e le relative assunzioni del personale delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle agenzie e degli enti pubblici non economici. Per gli enti di ricerca, l'autorizzazione all'avvio delle procedure concorsuali e alle relative assunzioni è concessa, in sede di approvazione del piano triennale del fabbisogno del personale e della consistenza dell'organico, secondo i rispettivi ordinamenti. Per gli enti di ricerca di cui all' articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 31 dicembre 2009, n. 213, l'autorizzazione di cui al presente comma è concessa in sede di approvazione dei Piani triennali di attività e del piano di fabbisogno del personale e della consistenza dell'organico, di cui all'articolo 5, comma 4, del medesimo decreto. 4-bis. L'avvio delle procedure concorsuali mediante l'emanazione di apposito decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, di cui al comma 4 si applica anche alle procedure di reclutamento a tempo determinato per contingenti superiori alle cinque unità, inclusi i contratti di formazione e lavoro, e tiene conto degli aspetti finanziari, nonché dei criteri previsti dall'articolo 36. 5. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 4, comma 3-quinquies, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, per le amministrazioni di cui al comma 4, le restanti amministrazioni pubbliche, per lo svolgimento delle proprie procedure selettive, possono rivolgersi al Dipartimento della funzione pubblica e avvalersi della Commissione per l'attuazione del Progetto di Riqualificazione delle Pubbliche Amministrazioni (RIPAM), di cui al decreto interministeriale 25 luglio 1994, fatte comunque salve le competenze delle Commissioni esaminatrici. A tali fini, la Commissione RIPAM si avvale di personale messo a disposizione dall'Associazione Formez PA. 5.1. Nell'ipotesi di cui al comma 5, il bando di concorso può fissare un contributo di ammissione, ai sensi dell'articolo 4, comma 3-septies del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito con modificazioni nella legge 31 ottobre 2013, n. 125. 5.2. Il Dipartimento della funzione pubblica, anche avvalendosi dell'Associazione Formez PA e della Commissione RIPAM, elabora, previo accordo in sede di Conferenza Unificata ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo n. 281 del 1997, linee guida di indirizzo amministrativo sullo svolgimento delle prove concorsuali e sulla valutazione dei titoli, ispirate alle migliori pratiche a livello nazionale e internazionale in materia di reclutamento del personale, nel rispetto della normativa, anche regolamentare, vigente in materia. Le linee guida per le prove concorsuali e la valutazione dei titoli del personale sanitario, tecnico e professionale, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale sono adottate di concerto con il Ministero della salute. 5-bis. I vincitori dei concorsi devono permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi. 5-ter. Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione. Sono fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali. Il principio della parità di condizioni per l'accesso ai pubblici uffici è garantito, mediante specifiche disposizioni del bando, con riferimento al luogo di residenza dei concorrenti, quando tale requisito sia strumentale all'assolvimento di servizi altrimenti non attuabili o almeno non attuabili con identico risultato. 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 e ed integrazioni. 7. 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 dai commi precedenti.

¹⁴² **Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Art. 6. Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale**

1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. 2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei

6. Nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee sono ricomprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di dirigenti con contratto di lavoro a termine:

a) sostituzione di dirigenti assenti con diritto alla conservazione del posto, ivi compresi i dirigenti che fruiscono dei congedi previsti dagli articoli 4 e 5¹⁴³, della legge n.53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione

servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente. 4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. 4-bis. Il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti di cui al comma 4 sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti. 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 vesuviano 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. 6-bis. Sono fatte salve le procedure di reclutamento del personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) delle istituzioni scolastiche ed educative statali, delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica e delle istituzioni universitarie, nonché degli enti pubblici di ricerca di cui al decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218. Per gli enti del servizio sanitario nazionale sono fatte salve le particolari disposizioni dettate dalla normativa di settore.

¹⁴³ **Legge 8 marzo 2000, n. 53.**

Art. 4 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. 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. 3. I contratti collettivi disciplinano le modalità di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l'attività lavorativa dopo la sospensione di cui al comma 2. 4. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro per la solidarietà sociale, con proprio decreto, 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

- dal lavoro programmate, con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del dirigente che si deve assentare;
- b) sostituzione di dirigente assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di congedo di maternità, di congedo parentale e per malattia del figlio, di cui agli artt. 16, 17, 32 e 47^{vedi note n.61-63} del D.Lgs. n.151/2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione.
7. Nei casi di cui alle lettere a) e b), del comma 6, nel contratto individuale è specificata per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dirigente sostituito, intendendosi per tale il dirigente assente con diritto alla conservazione del posto. La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.
8. L'assunzione con contratto a tempo determinato può avvenire solo a tempo pieno.
9. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque con il rientro in servizio del dirigente sostituito, nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per ragioni sostitutive.
10. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 36, comma 5^{vedi nota n.140} del D.Lgs. n. 165/2001. Resta ferma la possibilità di assumere attraverso eventuali procedure di stabilizzazione nel tempo vigenti, sulla base di disposizioni di legge.
11. Per le assunzioni a tempo determinato, si applicano i casi di esclusione previsti dall'art. 20¹⁴⁴ del D.Lgs. n. 81 del 2015.
12. Oltre ai contratti disciplinati dal presente articolo, le Aziende o Enti possono attivare i contratti a tempo determinato previsti dall'art. 15 septies¹⁴⁵ e s.m.i. del D.Lgs. n. 502/1992. Resta fermo quanto previsto dall'art.

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.

Art. 5. 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.

¹⁴⁴ **Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81. Art. 20 Divieti**

1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa: a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi; c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato; d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. 2. In caso di violazione dei divieti di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

¹⁴⁵ **Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502. Art. 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, rispettivamente entro i limiti del due per cento della dotazione organica della dirigenza sanitaria e del due per cento della dotazione

15, comma 7-quinquies^{vedi nota n.23} del D.Lgs. n. 502/1992. A tal fine le Aziende o Enti definiscono, preventivamente, con proprio atto le modalità per il conferimento di tale tipologia di incarichi ed i requisiti richiesti, attenendosi ai principi di pubblicità e di trasparenza. Ai dirigenti così 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. Con riferimento all'incarico, ferma restando la retribuzione di posizione parte fissa, la retribuzione di posizione variabile aziendale grava sul bilancio dell'Azienda o Ente e non può, comunque, superare, negli importi, quanto previsto dall'art. 91 (Retribuzione di posizione). Anche ai medesimi dirigenti si applica, in tema di aspettativa, l'art. 10^{vedi nota n.24} del CCNL del 10.2.2004 come integrato dall'art. 24, comma 13^{vedi nota n.25}, del CCNL del 3.11.2005 area IV e l'art. 10 del CCNL del 10.2.2004 come integrato dall'art. 24, comma 15, del CCNL del 3.11.2005 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Aspettativa).

Art. 109

Trattamento economico – normativo dei dirigenti con contratto a tempo determinato

1. Al dirigente assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il dirigente assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine, con le precisazioni seguenti e dei successivi commi:

a) le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato, entro il limite annuale stabilito per i dirigenti assunti per la prima volta nella pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 33, comma 4, (Ferie e

organica complessiva degli altri ruoli della dirigenza, fermo restando che, ove le predette percentuali determinino valori non interi, si applica in ogni caso il valore arrotondato per difetto 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 rispettivamente al cinque per cento della dotazione organica della dirigenza sanitaria, ad esclusione della dirigenza medica, nonché al cinque per cento della dotazione organica della dirigenza professionale, tecnica e amministrativa, fermo restando che, ove le predette percentuali determinino valori non interi, si applica in ogni caso il valore arrotondato per difetto, per l'attribuzione di incarichi di natura dirigenziale, relativi a profili diversi da quello medico, ad 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. 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 è 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 può essere concessa una sola volta anche in caso di nuovo rapporto di lavoro con altra azienda.

recupero festività soppresse); nel caso in cui, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre amministrazioni, pure di diverso comparto, il dirigente abbia comunque prestato servizio per più di tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di 28 o 32 giorni, stabilito dall'art. 33 commi 2 e 3 (Ferie e recupero festività soppresse), a seconda della articolazione dell'orario di lavoro rispettivamente su cinque o sei giorni; b) in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dall' art. 41 (Assenze per malattia), si applica l'art. 5¹⁴⁶ del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge

¹⁴⁶ **Decreto-Legge 12 settembre 1983, n. 463. Art. 5.**

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 economica 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 della 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 decreto-legge 3 febbraio 1970, n. 7, convertito, con modificazioni, nella legge 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 regio decreto-legge 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 decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 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 del decreto-legge 30 aprile 1981, n. 168, convertito, con modificazioni, nella legge 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. 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. 12-bis. L'Istituto nazionale della previdenza sociale, per gli accertamenti sanitari connessi alla sua attività istituzionale, è autorizzato a stipulare apposite convenzioni con l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro. 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. Con il medesimo decreto sono stabilite le esenzioni dalla reperibilità per i lavoratori subordinati dipendenti dai datori di lavoro privati. 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. AGGIORNAMENTO La

11 novembre 1983 n. 638 ai fini della determinazione del periodo in cui è corrisposto il trattamento economico; i periodi nei quali spetta il trattamento economico intero e quelli nei quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art. 41, comma 10, (Assenze per malattia), in misura proporzionalmente rapportata al periodo in cui è corrisposto il trattamento economico come sopra determinato o, se inferiore, alla durata residua del contratto, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi, caso nel quale il trattamento economico è corrisposto comunque in misura intera; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro;

c) 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. 41 (Assenze per malattia);

d) possono essere consentite assenze non retribuite per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e assenze retribuite solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 36, comma 2 (Assenze giornaliere retribuite);

e) nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe, oltre alle assenze di cui alla lett. d), possono essere consentite le seguenti assenze:

- assenze retribuite per motivi personali o familiari, di cui all'art. 37 (Assenze orarie retribuite per motivi personali o familiari);
- assenze per esami o concorsi di cui all'art. 36, comma 1, lettera a) (Assenze giornaliere retribuite);
- assenze per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche di cui all'art. 40 (Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici);
- assenze per lutto di cui, all'art. 36 comma 1 lettera b) (Assenze giornaliere retribuite).

f) il numero massimo annuale di assenze di cui alla lettera e) deve essere riproporzionato in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato, salvo il caso delle assenze per lutto; l'eventuale frazione di unità derivante dal riproporzionamento è arrotondata all'unità superiore, qualora la stessa sia uguale o superiore a 0,5;

g) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge 104/1992^{vedi nota n.51} s.m.i. e la legge n. 53/2000^{vedi nota n.143} ivi compresi i permessi per lutto ai quali si applica la disciplina legale nei casi di rapporto di durata inferiore a sei mesi.

2. Il dirigente assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 12 (Periodo di prova), non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'art. 12 (Periodo di prova), in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione indicati nei citati articoli. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'Azienda o Ente deve essere motivato.

3. In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il disposto del comma 2, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dirigente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126^{vedi nota n.22} c.c.

4. In tutti i casi in cui il presente CCNL prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dal comma 9 dell'art. 108 (Assunzioni a

Corte Costituzionale con sentenza 14-26 gennaio 1988 n. 78 (in G.U. la s.s. 3/2/1988 n. 5) ha dichiarato "l'illegittimità costituzionale dell'art. 5, quattordicesimo comma, del d.l. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638, nella parte in cui non prevede una seconda visita medica di controllo prima della decadenza dal diritto a qualsiasi trattamento economico di malattia nella misura della metà per l'ulteriore periodo successivo ai primi dieci giorni". AGGIORNAMENTO Il D.L. 31 agosto 2013, n. 101, convertito con modificazioni dalla L. 30 ottobre 2013, n. 125, ha disposto (con l'art. 4, comma 10-bis) che "In considerazione dei vincoli di bilancio e assunzionali, nonché dell'autonomia organizzativa dell'INPS, le liste speciali, già costituite ai sensi dell'articolo 5, comma 12, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, sono trasformate in liste speciali ad esaurimento, nelle quali vengono confermati i medici inseriti nelle suddette liste alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto e che risultavano già iscritti nelle liste alla data del 31 dicembre 2007".

tempo determinato) e del comma 2 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e, comunque, non può superare i 30 giorni nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno. In caso di dimissioni del dirigente, i termini sono ridotti alla meta, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione di unità derivante dal computo.

5. I periodi di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato e il relativo incarico dirigenziale conferito, possono essere adeguatamente valutati, nell'ambito delle procedure di reclutamento della stessa o di altra amministrazione, secondo requisiti o criteri che attengono alla durata di tali periodi ed alla corrispondenza tra professionalità richiesta nei posti da coprire ed esperienza maturata nei rapporti di lavoro a termine.

6. Le Aziende ed Enti assicurano ai dirigenti assunti con contratto di lavoro a tempo determinato interventi informativi e formativi, con riferimento sia alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo le previsioni del D.Lgs. n. 81/2008¹⁴⁷, sia alle prestazioni che gli stessi sono chiamati a rendere, adeguati all'esperienza lavorativa, alla tipologia dell'attività ed alla durata del contratto.

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

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

¹⁴⁷ **Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81.** Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. (GU n.101 del 30-4-2008 - Suppl. Ordinario n. 108)

Entrata in vigore del decreto: 15-5-2008. Le disposizioni di cui agli artt. 17, comma 1, lettera a), e 28, nonché le altre disposizioni in tema di valutazione dei rischi che ad esse rinviano, ivi comprese le relative disposizioni sanzionatorie, previste dal presente decreto, diventano efficaci decorsi novanta giorni dalla data di pubblicazione del presente decreto nella Gazzetta Ufficiale; fino a tale data continuano a trovare applicazione le disposizioni previgenti. Le disposizioni di cui al titolo VIII, capo IV entrano in vigore alla data fissata dal primo comma dell'articolo 13, paragrafo 1, della direttiva 2004/40/CE; le disposizioni di cui al capo V del medesimo titolo VIII entrano in vigore il 26 aprile 2010.

Capo II

Rapporti di lavoro con impegno orario ridotto

Art. 110

Accesso al rapporto di lavoro con impegno orario ridotto

1. Le Aziende ed Enti possono costituire rapporti di lavoro a impegno orario ridotto mediante la trasformazione di rapporti di lavoro da impegno orario pieno a impegno orario ridotto su richiesta dei dirigenti interessati, a fronte di comprovate e rilevanti esigenze familiari o sociali. Le predette esigenze sono in particolare da ricondurre alle seguenti ipotesi:

- a) assistenza ai figli sino agli otto anni di età,
- b) assistenza al coniuge o ai parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, nei casi in cui non vi siano possibilità alternative di assistenza, che accedano ai programmi terapeutici e/o di riabilitazione, debitamente certificati, previsti per tossicodipendenti, alcolisti cronici, nonché per i portatori di handicap o per i soggetti affetti da grave debilitazione psico-fisica;
- c) assistenza, in mancanza di soluzioni alternative, al coniuge, al figlio, al genitore, al fratello o alla sorella, agli affini di primo grado, anche non conviventi, che necessitano di particolare cura, in particolare in relazione alle patologie indicate dall'art. 2, comma 1, lettera d)¹⁴⁸ del DM n. 278/2000, nonché ai parenti ed affini entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, anche non conviventi, che siano portatori di handicap.

2. Il numero dei rapporti a impegno orario ridotto non può superare il 3 per cento della dotazione organica complessiva dell'area dirigenziale di cui al presente CCNL, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità. Tale percentuale va ripartita dall'Azienda o Ente tra le diverse aree professionali e discipline in modo equilibrato al fine di evitare disservizi.

3. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da impegno orario pieno a impegno orario ridotto, i dirigenti già in servizio presentano apposita domanda.

4. L'Azienda o Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, può concedere la trasformazione del rapporto, se non sia già stato raggiunto il limite di cui al comma 2 e se l'impegno orario ridotto, anche in relazione all'orario concordato con il dirigente responsabile in applicazione dell'art. 111 (Orario di lavoro del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto), non determini un pregiudizio alla funzionalità del servizio.

5. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dirigenti da impegno orario pieno a impegno orario ridotto avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59^{vedi nota n.84}, della legge n.662/1996, come modificato dall'art.73¹⁴⁹ del D.L. n.112/2008.

¹⁴⁸ **Decreto 21 luglio 2000, n. 278.** Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministro per la Solidarietà Sociale. Art. 2. Congedi per gravi motivi familiari

Comma 1. La lavoratrice e il lavoratore, dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, possono richiedere, ai sensi dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53, un periodo di congedo per gravi motivi, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 del codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Per gravi motivi si intendono: a) le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di cui al presente comma; b) le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone di cui al presente comma; c) le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo; d) le situazioni, riferite ai soggetti di cui al presente comma ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie: 1) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche; 2) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali; 3) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario; 4) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti numeri 1, 2, e 3 o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

¹⁴⁹ **Decreto-Legge 25 giugno 2008, n. 112. Art. 73 Part time**

1. All'articolo 1, comma 58, della legge 23 dicembre 1996, n. 662 sono apportate le seguenti modificazioni: a) al primo periodo le parole: "avviene automaticamente" sono sostituite dalle seguenti: "può essere concessa dall'amministrazione"; b) al secondo periodo le parole "grave pregiudizio" sono sostituite dalla seguente: "pregiudizio";

6. Le Aziende ed Enti in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 5, lett. k) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), tenendo conto delle esigenze organizzative, possono elevare il contingente di cui al comma 2 fino al 7%.

7. I dirigenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da impegno orario pieno a impegno orario ridotto nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7¹⁵⁰, del D.Lgs. n.81/2015. Nelle suddette ipotesi, l'Azienda o Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a impegno orario ridotto entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento dei contingenti fissati nei commi 2 e 6.

8. La trasformazione del rapporto a impegno orario ridotto avviene con accordo tra le parti stipulato in forma scritta che modifica il contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro e che contiene:

- l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro a impegno orario ridotto e della relativa durata,
- l'impegno del dirigente a comunicare l'eventuale venir meno della condizione che ha comportato l'accesso all'impegno orario ridotto, ai fini della ricostituzione del rapporto di lavoro ad orario pieno,
- della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico.

Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

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

10. Non possono altresì presentare tale domanda i dirigenti con rapporto non esclusivo. L'attività libero professionale intramuraria comunque classificata è sospesa per tutta la durata dell'impegno orario ridotto.

11. 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. In tal caso, si applicano le procedure previste dall' art. 105 (Cause di cessazione del rapporto di lavoro).

12. I dirigenti già in regime ad impegno ridotto secondo la disciplina contrattuale previgente all'entrata in vigore del presente contratto che viene disapplicata dall'art. 113 (Decorrenza e disapplicazioni) dovranno, entro quindici giorni dall'entrata in vigore del presente CCNL, presentare una nuova domanda che, entro il mese successivo, sarà valutata dall'Azienda o Ente in applicazione delle nuove disposizioni del presente contratto. Qualora tali nuove domande non venissero accolte, i dirigenti interessati dovranno rientrare a impegno orario pieno entro quindici giorni dalla comunicazione da parte dell'Azienda o Ente del non accoglimento della domanda. E' fatto salvo quanto previsto per i rapporti di lavoro ad esaurimento dall'art. 13^{vedi nota n.29} del CCNL del 3.11. 2005 area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie.

c) al secondo periodo le parole da: "può con provvedimento motivato" fino a "non superiore a sei mesi" sono soppresse;
d) all'ultimo periodo, le parole: "il Ministro della funzione pubblica e con il Ministro del tesoro" sono sostituite dalle seguenti: "il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e con il Ministro dell'economia e delle finanze". 2. All'articolo 1, comma 59, della legge 23 dicembre 1996, n. 662 sono apportate le seguenti modificazioni: a) le parole: "al 50" sono sostituite dalle seguenti: "al 70"; b) ... le parole da "può essere utilizzata" fino a "dei commi da 45 a 55" sono sostituite dalle seguenti: "è destinata, secondo le modalità ed i criteri stabiliti dalla contrattazione integrativa, ad incentivare la mobilità del personale esclusivamente per le amministrazioni che dimostrino di aver provveduto ad attivare piani di mobilità e di riallocazione mediante trasferimento di personale da una sede all'altra dell'amministrazione stessa"; c) le parole da "L'ulteriore quota" fino a "produttività individuale e collettiva" sono soppresse.

¹⁵⁰ **Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81. Art. 8 Trasformazione del rapporto**

Comma 3. I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Comma 7. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

Art. 111

Orario di lavoro del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto

1. La prestazione lavorativa in impegno orario ridotto non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno. Il dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa.
2. Il rapporto di lavoro a impegno orario ridotto può essere:
 - a) orizzontale, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);
 - b) verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il impegno orario ridotto nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);
 - c) misto ossia con combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b).
3. Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione sono concordati con il dirigente. In presenza di particolari e motivate esigenze, il dipendente può concordare con l'Azienda o Ente ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle fasce orarie definite ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. a) (Confronto), in base alle tipologie del regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso ciascuna Azienda o ciascun Ente, 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, di cui ai commi 2 e 3, richiesta dall'Azienda o Ente avviene con il consenso scritto dell'interessato.
4. Il dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto al 50% con orario su due giorni settimanali, può recuperare i ritardi ed i permessi orari con corrispondente prestazione lavorativa in una ulteriore giornata concordata preventivamente con l'Azienda o Ente, senza effetti di ricaduta sulla regola del proporzionamento degli istituti contrattuali applicabili.
5. Limitatamente ai casi di carenza organica, il dirigente a impegno orario ridotto orizzontale, previo consenso e nel rispetto delle garanzie previste dalle vigenti disposizioni legislative, con particolare riferimento al D.Lgs. n. 151/2001^{vedi nota n.61} e alla legge 104/1992^{vedi nota n.51}, può essere utilizzato per la copertura dei turni di pronta disponibilità, turni proporzionalmente ridotti nel numero in relazione all'orario svolto.
6. Nei casi di impegno orario ridotto verticale le prestazioni di pronta disponibilità ed i turni sono assicurati per intero nei periodi di servizio.
7. Al personale utilizzato ai sensi dei precedenti commi 5 e 6, si applica l'art. 27 (Servizio di pronta disponibilità), con la precisazione che per le eventuali prestazioni di lavoro supplementare si applica quanto stabilito dall'art. 112 (Trattamento economico-normativo del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto). In ogni caso il lavoro supplementare effettuabile per i turni, compreso quello previsto dal comma 5 del citato articolo sulla pronta disponibilità, non può superare n. 102 ore annue individuali.
8. Il dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto non può effettuare prestazioni aggiuntive così come le attività di supporto all'intramoenia.

Art. 112

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

1. Al dirigente con rapporto a impegno orario ridotto si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a impegno orario pieno, ivi compreso il diritto alla formazione, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.
2. Al dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di 38 ore, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro. La misura della massima percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a impegno orario ridotto concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile,

previsto dal contratto individuale del dirigente e da utilizzare nell'arco di più di una settimana. Nel caso di rapporto di lavoro a impegno orario ridotto di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.

3. 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 dirigente non prevedibili ed improvvise.

4. Nel caso di rapporto di lavoro a impegno orario ridotto di tipo orizzontale o misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo dell'orario di lavoro giornaliero del corrispondente dirigente a impegno orario pieno. In presenza di un rapporto di lavoro a impegno orario ridotto di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a impegno orario pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.

5. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art. 82 (Retribuzione e sue definizioni), maggiorata di una percentuale pari al 15 %. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

6. Qualora le ore di lavoro supplementari siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo dal comma 2, ma rientrino comunque entro l'orario ordinario di lavoro, la percentuale di maggiorazione di cui al precedente comma 5 è elevata al 25%.

7. Nel rapporto di lavoro a impegno orario ridotto di tipo orizzontale, verticale e misto è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario in conformità a quanto in generale previsto dall'art. 30 (Lavoro straordinario).

8. Il dirigente può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

9. I dirigenti a impegno orario ridotto orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei dirigenti a impegno orario pieno. I dirigenti a impegno orario ridotto verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal presente CCNL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di rapporto a impegno orario ridotto verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal D.Lgs. n.151/2001^{vedi note n.61-63}, anche per la parte cadente in periodo non lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo di maternità o paternità, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. L'assenza per matrimonio, le assenze per lutto, il congedo parentale ed i riposi giornalieri per maternità, 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. In presenza di rapporto a impegno orario ridotto verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

10. Il trattamento economico del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, la retribuzione complessiva d'incarico, l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, l'indennità di esclusività del rapporto di lavoro, l'indennità di specificità medico-veterinaria e l'indennità di rischio radiologico, spettanti al dirigente con rapporto a impegno orario pieno appartenente alla stessa posizione anche d'incarico.

11. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dirigenti a impegno orario ridotto anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi.

12. Al ricorrere delle condizioni di legge al dirigente a impegno orario ridotto sono corrisposte per intero gli assegni familiari ove spettanti.

Art. 113

Decorrenza e disapplicazioni

1. Con l'entrata in vigore del presente titolo sulle tipologie flessibili del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- Art. 1 del CCNL del 5.8.1997 e relativo CCNL di interpretazione autentica del 17.10.2000, art. 62, comma 5, del CCNL dell'8.6.2000 dell'Area IV e art. 1 del CCNL del 5.8.1997 e art. 63, comma 5, del CCNL dell'8.6.2000 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Assunzioni a tempo determinato);
- Art. 2 del CCNL del 22.2.2001 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Accesso al regime ad impegno ridotto);
- Art. 3 del CCNL del 22.2.2001 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Orario di lavoro del dirigente con impegno ridotto);
- Art. 4 del CCNL del 22.2.2001 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Trattamento economico-normativo dei dirigenti ad impegno ridotto);
- Art. 5 del CCNL del 22.2.2001 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Utilizzo dei risparmi derivanti dall'impegno ridotto dei dirigenti);
- Art. 6 del CCNL del 22.2.2001 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Incompatibilità);
- Art. 7 del CCNL del 22.2.2001 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Norma transitoria).

TITOLO VIII

LIBERA PROFESSIONE INTRAMURARIA

Art. 114

Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti

1. In applicazione della legge 120/2007¹⁵¹ e s.m.i., degli artt. 4, comma 10¹⁵² e 15 quinquies¹⁵³,

¹⁵¹ **Legge 3 agosto 2007, n. 120.** Disposizioni in materia di attività libero-professionale intramuraria e altre norme in materia sanitaria. (GU n.181 del 6-8-2007). Art. 1 Attività libero-professionale intramuraria

Comma 4. Tra le misure di cui al comma 2 può essere prevista, ove ne sia adeguatamente dimostrata la necessità e nell'ambito delle risorse disponibili, l'acquisizione di spazi ambulatoriali esterni, aziendali e pluridisciplinari, per l'esercizio di attività sia istituzionali sia in regime di libera professione intramuraria, i quali corrispondano ai criteri di congruità e idoneità per l'esercizio delle attività medesime, tramite l'acquisto, la locazione, la stipula di convenzioni, previo parere vincolante da parte del Collegio di direzione di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, o, qualora esso non sia costituito, di una commissione paritetica di sanitari che esercitano l'attività libero-professionale intramuraria, costituita a livello aziendale. In ogni caso, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano devono garantire che le aziende sanitarie locali, le aziende ospedaliere, le aziende ospedaliere universitarie, i policlinici universitari a gestione diretta e gli IRCCS di diritto pubblico gestiscano, con integrale responsabilità propria, l'attività libero-professionale intramuraria, al fine di assicurarne il corretto esercizio, in particolare nel rispetto delle seguenti modalità: ... c) determinazione, in accordo con i professionisti, di un tariffario idoneo ad assicurare l'integrale copertura di tutti i costi direttamente e indirettamente correlati alla gestione dell'attività libero-professionale intramuraria, ivi compresi quelli connessi alle attività di prenotazione e di riscossione degli onorari; ...

¹⁵² **Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502.** Art. 4. Aziende ospedaliere e presidi ospedalieri.

Comma 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 turnover 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 trattasi 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 decreto del Presidente della Repubblica 27 marzo 1969, n. 128, nonché le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 27 marzo 1969, n. 129

¹⁵³ **Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502.** Art. 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 equipe, 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 equipe, 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 équipes 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. L'azienda disciplina i casi in cui l'assistito può 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 già esistente fra il medico e l'assistito con riferimento all'attività libero professionale intramuraria già svolta individualmente o in equipe nell'ambito dell'azienda, fuori dell'orario di lavoro. 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 ed i tempi di attesa concordati con le équipes; 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. Fermo restando, per l'attività libero professionale in regime di ricovero, quanto disposto dall'articolo 72, comma 11, della legge 23 dicembre 1998, n. 448, è consentita, in caso di carenza di strutture e spazi idonei alle necessità connesse allo svolgimento delle attività libero-professionali in regime ambulatoriale, limitatamente alle medesime attività e fino alla data, certificata dalla regione o dalla provincia autonoma, del completamento da parte dell'azienda sanitaria di appartenenza degli interventi strutturali necessari ad assicurare l'esercizio dell'attività liberoprofessionale intramuraria e comunque entro il 31 luglio 2007, l'utilizzazione del proprio studio professionale con le modalità 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 possibilità di vietare l'uso dello studio nel caso di possibile conflitto di interessi. Le regioni possono disciplinare in modo più restrittivo la materia in relazione alle esigenze locali.

15 duodecies¹⁵⁴, 15 quattuordecies¹⁵⁵ del D.Lgs. n.502/1992 e s.m.i. e nel rispetto dei principi dagli stessi fissati, a tutti i dirigenti con rapporto esclusivo, ad eccezione dei dirigenti delle professioni sanitarie di cui all'art. 8^{vedi nota n.28} del CCNL del 17.10.2008 dell'Area III, è consentito lo svolgimento dell'attività libero professionale all'interno dell'Azienda o Ente, nell'ambito delle strutture aziendali individuate con apposito atto adottato dall'Azienda o Ente e con le procedure indicate nell'art. 7 comma 5, lett. d) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).

2. L'Azienda o Ente deve intraprendere tutte le iniziative previste dalle vigenti disposizioni legislative nazionali e dalle direttive regionali per consentire ai dirigenti l'esercizio della libera professione intramuraria.

3. Le modalità di svolgimento dell'attività libero professionale intramuraria sono disciplinate dalle Aziende o Enti con lo stesso atto di cui al comma 1 nel rispetto dei criteri generali del presente contratto ivi incluso l'art. 31 (Disposizioni particolari sull'esercizio dell'attività libero professionale), delle vigenti disposizioni legislative nazionali e dalle direttive regionali, e tenuto conto del fatto che l'esercizio dell'attività professionale intramuraria non deve essere in contrasto con le finalità e le attività istituzionali dell'Azienda o Ente e che 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. Per l'attività di ricovero la valutazione è riferita anche alla tipologia e complessità delle prestazioni.

4. Per attività libero professionale intramuraria del personale medico e sanitario si intende l'attività che detto personale individualmente o in équipe, esercita fuori dell'orario di lavoro e delle attività previste dall'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 9¹⁵⁶ del D.Lgs. n.502/1992 e s.m.i.. Le tipologie di libera professione

¹⁵⁴ **Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502. Art. 15-duodecies Strutture per l'attività liberoprofessionale**

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.

¹⁵⁵ **Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502. Art. 15-quattuordecies 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, e' 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. AGGIORNAMENTO: Il D.P.R. 28 marzo 2013, n. 44 ha disposto (con l'art. 2, comma 1, lettera i)) che sono trasferite ad un unico organo collegiale, denominato «Comitato tecnico sanitario», le funzioni in atto esercitate dall'Osservatorio nazionale sullo stato di attuazione dei programmi di adeguamento degli ospedali e sul funzionamento dei meccanismi di controllo a livello regionale e aziendale, come previsto dal presente articolo.

¹⁵⁶ **Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502. Art. 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

intramuraria sono individuate nel successivo articolo 115 (Tipologie di attività libero professionali intramuraria).

5. A tal fine, l'Azienda o Ente 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 libero-professionale 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.

6. Sul mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale si rinvia all'art. 72, comma 10, lett. c) (Codice disciplinare) e al sistema sanzionatorio previsto dalla legislazione nazionale vigente.

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 ed uniformi di assistenza e con questi comunque integrate, erogate da professionisti e da strutture accreditati; 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 dalla data di 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.

7. Le regioni, come previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) (Confronto regionale), possono emanare linee generali di indirizzo sui criteri generali per l'inserimento, nell'atto aziendale di cui all'art. 5, comma 2, lett. a)¹⁵⁷ del DPCM del 27/3/2000 e nei regolamenti aziendali sulla libera professione di norme idonee a garantire che l'esercizio della libera professione sia modulato in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia.

Art. 115 **Tipologie di attività libero professionale intramuraria**

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. 114, comma 4, (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti);
- b) attività libero professionale a pagamento, ai sensi dell'art. 114, comma 4, (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti), 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 o Ente anche al fine di consentire la riduzione dei tempi di attesa, secondo programmi predisposti dall'azienda stessa, d'intesa con le équipes dei servizi interessati.

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 o Enti 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 nazionali e regionali in materia.

2 bis. Qualora tra i servizi istituzionali da assicurare - eccedenti gli obiettivi prestazionali di cui all'art. 24 comma 6 (Orario di lavoro dei dirigenti) - 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 che definiranno la disciplina delle guardie e la loro durata. E' inoltre necessario che:

- a) sia razionalizzata la rete dei servizi ospedalieri interni dell'Azienda o Ente per l'ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale;
- b) siano le aziende a richiedere al dirigente le prestazioni in tale regime, esaurita la utilizzazione di altri strumenti retributivi contrattuali;

¹⁵⁷ **Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, 27 marzo 2000. Art. 5 - Organizzazione dell'attività intramuraria**

Comma 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; ... 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; Comma 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.

c) 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 o Ente, il quale rappresenta il budget di spesa massimo disponibile;

d) la tariffa per ogni turno di guardia notturna è fissata in € 480,00 lordi.

3. La presente disciplina è soggetta a verifiche e monitoraggio secondo quanto stabilito nelle linee di indirizzo regionale.

4. L'attività libero professionale è prestata con le modalità indicate nell'art. 5, comma 4^{vedi nota n.157} del DPCM 27.3.2000. 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 D.Lgs. n.81/2008^{vedi nota n.147}, con esclusione dei dirigenti che versino in condizioni di incompatibilità in quanto direttamente addetti alle attività di prevenzione di cui all'art. 118 (Attività professionale dei dirigenti dei dipartimenti di prevenzione).

Art. 116

Criteria generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi

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. 114, comma 1, (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti).

2. Nella fissazione delle tariffe le Aziende o Enti terranno conto, oltre che delle disposizioni legislative vigenti, ivi incluso l'art.1, comma 4, lett. c^{vedi nota n.151} della legge 120/2007, 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. 115 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) lett. a), b) e c), 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.¹⁵⁸ della legge n. 488/1999;

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 forfetariamente stabiliti - per l'ammortamento e la manutenzione delle apparecchiature nonché gli altri costi evidenziati dalla Aziende o Enti ai sensi dell'art. 1, comma 4, lett. c^{vedi nota n.151} della legge 120/2007;

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 con i dirigenti interessati tariffe inferiori per gruppi di prestazioni da effettuarsi in regime di libera professione da parte dei dirigenti, finalizzate alla riduzione di tempi di attesa, ai sensi dell'art. 3, comma 13¹⁵⁹, del D.Lgs. n.124/1998.

¹⁵⁸ **Legge 23 dicembre 1999, n. 488. Art. 28. Riqualficazione 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 nella misura stabilita dai contratti collettivi nazionali. ...

¹⁵⁹ **Decreto Legislativo 29 aprile 1998, n. 124. Art. 3 Modalità di partecipazione al costo delle prestazioni**

Comma 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

e) Le tariffe sono verificate annualmente, anche ai fini dell'art. 3, comma 7¹⁶⁰ della legge 23 dicembre 1994, n. 724.

f) Nell'attività libero professionale di équipe di cui all'art. 115 comma 1, lettere b), c) e d) (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) la distribuzione della quota parte spettante ai singoli componenti avviene – da parte delle Aziende o Enti – su indicazione dell'équipe stessa.

g) Le tariffe delle prestazioni libero professionali di cui all'art. 115 comma 1 lettera a) (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) comprensive di eventuale relazione medica, sono definite dalle Aziende o Enti di concerto con i dirigenti interessati, con la finalità di garantire un livello equilibrato delle tariffe che si riferiscono a prestazioni analoghe. 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), comma 1, dell'art 115. (Tipologie di attività libero professionale intramuraria), svolte in équipe, la tariffa è definita dalle Aziende o Enti, previa convenzione, anche per la determinazione dei compensi spettanti ai soggetti interessati e d'intesa con i medesimi.

i) un'ulteriore quota della tariffa da attribuire ai sensi dell'art. 7, comma 5, lett. d) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) così come previsto dall'art. 5, comma 2, lett. e)^{vedi nota n. 157} del DPCM del 27/3/2000. Dalla ripartizione del fondo previsto dalla disposizione normativa da ultimo citata, non può derivare per i destinatari un beneficio economico superiore a quello medio percepito dai dirigenti che espletano l'attività libero professionale, secondo criteri stabiliti in sede aziendale.

3. Nella contrattazione integrativa dovranno essere definiti, ai sensi dell'art. 7, comma 5, lett. d) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) gli incentivi economici da attribuire al personale dirigenziale degli altri ruoli professionale, tecnico e amministrativo, a valere sulle risorse derivanti dalle tariffe, che con la propria attività rende possibile l'organizzazione per l'esercizio della libera professione intramuraria. Il valore di tale incentivo, attribuito a ciascun dirigente, non può superare il valore medio attribuito al personale di cui al comma 2 lett. i).

Art. 117

Altre attività a pagamento

1. L'attività di consulenza dei dirigenti per lo svolgimento di compiti inerenti i fini istituzionali, all'interno dell'Azienda o Ente costituisce particolare incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 18, comma 1, par. II lett. c) (Tipologie di incarico).

2. Qualora l'attività di consulenza sia chiesta all'Azienda o Ente da soggetti terzi, essa costituisce una particolare forma di attività aziendale a pagamento, rientrante tra le ipotesi di cui all'art. 115, comma 1, lett.

che la prestazione venga resa nell'ambito dell'attività liberoprofessionale intramuraria, ponendo a carico dell'azienda unità sanitaria locale di appartenenza e dell'azienda unità 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 unità sanitaria locale di appartenenza e l'azienda unità 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 liberoprofessionale 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.

¹⁶⁰ **Legge 23 dicembre 1994, n. 724. Art. 3 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. 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.

d) (Tipologie di attività libero professionale intramuraria), 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 o Ente 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 1965¹⁶¹ e s.m.i., fatto salvo quanto previsto ai commi 526 e 527¹⁶² della Legge 145/2018. Per i compensi si applica il comma 3.

5. L'atto indicato nell'art. 114, comma 1 (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti) disciplina, inoltre, i casi in cui l'assistito può chiedere all'Azienda o Ente che la prestazione sia resa direttamente dal dirigente da lui scelto ed erogata al suo domicilio, fuori dell'orario di servizio, in relazione alle particolari prestazioni assistenziali richieste o al carattere occasionale e straordinario delle prestazioni stesse o al rapporto fiduciario già esistente con il dirigente prescelto con riferimento all'attività libero professionale intramuraria svolta individualmente o in équipe nell'ambito dell'Azienda o Ente.

6. L'atto aziendale di cui all'art. 114, comma 1, (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti) 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 o Ente del Servizio sanitario nazionale o di altra struttura sanitaria non accreditata, e sono disciplinate da convenzione. Le predette attività sono consentite solo se a carattere occasionale e se preventivamente autorizzate dall'Azienda o Ente con le modalità stabilite dalla convenzione. L'Azienda o Ente 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

¹⁶¹ **Decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124.** Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. (GU n.257 del 13-10-1965 - Suppl. Ordinario)

¹⁶² **Legge 30 dicembre 2018, n. 145. Art. 1.**

Comma 526. Per l'attività di compilazione e trasmissione per via telematica, da parte dei medici e delle strutture sanitarie competenti del Servizio sanitario nazionale, dei certificati medici di infortunio e malattia professionale di cui all'articolo 53 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, l'INAIL, a decorrere dal 1° gennaio 2019, trasferisce annualmente al Fondo sanitario nazionale l'importo di euro 25.000.000, mediante versamento all'entrata del bilancio dello Stato e successiva riassegnazione alla spesa, da ripartire tra le regioni e le province autonome in sede di predisposizione della proposta di riparto della quota indistinta delle risorse relative al fabbisogno standard nazionale. Per gli anni successivi al 2019, tale importo è maggiorato del tasso di inflazione programmato dal Governo.

Comma 527. Quota parte dei trasferimenti dell'INAIL, di cui al comma 526, determinata con intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, in deroga a quanto disposto dal comma 2 dell'articolo 23 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, implementa, per il personale dipendente del Servizio sanitario regionale, direttamente i fondi di ciascuna azienda o ente per la contrattazione decentrata integrativa.

dei compensi, la quota della tariffa spettante all'azienda stabilita in conformità alle disposizioni legislative vigenti, ivi incluso l'art.1, comma 4, lett. c^{vedi nota n.151} della legge 120/2007.

7. L'atto aziendale di cui all'art. 114 comma 1 (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti), disciplina, infine, l'attività professionale, richiesta a pagamento da terzi all'Azienda o Ente 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.

8. Per le prestazioni di cui al comma 7, l'atto aziendale in conformità di quanto previsto dal presente articolo e alle disposizioni legislative vigenti, ivi incluso l'art.1, comma 4, lett. c^{vedi nota n.151} della legge 120/2007, 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;
- 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)^{vedi nota n.153}, del D.Lgs. n.502/1992 e s.m.i.;
- e) L'attività deve garantire, di norma, il rispetto dei principi della fungibilità e della rotazione di tutto il personale che eroga le prestazioni.

Art. 118

Attività professionale dei dirigenti dei dipartimenti di prevenzione

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

2. A tal fine, fatta salva la possibilità di esercizio dell'attività libero professionale prevista dalle lett. a), b) e c) del comma 1 dell'art. 115 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) per le quali non si pongono problemi di incompatibilità per la natura stessa delle attività richieste o del soggetto richiedente (ad es. assistenza zootica per gli animali d'affezione), l'attività professionale richiesta a pagamento da terzi è acquisita ed organizzata dall' Azienda o Ente, ai sensi della lettera d) del comma 1 del citato art. 115 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria), che individua i dirigenti assegnati all'attività medesima, anche al di fuori delle strutture aziendali, nel rispetto delle situazioni individuali di incompatibilità da verificare in relazione alle funzioni istituzionali svolte, garantendo, di norma, l'equa partecipazione dei componenti le équipes interessate.

Art. 119

Attività non rientranti nella libera professione intramuraria

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, corsi di laurea, master 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 dello stato di invalidità civile e di handicap);
- 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;

h) attività professionale resa in qualità di ctu presso i tribunali.

2. Le attività e gli incarichi di cui al comma 1, ancorché a carattere non gratuito, possono essere svolte previa autorizzazione da parte dell'Azienda o Ente, ove necessaria ai sensi dell'articolo 53^{vedi nota n.83} del D.Lgs n.165/2001, che dovrà valutare se, in ragione della continuità o della gravosità dell'impegno richiesto nonché della sussistenza di un conflitto d'interesse non siano incompatibili con l'attività e gli impegni istituzionali.

3. Fatto salvo quanto previsto dalle vigenti norme di legge, 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'onnicomprendività e di tali funzioni si dovrà tener conto nella determinazione della retribuzione di posizione o di risultato.

Art. 120

Decorrenza e disapplicazioni

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art. 2, comma 2 del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- Art.54 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti medici e dei dirigenti del ruolo sanitario);

- Art 55 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico e art.18, comma 1, del CCNL del 3.11.2005 dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Tipologie di attività libero professionali);

- Art.56 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Disciplina transitoria);

- Art.57 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi);

- Art.58 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Altre attività a pagamento);

- Art.59 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Attività professionale dei dirigenti dei dipartimenti di prevenzione);

- Art.60 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Attività non rientranti nella libera professione intramuraria);

- Art.61 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Norma di rinvio);

- Allegato 9 al CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico (richiamato dall'art.65 "Disapplicazioni e sostituzioni" dello stesso CCNL) dell'Area IV e Allegato 4 (richiamato dall'art. 67 "Disapplicazioni e sostituzioni" dello stesso CCNL) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie.

TITOLO IX DISPOSIZIONI FINALI

Art. 121

Informazione sul Fondo Pensione Complementare

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

Art. 122

Disapplicazione disposizioni particolari dei precedenti CCNL

1. Con l'entrata in vigore del presente CCNL ai sensi dell'art. 2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- Art. 39, commi 1, 2, 3 e 5 del CCNL del 10.2.2004 come modificato dall' art. 16, comma 2, del CCNL del 6.5.2010 dell'Area IV e Art. 38, commi 1, 2, 3 e 5 del CCNL del 10.2.2004 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali);
- Art. 11 del CCNL dell'8.6.2000 II biennio economico dell'Area IV e art. 10 del CCNL dell'8.6.2000 II biennio economico dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Verifiche);
- Art. 60 del CCNL del 3.11.2005 dell'Area IV e art. 55 del CCNL del 3.11.2005 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Conferme);
- Art. 8, comma 2 del CCNL del 17.10.2008 (Entrata a regime dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica) dell'Area III;

Art. 123

Conferme

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

Dichiarazione congiunta n. 1

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

Dichiarazione congiunta n. 2

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

Dichiarazione congiunta n. 3

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

Dichiarazione congiunta n. 4

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

Dichiarazione congiunta n. 5

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

Dichiarazione congiunta n. 6

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

Dichiarazione congiunta n. 7

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

Dichiarazione congiunta n. 8

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

Dichiarazione congiunta n. 9

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

Dichiarazione congiunta n. 10

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

Dichiarazione congiunta n. 11

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

Dichiarazione congiunta n. 12

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

Dichiarazione congiunta n. 13

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

ELENCO DELLE NOTE A PIÈ DI PAGINA

Selezionate a cura di Carmine Gigli

N. nota – Argomento in ordine alfabetico

17 - Codice Civile. Art. 1339.

17 - Codice Civile. Art. 1419.

80 - Codice Civile. Art. 2104. Diligenza del prestatore di lavoro.

80 - Codice Civile. Art. 2105. Obbligo di fedeltà

95 - Codice Civile. Art. 2119. Recesso per giusta causa.

106 - Codice Civile. Art. 2122. Indennità in caso di morte.

22 - Codice Civile. Articolo 2126. Prestazione di fatto con violazione di legge.

98 - Codice di Procedura Penale. Art. 653. Efficacia della sentenza penale di assoluzione nel giudizio disciplinare

1 - CCNQ per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale (2016-2018) del 13/07/2016. Art. 7 Aree dirigenziali.

2 - CCNQ per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale (2016-2018) del 13/07/2016. ART. 6 Comparto della Sanità.

35 - CCNL dell'area III della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa del SSN del 21 luglio 2005. Art. 5 Il Dirigente ambientale

28 - CCNL dell'area III della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa del SSN del 17 ottobre 2008. Art. 8. Entrata a regime dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica.

135 - CCNL della dirigenza medica e veterinaria normativo 1994 – 1997 economico 1994 – 1995 del 05/12/1996. Art. 36 Recesso dell'azienda o ente

107 - CCNL della dirigenza medica e veterinaria normativo 1994 – 1997 economico 1994 – 1995 del 05/12/1996. Art. 47: Riconversione delle risorse destinate alla progressione economica per anzianità

119 - CCNL della dirigenza medica e veterinaria normativo 1994 – 1997 economico 1994 – 1995 del 05/12/1996. Art. 58 Dirigenti di II livello: la retribuzione di posizione e lo specifico trattamento economico legato all'incarico quinquennale. Norma di prima applicazione

117 - CCNL della dirigenza medica e veterinaria normativo 1994 – 1997 economico 1994 – 1995 del 05/12/1996. Art. 65 La produttività per i dirigenti medici e veterinari di I e II livello del Servizio Sanitario Nazionale

72 - CCNL della dirigenza medica e veterinaria del SSN del 8.06.2000. ART. 20 - Mobilità volontaria

33 - CCNL della dirigenza medica e veterinaria del SSN del 8.6.2000. Art. 38. Norma transitoria per i dirigenti già di II livello. Comma 3

113 - CCNL della dirigenza medica e veterinaria del 8/06/2000. ART. 39: La retribuzione di posizione

112 - CCNL della dirigenza medica e veterinaria del 8/06/2000. ART. 40: Indennità per incarico di direzione di struttura complessa

30 - CCNL della dirigenza medica e veterinaria del 8.06.2000. Art. 47. Retribuzione di posizione e di risultato

121 - CCNL della dirigenza medica e veterinaria del 8/06/2000. ART. 50: Fondo per: indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento o indennità per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa

125 - CCNL della dirigenza medica e veterinaria del 8/06/2000. Art. 52 Fondo della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale

122 - CCNL della dirigenza medica e veterinaria del 8/06/2000. Art. 53 Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi

108 - CCNL della dirigenza medica e veterinaria del 8/06/2000, II biennio. ART. 5 Indennità di esclusività del rapporto di lavoro

109 - Accordo errata corrige CCNL del 8-6-2000 del 22/02/2001. ART. 8: Integrazioni ed interpretazioni autentiche

24 - CCNL della dirigenza medica e veterinaria del SSN del 10.2.2004. Art. 10 – Aspettativa

67 - CCNL della dirigenza medica e veterinaria del 10.02.2004. Art. 19 - Congedi per la formazione

130 - CCNL della dirigenza medica e veterinaria del 10.2.2004. Art. 29: Indennità di rischio radiologico

26 - CCNL della dirigenza medica e veterinaria del 10.2.2004. Art. 34 - Trattamento di fine rapporto

29 - CCNL della dirigenza medica e veterinaria del 3.11.2005. Art. 13. Rapporti di lavoro ad esaurimento

25 - CCNL della dirigenza medica e veterinaria del 3.11.2005. Art. 24 - Disposizioni particolari

74 - CCNL della dirigenza medica e veterinaria del 3.11.2005. Art. 30. Effetti della valutazione negativa dei risultati

110 - CCNL della dirigenza medica e veterinaria del 3.11.2005. Art. 36 Indennità

133 - CCNL della dirigenza medica e veterinaria del 3.11.2005. Art. 52 Indennità Ufficiale di polizia giudiziaria

41 - CCNL della dirigenza medica e veterinaria del 3.11.2005. ALLEGATO N. 2

46 - CCNL della dirigenza medica e veterinaria del 3.11.2005. ALLEGATO N. 3

47 - Protocollo d'intesa del 11/04/2007 per la correzione di errore materiale – art. 53, comma 3 e allegato 3 del ccnl 3 novembre 2005 dell'area della dirigenza medico-veterinaria. Art. 1.

42 - CCNL della dirigenza medico e veterinaria del 5 luglio 2006. ALLEGATO 1

114 - CCNL della dirigenza medica e veterinaria del 6.5.2010 integrativo del CCNL del 17.10.2008. Art. 4: Disposizioni in materia di funzioni dirigenziali

136 - CCNL della dirigenza medica e veterinaria del 6.5.2010 integrativo del CCNL del 17.10.2008. Art. 8: Codice disciplinare

105 - CCNL della dirigenza medica e veterinaria del 6.5.2010 integrativo del CCNL del 17.10.2008. Art. 10: Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

11 - CCNL della dirigenza medica e veterinaria del 6.05.2010 integrativo del CCNL del 17.10.2008. Art. 16 Disposizioni particolari e conferme

102 - CCNL della dirigenza medica e veterinaria del 6.05.2010 – II Biennio. Art. 2 Incrementi stipendio tabellare nel biennio 2008-2009

103 - CCNL della dirigenza medica e veterinaria del 6.05.2010 – II Biennio. Art. 3: Incrementi stipendi tabellari dei medici a tempo definito e dei veterinari ad esaurimento

104 - CCNL della dirigenza medica e veterinaria del 6.05.2010 – II Biennio. Art. 4: Ex medici condotti ed equiparati

120 - CCNL della dirigenza medica e veterinaria del 6.05.2010 – II Biennio. Art. 8: Effetti dei benefici economici

118 - CCNL della dirigenza medica e veterinaria del 6.05.2010 – II Biennio. Art. 9: Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa

128 - CCNL della dirigenza medica e veterinaria del 6.05.2010 – II Biennio. Art. 10: Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro

124 - CCNL della dirigenza medica e veterinaria del 6.05.2010 – II Biennio. Art. 11: Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale

111 - CCNL della dirigenza medica e veterinaria del 6/05/2010 – II Biennio. Art. 12 Incremento dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro

66 - Circolare 24 aprile 1995 n.14. Ministro per la Funzione Pubblica. Direttiva alle amministrazioni pubbliche in materia di formazione del personale. 4. Compiti delle amministrazioni.

148 - Decreto 21 luglio 2000, n. 278. Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministro per la Solidarietà Sociale. Art. 2. Congedi per gravi motivi familiari

146 - Decreto-Legge 12 settembre 1983, n. 463. Art. 5

137 - Decreto-Legge 25 giugno 2008, n. 112. Art. 72 Personale dipendente prossimo al compimento dei limiti di età per il collocamento a riposo

149 - Decreto-Legge 25 giugno 2008, n. 112. Art. 73 - Part time

127 - Decreto-Legge 6 luglio 2011, n. 98. Art. 16 Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico

60 - Decreto-Legge 6 dicembre 2011, n. 201. Art. 6 Equo indennizzo e pensioni privilegiate

21 - Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502. Articolo 3-sexies. Direttore di distretto

152 - Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502. Art. 4. Aziende ospedaliere e presidi ospedalieri - Comma 10

68 - Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502. Art. 6. Rapporti tra Servizio sanitario nazionale ed Università - Comma 2, Comma 3

156 - Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502. Art. 9. Fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale

23 - Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502. Articolo 15. Disciplina della dirigenza medica e delle professioni sanitarie

31 - Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502. Art. 15-bis. Funzioni dei dirigenti responsabili di struttura

32 - Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502. Art.15-ter. Incarichi di natura professionale e di direzione di struttura. Comma 3

153 - Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502. Art. 15-quinquies Caratteristiche del rapporto di lavoro esclusivo dei dirigenti sanitari

145 - Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502. Art. 15-septies Contratti a tempo determinato

154 - Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502. Art. 15-duodecies Strutture per l'attività liberoprofessionale

155 - Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502. Art. 15-quattordecies Osservatorio per l'attività liberoprofessionale

13 - Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502. Articolo 16-bis. Formazione continua

69 - Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502. Art. 16-quater. Incentivazione della formazione continua

20 - Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502. Articolo 17-bis. Dipartimenti

159 - Decreto Legislativo 29 aprile 1998, n. 124. Art. 3 Modalità di partecipazione al costo delle prestazioni

12 - Decreto Legislativo 17 agosto 1999, n. 368.

44 - Decreto Legislativo 26 novembre 1999, n. 532. Art. 6. Trasferimento al lavoro diurno

3 - Decreto Legislativo 28 luglio 2000, n. 254. Articolo 1. Strutture per l'attività libero-professionale

- 61 - Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Articolo 16 Divieto di adibire al lavoro le donne - Art. 17 Estensione del divieto - Art. 28. Congedo di paternità
- 62 - Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Articolo 32. Congedo parentale
- 63 - Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Art. 47. Congedo per la malattia del figlio
- 142 - Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Art. 6. Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale
- 138 - Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Art. 21 Responsabilità dirigenziale
- 139 - Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Art. 22 Comitato dei garanti
- 71 - Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Art. 30 Passaggio diretto di personale tra amministrazioni
- 10 - Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Articolo 31. Passaggio di dipendenti per effetto di trasferimento di attività
- 141 - Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Art. 35 Reclutamento del personale
- 140 - Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Art. 36 Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile
- 9 - Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Articolo 40. Contratti collettivi nazionali e integrativi
- 18 - Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Art. 40-bis. Controlli in materia di contrattazione integrativa
- 15 - Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Articolo 42. Diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro. Comma 2
- 5 - Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Articolo 47. Procedimento di contrattazione collettiva
- 4 - Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Articolo 47-bis. Tutela retributiva per i dipendenti pubblici
- 5 - Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Articolo 48. Disponibilità destinate alla contrattazione collettiva nelle amministrazioni pubbliche e verifica
- 7 - Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Articolo 49. Interpretazione autentica dei contratti collettivi
- 83 - Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Art. 53 Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi
- 73 - Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Art. 54. Codice di comportamento
- 79 - Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Articolo 55. Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative
- 85 - Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Art. 55-bis Forme e termini del procedimento disciplinare.
- 96 - Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Art. 55-ter Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale
- 87 - Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Art. 55-quater Licenziamento disciplinare
- 90 - Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Art. 55-quinquies False attestazioni o certificazioni
- 86 - Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Art. 55-sexies Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare
- 89 - Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Art. 55-septies Controlli sulle assenze
- 59 - Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Articolo 55-octies. Permanente inidoneità psicofisica.
- 99 - Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Art. 63. Controversie relative ai rapporti di lavoro
- 8 - Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Articolo 64. Accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità ed interpretazione dei contratti collettivi
- 37 - Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Articolo 68. Aspettativa per mandato parlamentare
- 39 - Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66. Articolo 4 Durata massima dell'orario di lavoro

45 - Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66. Articolo 5 Lavoro straordinario
40 - Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66. Articolo 7 Riposo giornaliero
43 - Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66. Articolo 9 Riposi settimanali
49 - Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66. Articolo 10 Ferie annuali
147 - Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81
115 - Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Art. 4. Ciclo di gestione della performance
116 - Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Art. 15. Responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo
51 - Decreto Legislativo 15 marzo 2010, n. 66. Art. 1799 Retribuzione delle forze di completamento
91 - Decreto Legislativo 31 dicembre 2012, n. 235. Art. 7 Incandidabilità alle elezioni regionali
92 - Decreto Legislativo 31 dicembre 2012, n. 235. Art. 8 Sospensione e decadenza di diritto per incandidabilità alle cariche regionali
57 - Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80. Art. 24 Congedo per le donne vittime di violenza di genere
150 - Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81. Art. 8 Trasformazione del rapporto
144 - Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81. Art. 20 Divieti
123 - Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75. Art. 23 Salario accessorio e sperimentazione
157 - Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, 27 marzo 2000. Art. 5 - Organizzazione dell'attività intramuraria
161 - Decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124
132 - Decreto del Presidente della Repubblica 5 maggio 1975, n. 146
75 - Decreto del Presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761. Art. 28. Responsabilità.
100 - Decreto del Presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761. Art. 43. Missioni
70 - Decreto del Presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761. Art. 45. Attività didattiche, di ricerca ed aggiornamento tecnico-scientifico
27 - Decreto del Presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761. Art. 59. Riammissione in servizio
134 - Decreto del Presidente della Repubblica 20 maggio 1987, n. 270. Art. 52 Indennità di bilinguismo
101 - Decreto del Presidente della Repubblica 28 novembre 1990, n. 384. Art. 87 Trattamento di missione per particolari categorie
76 - Decreto del Presidente della Repubblica 28 novembre 1990, n. 384. Art. 88 Copertura assicurativa
56 - Decreto del Presidente della Repubblica 21 settembre 1994, n. 613
36 - Decreto del Presidente della Repubblica 10 dicembre 1997, n. 483
19 - Decreto del Presidente della Repubblica 10 dicembre 1997, n. 484
58 - Decreto del Presidente della Repubblica 27 luglio 2011, n. 171
81 - Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62. Art. 16 Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice
52 - Legge 13 luglio 1967, n. 584. Art. 1.
82 - Legge 20 maggio 1970, n. 300. Art. 1. Libertà di opinione
48 - Legge 23 dicembre 1977, n. 937. Art. 1.
38 - Legge 27 dicembre 1985, n. 816.

53 - Legge 4 maggio 1990, n. 107. Art. 13

16 - Legge 12 giugno 1990, n. 146.

88 - Legge 7 agosto 1990, n. 241. Art. 24 Esclusione dal diritto di accesso

55 - Legge 11 agosto 1991, n. 266. Legge-quadro sul volontariato.

51 - Legge 5 febbraio 1992, n. 104. Art. 33. Agevolazioni. Comma 3.

160 - Legge 23 dicembre 1994, n. 724. Art. 3 Ospedali. Comma 6 e Comma 7

131 - Legge 23 dicembre 1994, n. 724. Art. 5. Congedo ordinario aggiuntivo per categorie di lavoratori esposti a rischio radiologico

84 - Legge 23 dicembre 1996, n. 662. Art. 1. Misure in materia di sanità, pubblico impiego, istruzione, finanza regionale e locale, previdenza e assistenza. Comma 59 e Comma 60.

126 - Legge 27 dicembre 1997, n. 449. Art. 43. 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.

158 - Legge 23 dicembre 1999, n. 488. Art. 28. Riqualificazione dell'assistenza sanitaria e attività libero-professionale

143 - Legge 8 marzo 2000, n. 53. Art. 4 Congedi per eventi e cause particolari. Art. 5. Congedi per la formazione

54 - Legge 6 marzo 2001, n. 52. Art. 5. Diritti dei donatori.

94 - Legge 27 marzo 2001, n. 97. Art. 3. Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio

97 - Legge 27 marzo 2001, n. 97. Art. 4. Sospensione a seguito di condanna non definitiva

151 - Legge 3 agosto 2007, n. 120. Art. 1, comma 4,

34 - Legge 30 luglio 2010, n. 122 Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, recante misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica. Art. 9 Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico.

64 - Legge 24 dicembre 2012, n. 228. Articolo 1. Comma 339.

77 - Legge 11 agosto 2014, n. 114

50 - Legge 20 maggio 2016, n. 76. Articolo 1. Comma 36. Comma 50

14 - Legge 8 marzo 2017, n. 24.

129 - Legge 27 dicembre 2017, n. 205. Art. 1.

93 - Legge 11 gennaio 2018, n. 3. Art. 12 Esercizio abusivo di una professione

6 - Legge 30 dicembre 2018, n. 145. Articolo 1, comma 440

162 - Legge 30 dicembre 2018, n. 145. Art. 1, Comma 526 e Comma 527