



PIATTAFORMA CONTRATTUALE
CCNL 2019 – 2021

INDICE

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI	6
CAPO I – OBIETTIVI E STRUMENTI	6
Obiettivi, strumenti e materie.	6
Contrattazione collettiva integrativa	7
Finalità della contrattazione integrativa e verifica del suo andamento	9
Tempi e procedure per la contrattazione integrativa	10
Istituti della partecipazione sindacale	12
Coordinamento regionale	14
Comitato Unico di Garanzia	16
CAPO II SOGGETTI SINDACALI E TITOLARITÀ DELLE PREROGATIVE	17
Soggetti sindacali	17
Composizione delle delegazioni	18
Accesso agli atti	18
CAPO III – PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI	19
Clausole di raffreddamento	19
Interpretazione autentica dei contratti collettivi	20
TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO	21
CAPO I – COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	21
Il contratto individuale di lavoro	21
Periodo di prova	23
Ricostituzione del rapporto di lavoro	24
CAPO II - STRUTTURA DEL RAPPORTO DI LAVORO	25
Caratteristiche del rapporto di lavoro	25
CAPO III – IL SISTEMA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI	26
Sviluppo di carriera e tipologie di incarico	26
Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali – Criteri e procedure	28
Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di Struttura complessa, di Dipartimento, di Distretto e di Presidio Ospedaliero	30
Sostituzioni	30

CAPO IV ORARIO E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	33
Orario normale di lavoro dei dirigenti	33
Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa	35
Servizio di guardia	36
Pronta disponibilità	37
Lavoro notturno	38
Disposizioni particolari in materia di riposo giornaliero e settimanale	39
CAPO V INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE	41
Ferie e festività	41
Assenze retribuite	42
Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge	43
Congedi per i dirigenti vittime di violenza	44
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, ed esami diagnostici	45
Permessi orari a recupero	47
Assenze per malattia	47
Assenze in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita	50
Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio	51
Servizio militare	52
Aspettativa	52
Altre aspettative previste da disposizioni di legge	54
Congedi dei genitori	55
Congedi per la formazione	57
Tutela dei dirigenti in particolari condizioni psico-fisiche	58
Tutela dei dirigenti portatori di handicap	59
Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica	60
Disposizioni particolari per l'applicazione della legge 20.5.2016 n. 76.	60
CAPO VI – FORMAZIONE	61
Aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata	61
ECM	63
Comando finalizzato	64
CAPO VII – ASSEGNAZIONE TEMPORANEA E MOBILITÀ	65
Comando	65
Mobilità interna	66
Mobilità volontaria	67
Accordi relativi a eccedenze di personale e mobilità collettiva	67

CAPO VIII – VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI	69
Obiettivi e principi della valutazione	69
Procedure della valutazione	69
La verifica e valutazione dei dirigenti. Organismi, principi e procedure	70
Valutazione annuale dei risultati raggiunti	
Valutazione al termine dell’incarico delle attività svolte e dei risultati raggiunti	
Effetti della valutazione positiva del collegio tecnico	73
Effetti della valutazione negativa dei risultati	74
Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi ed altri istituti	75
CAPO IX – NORME DISCIPLINARI	76
Principi generali	76
Obblighi del dirigente	76
Sanzioni disciplinari	78
Codice disciplinare	79
Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare	84
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale	84
Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale	86
Determinazione concordata della sanzione	88
La reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato	89
Indennità sostitutiva della reintegrazione	89
CAPO X – ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	90
Cause di cessazione del rapporto di lavoro	90
Obblighi delle parti	90
Termini di Preavviso	90
Risoluzione consensuale	91
Recesso dell’Azienda o Ente	92
Comitato dei Garanti	92
Nullità del recesso	93
CAPO XI – ISTITUTI DI PARTICOLARE INTERESSE	94
Coperture assicurative in caso di uso di mezzo proprio o aziendale	94
Coperture assicurative di responsabilità civile	95
Sistemi per la gestione del rischio	96
Patrocinio legale	97
Clausole speciali	98
Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro	98

TITOLO IV PARTICOLARI TIPOLOGIE DI RAPPORTO	99
CAPO I – RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO	99
Assunzioni a tempo determinato	99
Trattamento economico – normativo dei dirigenti a tempo determinato	101
CAPO II – RAPPORTI DI LAVORO CON IMPEGNO RIDOTTO	103
Rapporto di lavoro a tempo parziale	103
Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale	105
Trattamento economico - normativo del personale a tempo parziale	106
Welfare integrativo	108
Trattamento di trasferta	108
CAPO III - ALTRE TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO	110
Rapporti di lavoro ad esaurimento	110

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

CAPO I – OBIETTIVI E STRUMENTI

Obiettivi, strumenti e materie.

1. Il sistema delle relazioni sindacali, avuto riguardo alle prerogative e responsabilità datoriali e di quelle delle organizzazioni sindacali, si svolge in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse alla qualificazione, al miglioramento ed alla garanzia di sicure condizioni di lavoro e alla crescita professionale e coerente sviluppo di carriera dei dirigenti con l'esigenza delle aziende di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, nel rispetto del corretto equilibrio tra la effettiva dotazione organica ed i risultati prestazionali attesi.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a) contrattazione collettiva a livello nazionale;
 - b) contrattazione collettiva integrativa, che si svolge a livello di azienda, sulle materie e con le modalità indicate in questo contratto;
 - c) concertazione, consultazione (che presuppone l'esame congiunto) e informazione. L'insieme di tali istituti realizza i principi della partecipazione che si estrinseca anche nella costituzione di Commissioni Paritetiche;
 - d) interpretazione autentica dei contratti collettivi.
3. Nelle materie affidate alla contrattazione collettiva ai sensi dell'articolo 40, comma 1 decreto legislativo 165/2001, e nel rispetto dei principi stabiliti dal medesimo decreto, il contratto collettivo nazionale può derogare eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano o che abbiano introdotto discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche cui si applica questo contratto e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili fino alla successiva sessione di contrattazione collettiva nazionale.
4. Sono materia di contrattazione collettiva nazionale e di quella integrativa, per quanto ad essa demandato, la disciplina

- (i) del rapporto di lavoro, compreso l'affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali,
- (ii) dell'esercizio della libera professione intramoenia,
- (iii) delle relazioni sindacali,
- (iv) i casi oggetto di rilievo disciplinare, le sanzioni applicabili e la relativa graduazione,
- (v) la valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento economico accessorio,
- (vi) la mobilità nonché,
- (vii) in genere e salvo le deroghe di cui al comma 3, le materie che la legge non espressamente esclude dalla disciplina pattizia ovvero quelle che la contrattazione collettiva riserva agli istituti della partecipazione.

Contrattazione collettiva integrativa

1. Le pubbliche amministrazioni attivano livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione, fermo il divieto di erogare trattamenti economici di risultato che non corrispondano agli obiettivi preventivamente concordati. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti da questo contratto collettivo, tra i soggetti e con le procedure negoziali che quest'ultimo prevede. Il contratto collettivo nazionale definisce il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata.
2. In sede integrativa le parti stipulano il contratto collettivo utilizzando le risorse a ciò destinate dalla contrattazione collettiva nazionale e, ove previste, quelle rinvenienti dal finanziamento regionale.
3. In sede di contrattazione collettiva integrativa sono trattate e definite le seguenti materie:
 - a) Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari concorrono alla costituzione di appositi contingenti esonerati dallo sciopero al limitato fine di garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili, ai sensi della legge 146/90 come modificata dalla legge 83/00;
 - b) criteri per:
 - 1) all'inizio di ciascun anno e previa verifica della loro costruzione secondo le previsioni del contratto collettivo nazionale, la costituzione dei fondi contrattuali e la definizione delle risorse regionali destinati alla contrattazione integrativa e la determinazione, anno per anno, del relativo ammontare, fermo restando – per le Amministrazioni - l'obbligo della loro spendita integrale con la medesima cadenza

- 2) la distribuzione dei fondi e delle risorse di cui al numero 1) nei contenitori definiti dalla contrattazione collettiva nazionale; lo spostamento delle medesime da un contenitore all'altro ed al loro interno, sulla scorta del manifestarsi di esigenze prestazionali condivise; la determinazione del loro ammontare a seconda delle previsioni dell'organico definito in base alle leggi in materia ed alla programmazione sanitaria regionale, nei termini risultanti dalle linee di indirizzo dettate dal Coordinamento regionale ;
- 3) le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione collegata all'incarico di cui sono titolari nonché ai risultati ed agli obiettivi loro assegnati in forma scritta, avuto riguardo alle dotazioni organiche e strumentali effettivamente disponibili;
- c) linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione dirigenziale e professionale e della formazione continua comprendente l'aggiornamento e la formazione; modalità regolamentate di fruizione sia del credito orario a ciò destinato che dei singoli istituti funzionali all'esercizio del diritto in materia di formazione ed aggiornamento;
- d) modalità e tempi di applicazione delle norme in materia di tutela della salute, della sicurezza e dell'igiene nei luoghi di lavoro di cui al decreto legislativo 81/2008, con particolare riguardo alla definizione di sistemi di sicurezza personale per i dirigenti che operano in strutture isolate, in ambiti di pericolo, con presenza ridotta di personale ed in orario notturno;
- e) previa informazione obbligatoria e preventiva su tutti gli atti di definizione ed organizzazione di enti, presidi, strutture e servizi, implicazioni derivanti dagli effetti di tali atti, delle innovazioni organizzative, tecnologiche e dei processi di esternalizzazione, disattivazione o riqualificazione e riconversione di enti, presidi, strutture e servizi, degli interventi in materia di sicurezza delle cure e degli operatori sul luogo di lavoro, sull'organico dirigenziale, sulla quantità e qualità del lavoro, sulle ricadute a riguardo degli incarichi dirigenziali assegnati, sulla garanzia di salvaguardia della professionalità e, in caso di mobilità, sui criteri di sua applicazione;
- f) definizione degli atti per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria, salvaguardando l'effettivo diritto di esercizio, nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati;
- g) linee di indirizzo applicativo – nella specifica sede aziendale - della normativa inderogabile, comunitaria e nazionale, in materia di orario di lavoro, riposi, ferie, atte a garantire idonee condizioni di lavoro ed il pieno recupero delle energie psicofisiche dei dirigenti, nonché a prevenire il rischio clinico;

- h) modalità di adempimento degli obblighi datoriali di cui agli articoli 4 (in materia di trasparenza dei dati) e 10 (in materia di assicurazione per la responsabilità civile professionale) della legge 24/2017, ivi compresa la ipotesi di utilizzo di “altre analoghe misure” diverse dalla stipula di un contratto assicurativo
 - i) Modalità di adempimento degli obblighi datoriali di cui alla legge 190/2012 in materia, specie a proposito della tutela riservata al dipendente pubblico che segnala illeciti
4. I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali e si svolgono sulle materie stabilite in questo articolo. Le clausole difformi sono soggette alla disciplina di cui agli articoli 40 e 40 bis del decreto legislativo 165/2001.
5. Sono disapplicate le precedenti disposizioni contrattuali in materia.

Finalità della contrattazione integrativa e verifica del suo andamento

1. Le Aziende sono tenute ad attivare la contrattazione integrativa, secondo le modalità ed i tempi previsti dal contratto collettivo nazionale, al fine di adottare, nel quadro della massima trasparenza dei ruoli e delle responsabilità delle parti, scelte condivise nelle materie alla stessa demandate, anche nell’ottica di garantire la soddisfazione psico-fisica dei dirigenti e conseguire il miglioramento qualitativo dei servizi e dei livelli assistenziali,
2. Nell’ambito della Conferenza Permanente, istituita presso le Regioni, si provvede a verificare l’andamento della contrattazione integrativa allo scopo di individuare ed emendare gli eventuali elementi ostativi alla concreta attuazione della stessa e di analizzarne i risultati. Nei casi di mancato avvio o di blocco ingiustificato della trattativa, la Conferenza deve, inoltre, formulare proposte e fornire indicazioni per favorire l’avvio o la riattivazione della stessa da parte aziendale.
3. Nell’ambito dell’attività di monitoraggio, di cui all’articolo 46 del decreto legislativo 165/2001, l’ARAN evidenzia le eventuali criticità in relazione alla contrattazione integrativa delle Aziende o degli enti del SSN nell’ambito del rapporto annuale da inviare al Dipartimento della Funzione Pubblica, al Ministero dell’Economia e Finanze, nonché al Comitato di Settore.

Tempi e procedure per la contrattazione integrativa

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata triennale sia per la parte normativa che per la parte economica e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi, essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale in apposita sessione da esaurirsi entro il 31 gennaio.
2. L'Azienda provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro quindici giorni da quello di stipulazione di questo contratto ed a convocare la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato entro quindici giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque entro 60 giorni dall'entrata in vigore di questo contratto.
3. Entro trenta giorni dalla stipula di questo contratto, l'Azienda, ai fini dell'avvio della trattativa, trasmette alla Regione la documentazione relativa alla costruzione, costituzione e determinazione dei contenitori relativi alla retribuzione accessoria e alle altre risorse contrattuali, come definiti nell'ultima contrattazione integrativa, e ne fornisce contestuale ed integrale informazione alle OO.SS. L'inadempimento costituisce illecito disciplinare
4. La contrattazione integrativa, ove non siano state presentate le piattaforme, deve concludersi entro 150 giorni dall'avvio delle trattative, salvo diverso accordo tra le parti opportunamente motivato e comunque in presenza di trattative già avviate e in fase conclusiva.
5. Nel corso delle trattative le parti sono tenute a collaborare fattivamente, nell'osservanza dei principi di lealtà e buona fede, al rispetto della predetta tempistica contrattuale. A tal fine, nel periodo di contrattazione aziendale, le parti devono incontrarsi con una frequenza e assiduità tali da consentire la stipula del contratto integrativo nei tempi sopra riportati e possono accordarsi sulle modalità ritenute più utili per la conclusione delle trattative.
6. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione, anche per quanto riguarda lo stato di utilizzo dei fondi e conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti nelle medesime materie.

7. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal Collegio Sindacale. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro cinque giorni corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, il contratto viene sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è effettuata dal titolare del potere di rappresentanza dell'Azienda o Ente ovvero da un suo delegato. In caso di rilievi la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.
8. Le Aziende e gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN i contratti integrativi entro cinque giorni dalla sottoscrizione.
9. Nella prossima sessione negoziale di livello nazionale, le parti provvederanno alla verifica dell'applicazione di questo articolo, evidenziando eventuali criticità e definendo più efficaci modifiche, integrazioni e correzioni.

Istituti della partecipazione sindacale

1. Gli istituti della partecipazione sindacale di cui all'articolo 9 del decreto legislativo 165/2001 sono così disciplinati:

a) Informazione sempre preventiva:

- ✓ L'Azienda - allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali – informa preventivamente e tempestivamente (e comunque entro dieci giorni lavorativi prima della sua adozione) le rappresentanze sindacali aziendali e le delegazioni trattanti su tutti gli atti che questo contratto esclude dalla contrattazione collettiva, ivi compresi gli atti organizzativi di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane.
- ✓ Nelle materie per le quali il contratto collettivo nazionale prevede la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione e la consultazione, l'informazione è preventiva. L'omissione dell'informativa o il mancato rispetto del termine di convocazione delle rappresentanze sindacali costituisce comportamento antisindacale ed è valutabile – per il responsabile dell'ufficio – sub specie responsabilità dirigenziale.
- ✓ Ai fini di una più compiuta informazione, le parti, a richiesta, si incontrano comunque con cadenza almeno annuale e, in ogni caso, in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici ovvero per l'innovazione tecnologica nonché per gli eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione degli stessi.

b) Concertazione:

- ✓ I soggetti di cui alla lettera A), ricevuta l'informazione, possono attivare, nelle materie per le quali non è prevista la contrattazione integrativa e mediante richiesta scritta, la concertazione sui criteri generali inerenti alle seguenti materie:
 - articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità;
 - valutazione dell'attività dei dirigenti;
 - articolazione dell'orario e dei piani per assicurare le emergenze;
 - condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale.

12

- ✓ La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro le quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta e si concludono nel termine tassativo di trenta giorni dalla data di fissazione del primo incontro; dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa; al termine, ove le parti non reputino sussistere le condizioni per la stipula di un accordo, esse riassumono i propri distinti ruoli e responsabilità. L'omissione dell'informativa o il mancato rispetto del termine di convocazione delle rappresentanze sindacali costituisce comportamento antisindacale ed è valutabile – per il responsabile dell'ufficio – sub specie responsabilità dirigenziale.

c) Consultazione

- ✓ La consultazione dei soggetti di cui alla lettera A), si svolge obbligatoriamente su:
 - a) atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro, prima della loro adozione;
 - b) nei casi di cui agli articoli 47 e 50 del decreto legislativo 81/2008 (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza).

d) altre forme di partecipazione

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

3. Presso ciascuna Regione è costituita una Conferenza permanente con rappresentanti delle Regioni, dei direttori generali delle aziende o dell'organo di governo degli enti secondo i rispettivi ordinamenti e delle organizzazioni sindacali firmatarie di questo contratto, nell'ambito della quale, almeno due volte l'anno in relazione alle specifiche competenze regionali in materia di programmazione dei servizi sanitari e dei relativi flussi finanziari, sono verificate la qualità e quantità dei servizi resi nonché gli effetti derivanti dall'applicazione di questo contratto, con particolare riguardo agli istituti oggetto delle linee generali di indirizzo dettate dal Coordinamento Regionale.

4. È costituita una Conferenza nazionale con rappresentanti dell'ARAN, della Conferenza permanente per i rapporti Stato-Regioni e delle organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa per la stipula del contratto, nell'ambito della quale almeno una volta l'anno, sono verificati gli effetti derivanti dall'applicazione di esso.

Coordinamento regionale

1. Ferma rimanendo l'autonomia contrattuale delle aziende ed enti nel rispetto dell'articolo 40 del decreto legislativo 165/2001, le Regioni, entro 90 giorni dall'entrata in vigore di questo contratto, previo esame congiunto con le organizzazioni sindacali ammesse alle trattative per la sua stipula, emanano linee generali di indirizzo, la cui applicazione costituisce oggetto di valutazione ai fini della conferma nell'incarico di Direttore Generale delle Aziende Sanitarie, ad effetto vincolante, salvo motivato dissenso, per le amministrazioni destinatarie, nelle materie relative:
- a) all'utilizzo delle risorse regionali di cui all'art. 40 comma 3 quinquies del decreto legislativo 165/2001;
 - b) alla realizzazione della formazione dirigenziale e professionale e della formazione continua, comprendente l'aggiornamento professionale e la formazione permanente, garantendo il rispetto dei diritti dei singoli in materia, sia relativamente all'articolazione dell'orario di lavoro, sia per l'effettiva fruizione degli istituti in esame;
 - c) alla modalità di incremento dei contenitori economici contrattuali in ragione della dotazione organica ragguagliata alle previsioni di legge in materia;
 - d) ai criteri generali dei sistemi e meccanismi di valutazione dei dirigenti che devono essere adottati preventivamente dalle aziende sulla scorta delle regole dettate in materia di affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali di cui al contratto collettivo nazionale;
 - e) alla verifica dell'efficacia e della corrispondenza dei servizi pubblici erogati alla domanda e al grado di soddisfazione dell'utenza;
 - f) ai criteri generali per sviluppare a livello aziendale un sistema di standard e procedure finalizzati alla definizione e determinazione dei volumi prestazionali riferiti all'impegno dell'orario di servizio richiesto in ragione della dotazione organica effettivamente presente e delle risorse economiche disponibili, nonché di monitoraggio delle prestazioni preventivamente concordate e correlate al raggiungimento degli obiettivi, nel rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali;

- g) ai criteri generali per la razionalizzazione ed ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale ed urgenza/emergenza, ribadendo l'inderogabile divieto di utilizzo improprio di dirigenti medici titolari di discipline ad essa estranee ovvero dislocati in sedi di lavoro diverse da quella impegnata, al fine di favorire il rispetto dei principi generali inerenti l'orario di lavoro, la loro valorizzazione economica secondo la disciplina del contratto collettivo nazionale, tenuto anche conto delle tipologie di attività professionali e dei suoi presupposti e condizioni;
- h) all'applicazione della disciplina della mobilità in caso di eccedenza dei dirigenti nei processi di ristrutturazione aziendale;
- i) ai criteri generali per l'inserimento, nei regolamenti aziendali sulla libera professione, di norme idonee a garantire che l'esercizio della libera professione sia reso concretamente praticabile per tutti i dirigenti medici che ne facciano richiesta;
- j) ai criteri per la definizione delle modalità di fruizione del riposo giornaliero, settimanale, delle ferie e dei recuperi, nel rispetto della disciplina comunitaria e nazionale al riguardo
- k) ai criteri generali per la determinazione della tariffa percentuale, nonché per l'individuazione delle discipline mediche e veterinarie che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria;
- l) alle indicazioni in tema di assistenza umanitaria, emergenza e cooperazione;
- m) agli indirizzi in materia di riconoscimenti connessi allo svolgimento dell'attività didattica e di tutoraggio nell'ambito della formazione specialistica dei medici;
- n) alla costituzione dell'organismo di seconda istanza ai sensi del comma 4 dell'articolo che disciplina modalità ed effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti

15

2. Le parti concordano che, sulle materie non oggetto delle linee di indirizzo regionali, la contrattazione collettiva integrativa e gli istituti della partecipazione sindacale sono avviati secondo i tempi e le modalità previsti da questo contratto.
3. Ferma rimanendo l'autonomia aziendale, il sistema delle relazioni sindacali regionali, secondo i protocolli definiti in ciascuna Regione con le organizzazioni sindacali ammesse alle trattative per la stipula del contratto collettivo nazionale, prevede gli argomenti e le modalità di confronto con le medesime su materie non contrattuali aventi riflessi sugli istituti disciplinati dal contratto ovvero sulla verifica dello stato di attuazione dello stesso, specie con riguardo alle risultanze dell'applicazione delle disposizioni in materia di composizione e distribuzione dei contenitori economici relativi alla retribuzione di posizione e di risultato solo nei casi di eventuale incapienza dei fondi da utilizzare. Il confronto riguarda, comunque,

la verifica dell'entità dei finanziamenti dei contenitori economici contrattuali, limitatamente alle Aziende soggette a riorganizzazione in conseguenza di atti di programmazione regionale, assunti in applicazione del dm 70/2015, per ricondurli a congruità, fermo restando il valore della spesa regionale.

Le Regioni inoltre, svolgono opportuni confronti e verifiche con le organizzazioni sindacali al fine di valutare lo stato ed il livello di applicazione delle disposizioni in materia di stabilizzazione del lavoro precario e flessibile, vietandone l'utilizzo fino ad esaurimento integrale delle procedure di stabilizzazione testé menzionate.

Comitato Unico di Garanzia

1. Ai sensi dell'articolo 57 comma 01 del decreto legislativo. 165/2001, presso ciascuna amministrazione è costituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.
2. Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali ammesse alle trattative per la stipula del contratto collettivo nazionale e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'amministrazione.
3. Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza e l'efficacia delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
4. Le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate in coerenza con le linee guida contenute nella direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, registrata presso la Corte dei conti il 12 aprile 2011, registro 8, foglio 150 ed eventuali, successive modifiche.

5. La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi.

CAPO II SOGGETTI SINDACALI E TITOLARITÀ DELLE PREROGATIVE

Soggetti sindacali

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) costituite espressamente ai sensi dell'articolo 19 della legge 300/1970 dalle organizzazioni sindacali ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei relativi contratti collettivi nazionali.
2. Per le prerogative e i diritti sindacali, si rinvia a quanto previsto dai CCNQ in materia. Il monte complessivo dei permessi orari aziendali compete ai dirigenti:
 - ✓ componenti delle RSA costituite dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 1;
 - ✓ componenti delle organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione nazionale
3. Ai dirigenti sindacali di cui all'articolo 3 lettera e) del CCNQ 4.12.2017 competono i permessi di cui all'articolo 10 stesso CCNQ; ai componenti degli organismi statutari delle confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa, qualora non coincidenti con nessuno dei soggetti di cui al comma 2 competono i permessi di cui all'articolo 11 del CCNQ 4.12.2017 ovvero dell'omologa disposizione vigente nel tempo.
4. La rappresentatività delle organizzazioni sindacali ammesse alle trattative per la stipula del contratto collettivo nazionale al fine della ripartizione del contingente dei permessi aziendali è accertata in ciascuna azienda sulla base del solo dato associativo espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato.
5. Per la titolarità delle altre prerogative si rinvia a quanto previsto dall'articolo 17, comma 1 del CCNQ 4.12.2017.

Composizione delle delegazioni

1. La delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita:
 - ✓ dal titolare del potere di rappresentanza dell'azienda o da un suo delegato della stessa Azienda;
 - ✓ dai rappresentanti dei titolari degli uffici interessati appositamente individuati dall'Azienda.
2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:
 - ✓ da componenti di ciascuna delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 300/1970;
 - ✓ dai componenti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria ammesse alle trattative per la stipula del contratto collettivo nazionale.
3. Il dirigente eletto o designato quale componente nelle rappresentanze sindacali aziendali non può far parte della delegazione trattante di parte pubblica.
4. Le aziende possono avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa, dell'assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.R.A.N.); i soggetti sindacali possono avvalersi di consulenti di loro designazione.

Accesso agli atti

18

1. Le organizzazioni sindacali ammesse alle trattative per la stipula del contratto collettivo nazionale e le loro rappresentanze aziendali hanno diritto di accesso formale e informale agli atti delle aziende, salvo il differimento disposto al fine di assicurare la tutela della vita privata e la riservatezza di persone fisiche o altri casi espressamente previsti dalla legge; il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso sono ammessi nei casi e nei limiti di cui all'articolo 24 della legge 241/90, al decreto legislativo 33/2013 come modificato dal decreto legislativo 97/2016 o nell'ambito delle direttive dettate dall'ANAC e devono essere motivati e comunicati ai sensi di legge.
2. Nessun onere può essere previsto per il rilascio di copie documentali a favore delle organizzazioni sindacali ammesse alle trattative per la stipula del contratto collettivo nazionale e delle loro rappresentanze aziendali ove ne facciano richiesta per fini istituzionali.

3. È considerato documento amministrativo ogni rappresentazione grafica, elettromagnetica di qualunque altra specie del contenuto di atti, anche interni e non relativi ad uno specifico procedimento detenuti da una pubblica amministrazione e concernenti attività di pubblico interesse, indipendentemente dalla natura pubblicistica o privatistica della loro disciplina sostanziale.
4. In tal senso, sono documenti amministrativi:
 - ✓ gli atti amministrativi aziendali (deliberazioni, determine, decisioni, decreti, ordinanza, ordini o disposizioni di servizio),
 - ✓ gli allegati agli atti amministrativi aziendali
 - ✓ la documentazione interna ai procedimenti amministrativi (pareri, verbali di commissioni di gara, concorso o selezione, atti di altre PPAA).
5. Sulla richiesta di accesso agli atti formulata dai soggetti di cui al comma 1, l'Amministrazione – previa identificazione e comunicazione del responsabile del procedimento - provvede, di norma, entro sette giorni, salvo il caso in cui siano necessarie elaborazioni complesse o procedimenti di competenza di più unità operative. In ogni caso, la richiesta deve essere soddisfatta entro 30 giorni dalla sua proposizione.

CAPO III – PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

Clausole di raffreddamento

19

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

4. Le parti determinano le modalità per rendere esigibili presso le aziende i contenuti degli accordi che le medesime hanno sottoscritto. Eventuali comportamenti non conformi agli accordi possono costituire oggetto di una procedura arbitrale da svolgersi a livello confederale. A tal fine, le organizzazioni sindacali appartenenti ad una delle Confederazioni ammesse alle trattative per la stipula dei contratti collettivi nazionali quadro in materia di (ex) impiego pubblico sono obbligate a richiedere alle rispettive Confederazioni la costituzione di un collegio di conciliazione e arbitrato composto, pariteticamente, da un rappresentante delle organizzazioni sindacali interessate e da altrettanti rappresentanti della parte datoriale, nonché da un ulteriore membro, che riveste la carica di Presidente, individuato di comune accordo o, in mancanza di accordo, a sorteggio fra esperti della materia indicati in una apposita lista definita di comune accordo tra le Confederazioni ed Aran, entro 30 giorni, dalle parti ammesse alle trattative per la stipula del contratto collettivo nazionale. Nella decisione del collegio, che dovrà intervenire entro dieci giorni dalla sua composizione, dovranno essere previste le misure da applicarsi nei confronti dei datori di lavoro in caso di inadempimento degli obblighi assunti con questo contratto e, in particolare, dell'obbligo di farne rispettare i contenuti alle rispettive articolazioni, a tutti i livelli. La decisione del Collegio è contestualmente comunicata all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari dell'azienda cui compete di verificarne l'adempimento ovvero, decorsi 20 giorni dalla comunicazione, di avviare il procedimento disciplinare nei confronti del soggetto rappresentante l'ufficio inadempiente.

20

Interpretazione autentica dei contratti collettivi

1. Quando insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che hanno partecipato alla trattativa per la loro stipula, si incontrano entro trenta giorni dalla richiesta allo scopo di definire consensualmente, con le maggioranze previste per la stipula dei contratti collettivi, il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo stipulato con le procedure utilizzabili nell'ambito della contrattazione integrativa sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.
2. La medesima procedura può essere attuata per le questioni aventi carattere di generalità, anche a richiesta di una delle parti prima che insorgano le controversie.

TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I – COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il contratto individuale di lavoro

1. Alla dirigenza sanitaria, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, si accede mediante concorso pubblico per titoli ed esami, disciplinato dal D.P.R. 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 D.P.R. 10 dicembre 1997, n. 484 con le procedure di cui all'articolo 15 comma 7 bis e seguenti del decreto legislativo 30.12.1992 n. 502
2. Alla dirigenza sanitaria, con rapporto di lavoro a tempo determinato, si accede secondo le previsioni e con le procedure di cui agli articoli 19-29 del decreto legislativo 81/2015 e nei casi regolamentati dall'articolo 15 septies comma 1 del decreto legislativo 502/1992 qualora l'incarico dirigenziale non possa essere conferito con le ordinarie procedure di assunzione a tempo indeterminato.
3. La stipula – in forma scritta ad substantiam - del contratto individuale di lavoro, regolato dalle disposizioni di legge, normative comunitarie, contrattazione collettiva, produce gli effetti costitutivi del rapporto. 21
4. Il contratto individuale non può contemplare condizioni peggiorative o derogatorie di quelle dettate dalla legge e dalla contrattazione collettiva o da esse vietate e, in ogni caso, prevede:
 - a) la tipologia del rapporto di lavoro (a tempo indeterminato o determinato);
 - b) la data di inizio del rapporto di lavoro e, nei contratti a tempo determinato, la sua data finale;
 - c) l'area (medica, chirurgica, dei servizi, del territorio) e la disciplina di appartenenza;
 - d) la specifica definizione dell'incarico dirigenziale conferito, la relativa durata e la sua espressa collocazione tra le tipologie di incarico dirigenziale previste dalla contrattazione collettiva;
 - e) il trattamento economico complessivo corrispondente alla tipologia di rapporto di lavoro instaurato ed all'incarico conferito, con la espressa indicazione e relativa valorizzazione delle
 - ✓ voci del trattamento fondamentale;
 - ✓ voci del trattamento economico accessorio nella misura spettante;

- f) l'entità della indennità di esclusività del rapporto;
 - g) la durata del periodo di prova, ove previsto;
 - h) l'Unità Operativa Complessa o Dipartimentale di assegnazione con la indicazione della sede di destinazione intesa come luogo fisico di espletamento dell'attività.
5. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. Costituisce condizione risolutiva espressa del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura concorsuale o selettiva da cui esso dipende, salvi gli effetti economici derivanti dal rapporto di lavoro prestato fino al momento della risoluzione.
6. Ai sensi dell'articolo 43 del D.P.R. 445/2000, il datore di lavoro acquisisce d'ufficio la documentazione necessaria per la formalizzazione del rapporto e richiede al dirigente, anche in via di autocertificazione, esclusivamente i dati ed i documenti che non siano già in possesso dell'Amministrazione Pubblica, assegnando al riguardo un termine idoneo. Spetta al dirigente di dichiarare di non trovarsi in situazioni vietate di pluralità di rapporti di impiego in atto, salvi i casi di legittima aspettativa, ovvero in situazioni di incompatibilità definite ai sensi dell'articolo 53 del decreto legislativo 165/2001.
7. Il contratto individuale – nel rispetto delle previsioni di cui al comma 4 - deve essere sempre stipulato, ancorché il dirigente sia già in servizio presso la medesima Azienda, nei casi di conferimento di nuovo o diverso incarico dirigenziale.
8. Per i dirigenti neo assunti il contratto individuale, decorso il periodo di prova, è integrato e sottoscritto con la espressa indicazione dei requisiti di cui alle lettere d) ed e) del comma 4.
9. Nel corso del rapporto di lavoro, la modifica di uno dei requisiti del contratto individuale non derivante dalla mera applicazione di contratti collettivi integrativi è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito consenso da esprimersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla ricezione della comunicazione. In assenza, la modifica non ha corso.

Periodo di prova

1. Sono soggetti al periodo di prova gli assunti per la prima volta nella qualifica di dirigente o coloro che - già dirigenti della stessa o altra azienda o ente del comparto - a seguito di pubblico concorso cambino area o disciplina di appartenenza. Il periodo di prova dura sei mesi di effettivo servizio; sono esonerati dal periodo di prova i dirigenti che lo abbiano già superato nella medesima area, qualifica e disciplina presso altra azienda o ente del comparto, anche in caso di loro pregressa assunzione a tempo determinato.
2. L'incarico di direttore di struttura complessa è soggetto a conferma al termine del periodo di prova di cui al comma 1.
3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge. Nei casi di sospensione, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari alla durata della prova, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio, si applica al rapporto la relativa disciplina.
4. In vigenza della sospensione, si applica lo stesso trattamento economico previsto per i dirigenti non in prova.
5. Decorsa la metà del periodo effettivo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso, né di indennità sostitutiva di esso. Il recesso opera dal momento del ricevimento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'azienda deve essere motivato con riferimento all'attività professionale svolta nel periodo. L'annullamento del recesso impone la ricostituzione del rapporto di lavoro con effetto ex tunc.
6. Decorso positivamente il periodo di prova, il dirigente si intende confermato in servizio con effetto dal giorno dell'assunzione.
7. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa, spetta al dirigente la retribuzione, diretta ed indotta, maturata fino all'ultimo giorno di effettivo servizio.
8. Il periodo di prova non può essere rinnovato alla scadenza.
9. Al dirigente proveniente dalla stessa o da altra azienda del comparto ed anche in caso di vincita di concorso presso altra amministrazione di diverso comparto, è concessa una aspettativa per motivi personali durante il periodo di prova. In caso di mancata assunzione, il dirigente rientra nella azienda con la qualifica e l'incarico di provenienza.

Ricostituzione del rapporto di lavoro

1. Il dirigente che sia receduto dal rapporto di lavoro può richiedere alla stessa Azienda la sua ricostituzione entro due anni dalla data di cessazione purché
 - (i) sia disponibile il corrispondente posto nella dotazione organica dell'azienda,
 - (ii) egli sia in possesso dei requisiti generali per l'assunzione,
 - (iii) sia sopravvenuto il positivo accertamento dell'idoneità fisica nel caso in cui la cessazione del rapporto sia stata causata da motivi di salute.
2. L'Azienda si pronuncia entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento, le parti provvedono alla stipula del contratto individuale di lavoro facendo salva, ad ogni utile effetto, la posizione economica, l'incarico dirigenziale e la retribuzione individuale di anzianità già in godimento. Qualora, per l'applicazione di specifici istituti contrattuali, sia richiesto il possesso dell'anzianità di servizio, i periodi lavorati si cumulano senza soluzione di continuità.
3. La facoltà di cui al comma 1 è concessa al dirigente, senza limiti temporali, nei casi previsti dalla legge per l'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione al riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei Paesi dell'Unione Europea.

CAPO II - STRUTTURA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Caratteristiche del rapporto di lavoro

1. Il rapporto di lavoro della dirigenza medica e veterinaria può essere esclusivo o non esclusivo.
2. I dirigenti possono optare per il passaggio da un rapporto all'altro entro il 30 novembre di ciascun anno. Gli effetti del passaggio decorrono dal primo gennaio dell'anno successivo all'opzione.
3. Il trattamento economico spettante a ciascuna tipologia di rapporto è determinato dal contratto collettivo, fermo il principio per cui a parità di prestazioni corrisponde parità di trattamento retributivo e salvo il fatto che ai soggetti titolari di rapporto esclusivo compete la relativa indennità alla definizione della cui entità – se legata all'anzianità di servizio - concorrono tutti i periodi di rapporto esclusivo maturati.
4. Il rapporto di lavoro esclusivo comporta la disponibilità del dirigente nello svolgimento delle proprie funzioni nell'ambito dell'incarico attribuito e della competenza professionale nell'area e disciplina di appartenenza. Il rapporto di lavoro non esclusivo comporta la disponibilità del dirigente nell'ambito dell'incarico attribuito per la realizzazione degli obiettivi istituzionali programmati e lo svolgimento delle attività professionali di competenza.
5. Le aziende, secondo criteri omogenei con quelli adottati per i dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo, negoziano in sede di budget, i volumi e le tipologie che i componenti a rapporto non esclusivo delle équipes interessate sono tenuti ad assicurare; la negoziazione di prestazioni aggiuntive comporta il riconoscimento dei relativi emolumenti.
6. L'eventuale nuova opzione per il rapporto di lavoro esclusivo garantisce, in ogni caso, il mantenimento dell'incarico dirigenziale già in essere e la retribuzione di posizione e di risultato ad esso corrispondente.

CAPO III – IL SISTEMA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Sviluppo di carriera e tipologie di incarico

1. La carriera dei dirigenti medici e veterinari si sviluppa secondo due percorsi tra loro permeabili, con prevalenti caratteristiche professionali l'uno e manageriali l'altro, attraverso il transito nelle progressive aree della gestione clinica delle esigenze dell'utenza, del governo clinico delle attività, della direzione.
2. Compete all'area della gestione clinica delle esigenze dell'utenza l'esercizio di azioni di natura prettamente medica e veterinaria (prevenzione, diagnosi, terapia, riabilitazione) assegnate, come specifici incarichi dirigenziali, allo Specialista junior ed allo Specialista senior.
3. Compete all'area del governo clinico delle attività, nell'ambito del percorso di carriera professionale, l'esercizio di azioni di natura clinica legate ai processi professionali con l'assegnazione di incarichi di Alta specialità e di Eccellenza clinica; nell'ambito del percorso manageriale, l'esercizio di azioni di governo clinico delle attività, con l'assegnazione della responsabilità di Strutture semplici, anche a valenza dipartimentale.
4. Compete all'area della direzione, l'esercizio di azioni di gestione del budget (obiettivi di efficienza, efficacia, economicità) e delle risorse umane, tecniche e finanziarie.
5. Gli incarichi dirigenziali attribuibili ai dirigenti medici e veterinari si collocano, perciò, secondo i seguenti quattro livelli:
 - a) incarico professionale Specialista, attribuito a dirigenti con meno di cinque anni di anzianità complessiva
 - b) incarico professionale Specialista senior attribuito a dirigenti con più di cinque anni di anzianità complessiva
 - c) distinto in:
 - c.1: Incarico professionale di alta specialità;
 - c.2: responsabilità di struttura semplice;
 - c.3: responsabilità di struttura semplice dipartimentale
 - d) distinto in:
 - d.1: Incarico professionale di eccellenza clinica;
 - d.2: incarico manageriale di direzione di struttura complessa, di direzione di dipartimento, di distretto sanitario, di presidio ospedaliero.

6. Per “struttura” si intende l’articolazione interna dell’azienda identificata nell’atto aziendale cui compete, per assegnazione aziendale, la responsabilità di gestione di risorse umane e tecniche e, se previsto, finanziarie.
7. Per Dipartimento si intendono quelle strutture di carattere gestionale individuate dall’azienda per l’attuazione di processi organizzativi integrati. I Dipartimenti aziendali, comunque siano definiti (strutturali, integrati, funzionali, transmurati etc), rappresentano il modello operativo delle aziende e svolgono attività gestionale. Ad essi sono assegnate le risorse necessarie all’assolvimento delle funzioni attribuite. I Dipartimenti sono articolati al loro interno in strutture complesse e strutture semplici a valenza dipartimentale.
8. I Distretti sono le strutture individuate dall’azienda per assicurare i servizi di assistenza primaria relativa alle attività sanitarie e di integrazione socio sanitaria. Ad essi sono assegnate le risorse necessarie all’assolvimento delle funzioni attribuite con contabilità separata all’interno del bilancio aziendale.
9. Allo Specialista sono affidati incarichi relativi a compiti professionali con precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi dettati dal responsabile della struttura e sono attribuite funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività.
10. Dopo cinque anni di attività, valutato positivamente, il dirigente acquisisce di diritto l’incarico professionale di Specialista Senior e gli sono attribuite funzioni di elevata natura professionale, di consulenza, studio e ricerca, ispettive, di verifica e di controllo.
11. Per incarichi professionali di Alta specialità si intendono quelli che hanno rilevanza all’interno della struttura di assegnazione e si caratterizzano per lo sviluppo di attività omogenee che richiedono una competenza specialistico – funzionale di rilievo con autonomia professionale nella disciplina di appartenenza.
12. Per incarichi professionali di Eccellenza clinica si intendono articolazioni funzionali della struttura caratterizzati dalla presenza di elevate competenze tecnico professionali che producono prestazioni quali – quantitative complesse riferite alla disciplina con autonomia professionale ed organizzativa funzionale all’assolvimento dell’incarico.
13. Nell’attribuzione degli incarichi manageriali di cui ai commi 3 e 4, va data piena attuazione al principio della separazione fra i poteri di indirizzo e controllo ed i poteri di gestione ai sensi dell’articolo 4 del decreto legislativo 165/2001.

14. Anche al cospetto del diverso sistema degli incarichi, le parti ribadiscono che:
- le tipologie degli incarichi sopra descritte, in quanto manifestazione di percorsi di carriera diversi ma di pari dignità ed importanza, rappresentano espressione di sviluppo di carriera che possono raggiungere una analoga valorizzazione economica, nel quadro della graduazione delle funzioni prevista a livello aziendale.
 - l'autonomia e la responsabilità professionali, quali condizioni connaturate alla funzione dirigenziale, sono sempre da salvaguardare anche ove esse si esplichino nell'ambito di una struttura articolata ma unitariamente preordinata al raggiungimento di un risultato, nel rispetto delle dinamiche organizzative della struttura stessa.

Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali – Criteri e procedure

1. L'Azienda ha l'obbligo di pubblicare nella Sezione Trasparenza del proprio sito – all'atto della stipula di questo contratto collettivo - tutte le denominazioni degli incarichi dirigenziali presenti nella sua organizzazione con le relative retribuzioni nelle componenti RPMU, variabile aziendale, differenza sui minimi. L'Azienda ha pure l'obbligo di pubblicare ogni nuovo incarico dirigenziale che si renda disponibile al momento della cessazione – per qualunque causa – del rapporto o per modifica della dotazione organica.
2. Ai dirigenti, all'atto della prima assunzione sono conferiti incarichi di Specialista (articolo precedente, comma 5 lettera a e comma 9).
3. Gli incarichi del comma 2 sono conferiti dall'Azienda su proposta del dirigente responsabile della struttura di appartenenza - decorso il periodo di prova - con atto scritto e motivato ad integrazione del contratto individuale di lavoro.
4. Ai dirigenti, dopo cinque anni di attività nei quali rientrano i periodi svolti con incarico dirigenziale a tempo determinato, senza soluzione di continuità 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, sono conferiti gli incarichi di Specialista Senior, a seguito di valutazione positiva dell'esperienza professionale maturata in precedenza, da parte dell'organismo a ciò preposto (articolo precedente, comma 5, lettera b e comma 10). Spetta al dirigente responsabile della struttura di appartenenza di individuare, con atto scritto e motivato, il contenuto tecnico dell'incarico dirigenziale.

5. L'affidamento degli incarichi dirigenziali del livello c1) e d1), parte superiore del percorso professionale, è riservato ai dirigenti titolari di incarico di Specialista Senior e consegue all'esito positivo della valutazione ai medesimi riservata, a cura dell'organismo a ciò preposto, alla scadenza dell'incarico posseduto. L'attribuzione di un incarico di alta specialità o di eccellenza clinica è atto dovuto, alle condizioni date, per il solo fatto della presenza del posto in organico.
6. L'affidamento degli incarichi dirigenziali c2) e c3), parte superiore del percorso manageriale, presuppone la individuazione della relativa struttura nell'atto aziendale; possono partecipare alla selezione per il titolo di responsabile di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale, i dirigenti medici quantomeno titolari dell'incarico di Specialista Senior, che intendano seguire il percorso manageriale di carriera. L'affidamento degli incarichi dirigenziali afferenti la direzione di una struttura complessa ovvero del Distretto o di Presidio Ospedaliero consegue alla scelta operata dal Direttore Generale tra i soggetti idonei nei termini di cui all'articolo 15 comma 7 bis e seguenti del decreto legislativo 502/1992.
7. Nel conferimento degli incarichi e per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse, le Aziende sono vincolate:
 - a) alle valutazioni dell'organismo preposto redatte sulla scorta dei criteri di cui al D.P.R. 484/97;
 - b) alla natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - c) all'area e disciplina di appartenenza;
 - d) alle attitudini personali ed alle capacità professionali del singolo dirigente comunque acquisite
8. Degli incarichi dirigenziali di Alta specialità e di Eccellenza clinica nonché di responsabilità di struttura disponibili è data evidenza sul sito istituzionale dell'Azienda che provvede, previo avviso, alla selezione dei candidati che hanno presentato istanza entro il termine fissato al proposito. In caso di più candidati all'incarico da conferire, l'Azienda procede applicando i criteri e le procedure definite preventivamente all'esito della specifica contrattazione avviata in proposito con le rappresentanze sindacali aziendali.
9. Gli incarichi superiori a quello di Specialista sono conferiti, previa stipula di contratto individuale di lavoro redatto secondo le specifiche di cui al comma 4 (contratto individuale di lavoro), a tempo determinato ed hanno una durata non inferiore a tre e non superiore a cinque anni – determinata all'atto dell'avvio della selezione o, comunque, del conferimento – con facoltà di rinnovo. La durata degli incarichi è connessa alla loro natura. L'assegnazione degli incarichi non modifica le modalità di cessazione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età. In tali casi la durata dell'incarico viene correlata al raggiungimento del predetto limite. La durata dell'incarico può essere più breve di quella convenuta nei soli casi in cui ne venga disposta la revoca anticipata per effetto della

valutazione negativa secondo la relativa procedura.

10. La revoca dell'incarico affidato avviene con atto scritto e motivato a seguito di accertamento della sussistenza di una delle cause che lo prevedono e secondo le procedure e con gli effetti ivi indicati.

Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di Struttura complessa, di Dipartimento, di Distretto e di Presidio Ospedaliero

1. Gli incarichi di direzione di struttura complessa, di Distretto e di Presidio Ospedaliero sono conferiti con le procedure previste dall'articolo 15 comma 7 bis e seguenti del decreto legislativo 502/1992 e in applicazione delle previsioni di cui al D.P.R. 484/1997, nel limite del numero stabilito dall'atto aziendale.
2. Il contratto individuale, redatto secondo le specifiche di cui al co. 4 (contratto individuale di lavoro), disciplina la sede di destinazione, la durata, il trattamento economico, gli oggetti e gli obiettivi generali da conseguire. Le risorse occorrenti per il raggiungimento degli obiettivi annuali sono negoziate ed assegnate al direttore nel rispetto della relativa procedura e previa adesione ai medesimi dei componenti della equipe diretta.
3. Gli incarichi hanno durata da cinque a sette anni con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo, secondo l'esito delle specifiche procedure di verifica.
4. Le Aziende formulano, in via preventiva, i criteri per il conferimento, la conferma e la revoca degli incarichi di cui al comma 1, previa contrattazione con le rappresentanze sindacali aziendali. I criteri per il rinnovo, anch'essi oggetto di previa contrattazione, 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.
5. L'inosservanza delle direttive impartite o l'accertamento dei risultati negativi di gestione svolti sulla scorta delle dotazioni organiche, di mezzi e patrimoniali rese effettivamente disponibili sono causa di revoca, resa con atto scritto e motivato, dell'incarico secondo le procedure e con gli effetti ad essi applicabili.
6. Gli incarichi di direttore di dipartimento sono conferiti con le procedure previste dall'articolo 17 bis del decreto legislativo 502/1992.
7. Gli incarichi di direttore di distretto sono conferiti sulla base dei requisiti previsti dall'articolo 3 sexies del decreto legislativo 502/1992.

30

Sostituzioni

1. In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento legittimo del direttore di dipartimento, la sua sostituzione è affidata dall’Azienda – per l’anno di interesse - ad altro dirigente con incarico di direzione di struttura complessa da lui stesso preventivamente individuato con cadenza annuale. Analogamente si procede nei casi di altre articolazioni aziendali che, pur non configurandosi con tale denominazione, ricomprendano – secondo l’atto aziendale - più strutture complesse.
2. Nei casi di assenza previsti dal co. 1 da parte del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, compresa l’ipotesi di titolarità della Direzione di Dipartimento, la sostituzione è affidata dall’Azienda – per l’anno di interesse - con apposito atto, ad altro dirigente in ruolo della struttura medesima indicato entro il 31 gennaio di ciascun anno dal responsabile della struttura complessa che - a tal fine – informa della procedura tutti i dirigenti interessati e si avvale del criterio secondo cui:
 - a) il dirigente deve essere titolare di un incarico quantomeno di Specialista senior ovvero di responsabile di struttura semplice (c.2) con riferimento alla disciplina di appartenenza

utilizzando la seguente procedura:

- b) valutazione comparata secondo i criteri di cui al D.P.R. 484/97 (escluso il colloquio) del curriculum prodotto dai dirigenti interessati.
3. Le disposizioni di cui al comma 2 si applicano anche nel caso di assenza del responsabile di struttura semplice a valenza dipartimentale.
4. Per i casi descritti ai commi da 1 a 3 ove si verta in ipotesi di vacanza della titolarità dell’incarico, la individuazione del sostituto avviene, ad opera dell’Azienda, a seguito di valutazione comparata, secondo i criteri di cui al D.P.R. 484/97 (escluso il colloquio) dei curricula dei candidati in ruolo presso la struttura medesima debitamente informati, titolari di un incarico di direzione di struttura semplice ovvero, quantomeno, di Specialista senior, per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di nomina del nuovo titolare. In tal caso, la sostituzione può durare sei mesi, prorogabili fino a dodici. A tale scadenza e perdurando la vacanza, l’Azienda provvede a rinnovare la procedura per l’individuazione del sostituto. Il mancato, tempestivo rinnovo della procedura è causa di responsabilità erariale del Direttore Generale in concorso con il responsabile dell’ufficio ad essa preposto.
5. Nei casi in cui l’assenza dei dirigenti indicati nei commi precedenti sia dovuta alla fruizione di una aspettativa senza assegni per il conferimento di incarico di direttore generale ovvero di direttore sanitario presso la stessa o altra azienda, ovvero per mandato elettorale ai sensi dell’articolo 68 del decreto legislativo 165/2001 o per distacco sindacale, l’Azienda provvede alla designazione del sostituto applicando

le procedure di cui al comma 4 per la durata dell'aspettativa concessa. La sostituzione si risolve automaticamente allo scadere dell'aspettativa ed anticipatamente in caso di rientro del titolare prima del termine. Al rientro in servizio, il dirigente sostituito completa il proprio periodo di incarico ed è soggetto alla verifica e valutazione ad esso connesse. Il direttore di struttura complessa in distacco sindacale nel corso del periodo di incarico ha titolo a completare il periodo mancante alla scadenza del medesimo, interrotto per effetto del distacco sindacale, al suo rientro. Le due frazioni di incarico si cumulano.

6. Le sostituzioni di cui ai commi che precedono danno titolo all'attribuzione al sostituto, per il periodo successivo ai primi due mesi e per la durata residua, del corrispettivo economico in godimento del dirigente sostituito, al netto delle indennità personali. Alla corresponsione del corrispettivo si provvede con le risorse utilizzate per il pagamento di ciascun istituto contrattuale applicato.
7. È vietato fare ricorso alle sostituzioni di cui ai commi che precedono mediante l'affidamento di incarichi a scavalco o per mezzo di dirigenti comandati. La violazione del divieto costituisce ipotesi di responsabilità disciplinare.
8. Ove l'Azienda non sia in grado di provvedere alla sostituzione secondo i criteri e le procedure che precedono, per mancanza, nella struttura di interesse, di dirigenti sprovvisti dei requisiti di cui al comma 2 lettera a), la sostituzione avviene mediante avviso interno rivolto ai dirigenti dell'Azienda che prestano servizio in analoghe o equipollenti strutture e ne abbiano i requisiti.

CAPO IV

ORARIO E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Orario normale di lavoro dei dirigenti

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda, i dirigenti non titolari di incarico di struttura complessa, con rapporto di lavoro esclusivo o non esclusivo, 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 procedure di contrattazione diretta con l'equipe nell'assegnazione degli obiettivi annuali ai dirigenti di ciascuna unità operativa, stabilendo la previsione oraria per la realizzazione di detti programmi. L'impegno di servizio necessario per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti l'orario dovuto di cui al comma 2 è negoziato con procedure di contrattazione diretta con l'equipe che contemplino la facoltà del singolo dirigente di non aderirvi e, in ogni caso, determinino il corrispettivo dovuto. In tale ambito vengono individuati anche gli strumenti orientati a ridurre le liste di attesa per i quali, se eccedenti l'orario di cui al comma 2, dev'essere stabilito il relativo compenso.
2. Fermo il limite di cui all'articolo 3 comma 1 del decreto legislativo 66/2003, le parti convengono, ai sensi dell'articolo 3 comma 2 dello stesso decreto legislativo, che l'orario di lavoro dei dirigenti di cui al comma 1 sia fissato in 36 ore settimanali per 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. 33
3. Nello svolgimento dell'orario di lavoro previsto per i dirigenti medici e veterinari, quattro ore dell'orario settimanale sono destinate ad attività non assistenziali, quali l'aggiornamento professionale, l'ECM, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata. 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 le finalità di cui all'esordio ovvero utilizzata anche per l'aggiornamento facoltativo in aggiunta alle assenze già previste per fruire di detta previdenza. Le modalità di utilizzo della quota oraria suddetta – che non può comportare una mera riduzione dell'orario di lavoro - sono comunicate dal singolo dirigente al direttore della struttura che ne tiene doveroso conto per garantire le esigenze funzionali della medesima e l'armonizzazione delle presenze in servizio degli altri dirigenti. La quota oraria in esame deve essere esaurita – per le finalità cui è destinata – entro l'annualità di maturazione. In difetto di ciò, per cause non imputabili al dirigente, compete a quest'ultimo il recupero della quota oraria non goduta nell'anno successivo.

4. L'Azienda può utilizzare, previa informativa sindacale, in forma cumulata, 30 minuti settimanali delle quattro ore di cui al comma 3, per un totale massimo di n. 26 ore annue, per contribuire alla riduzione delle liste di attesa ovvero per il perseguimento di obiettivi assistenziali e di prevenzione. Le modalità e gli obiettivi funzionali a tale utilizzo sono preventivamente concordati con la equipe interessata.
5. Ove per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti quelli negoziati ai sensi dei commi 1 e 4, sia necessario un impegno aggiuntivo, l'azienda, anche sulla base delle linee di indirizzo regionali in materia, può concordare con l'equipe interessata, sulla base di specifico regolamento aziendale oggetto di contrattazione integrativa con le Organizzazioni Sindacali, che essi siano perseguiti attraverso prestazioni libero professionali svolte dal singolo componente dell'equipe, fatto salvo il diritto del predetto di svolgere l'attività libero professionale intramoenia che gli compete. La misura della tariffa oraria da erogare per tali prestazioni è definita in euro 90 lordi.
6. La presenza del dirigente medico nei servizi ospedalieri delle aziende nonché in particolari servizi del territorio individuati in sede aziendale con le procedure di cui al comma 1, deve essere assicurata nell'arco delle 24 ore e per tutti i giorni della settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari e dei turni di guardia, a valle dell'apposita sessione di contrattazione integrativa aziendale. La presenza dei dirigenti medici nei relativi servizi deve essere assicurata durante l'orario normale di lavoro nell'arco delle dodici ore diurne (ore 08.00-20,00) per far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario. In applicazione delle previsioni di cui al DM 70/2015, l'Azienda individua i servizi ove la presenza medica deve essere garantita per l'intero arco delle 24 ore. Tutte le prestazioni orarie eccedenti quelle programmate nell'ordinaria articolazione dell'orario normale di lavoro rientrano negli istituti negoziati ai sensi dei commi 4 e 5 per le quali è sempre fatta salva la libera adesione del singolo dirigente.
7. 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 a valle dell'apposita sessione di contrattazione integrativa. 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 fatte salve altre eventuali necessità da individuare in sede aziendale in occasione della suddetta sessione di contrattazione integrativa.
8. Tutti i dirigenti medici di cui al comma 1 sono tenuti ad assicurare i servizi di guardia e di pronta disponibilità previsti. Tutti i dirigenti veterinari sono tenuti ad assicurare i servizi di pronta disponibilità previsti.

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

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda, i direttori di struttura complessa, di Dipartimento, di Distretto e di Presidio Ospedaliero assicurano la propria presenza in servizio per garantire il normale funzionamento della struttura cui sono preposti ed organizzano il proprio tempo di lavoro, articolandolo in modo flessibile per correlarlo a quello degli altri dirigenti, per l'espletamento dell'incarico affidato in relazione agli obiettivi e programmi annuali da realizzare nonché per lo svolgimento delle attività di aggiornamento, didattica e ricerca finalizzata. Il tutto a mezzo di un piano di lavoro preventivamente concordato con l'Azienda. Il turno dei servizi della struttura diretta va compilato su base mensile e depositato in Direzione sanitaria entro il giorno 25 del mese precedente. L'inosservanza di questa previsione costituisce causa di valutazione negativa.
2. I direttori di struttura complessa, di Dipartimento, di Distretto e di Presidio Ospedaliero comunicano preventivamente e documentano – con modalità condivise con le aziende ed enti – la pianificazione delle proprie attività istituzionali, le assenze variamente motivate (ferie, malattie, attività di aggiornamento, etc.) ed i giorni ed orari dedicati alla attività libero professionale intramuraria. I turni di servizio della struttura diretta devono essere compilati su base mensile e depositati in Direzione Sanitaria entro il giorno 25 del mese precedente. L'inosservanza di questa previsione costituisce causa di valutazione negativa.

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, secondo le previsioni di apposita concertazione, mediante:
 - a) il dipartimento di emergenza, se istituito, eventualmente integrato, ove necessario, da altri servizi di guardia o di pronta disponibilità;
 - b) la guardia medica di unità operativa.
 - c) La guardia medica tra unità operative, che insistano nella stessa sede, appartenenti allo stesso dipartimento, o tra Unità Operative e dei servizi speciali di diagnosi e cura, sempre insistenti nella stessa sede, cui afferiscano, in entrambi i casi, le competenze specialistiche equipollenti o affini necessarie per svolgerle in applicazione del principio di appropriatezza delle cure. In contrattazione decentrata viene definito il numero massimo di letti coperti dalla singola guardia che in ogni caso non possono superare il numero massimo di 60.
 - d) la guardia medica nei servizi territoriali ove previsto.
2. Il servizio di guardia medica è svolto all'interno dell'orario normale di lavoro. Il dirigente può svolgere in contemporanea un solo servizio di guardia. Il servizio di guardia è inibito ai dirigenti di età anagrafica superiore a 60 anni.
3. Il servizio di guardia è assicurato da tutti i dirigenti esclusi quelli di struttura complessa e deve essere distribuito in turni uniformi ed omogenei tra tutti i dirigenti della Unità Operativa interessata.
4. Il servizio di guardia di unità operativa è previsto obbligatoriamente nelle seguenti tipologie clinico assistenziali: ostetricia, pediatria con neonatologia; unità di terapie intensive e semi-intensive (rianimatorie, cardiologiche, respiratorie, metaboliche, ecc.); attività di alta specialità di cui al DM Salute 29.1.92. 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.
5. Spetta al Coordinamento regionale di individuare altre tipologie assistenziali nelle quali è prevista la guardia medica di unità operativa.

Pronta disponibilità

1. Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dirigente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere la sede lavorativa individuata nel proprio contratto individuale di lavoro nel tempo stabilito nell'ambito del piano annuale adottato dall'azienda o ente per affrontare le situazioni di emergenza in relazione alla dotazione organica ed agli aspetti organizzativi delle strutture, oggetto di apposita concertazione.
2. Sulla base del piano di cui al comma 1, sono tenuti al servizio di pronta disponibilità i dirigenti - esclusi quelli di struttura complessa - in servizio presso la rispettiva unità operativa nel numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali della stessa. 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. È vietato disporre turni di pronta disponibilità presso sedi diverse da quella di cui al comma 1. Qualora nell'anno solare sia censita, nell'unità operativa, una media di chiamate mensili in pronta disponibilità sostitutiva superiore a 10, l'Azienda dovrà provvedere ad istituire il servizio di guardia per quella unità operativa.
3. Il servizio di pronta disponibilità è limitato ai soli periodi notturni e festivi. Esso può essere sostitutivo ed integrativo dei servizi di guardia. Il servizio di pronta disponibilità si definisce sostitutivo della guardia quando è istituito in una unità operativa che non ha l'obbligo di avere un servizio di guardia dedicato. Il servizio di pronta disponibilità è organizzato utilizzando dirigenti appartenenti alla medesima disciplina ed alla unità operativa cui si riferisce il servizio. 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 non direttori di struttura complessa. È vietato il ricorso alla pronta disponibilità fuori dai periodi notturni e festivi per sopperire a carenze di organico che impediscono la copertura dei turni ordinari di servizio.
4. Il servizio di pronta disponibilità ha durata di dodici ore. Due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo per le giornate festive. Sono vietati per ciascun dirigente più di dieci turni di pronta disponibilità nel mese.
5. La pronta disponibilità dà diritto ad una indennità per ogni dodici ore. Qualora il turno sia articolato in orari di minore durata - che comunque non possono essere inferiori a quattro ore - l'indennità è corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10%. In caso di chiamata sia in turno feriale che in turno festivo, l'attività prestata viene computata come lavoro straordinario o compensata, a richiesta del dirigente, come recupero orario.

6. Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in un giorno festivo spetta un giorno di riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.
7. Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con il Fondo per il trattamento accessorio legato a particolari condizioni di lavoro. In ogni caso il compenso non può essere inferiore ai 100 € per turni di 12 ore.

Lavoro notturno

1. Svolgono lavoro notturno i dirigenti tenuti ad operare su turni a copertura delle 24 ore. Al dirigente che presta lavoro notturno sono corrisposte le indennità contrattualmente convenute.
2. L'inidoneità al lavoro notturno può essere accertata attraverso le competenti strutture sanitarie pubbliche.
3. È in ogni caso vietato adibire alle guardie notturne le donne dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:
 - a) la lavoratrice madre di un figlio di età minore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
 - b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
 - c) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa;
 - d) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Disposizioni particolari in materia di riposo giornaliero e settimanale

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.
2. In applicazione della deroga di cui all'articolo 17 comma 1 del decreto legislativo 66/2003, la pausa oraria di cui all'articolo 8 dello stesso decreto legislativo non è prevista poiché, nell'articolazione dell'attività lavorativa dei dirigenti medici non si riscontrano le caratteristiche di monotonia e ripetitività ivi previste.
3. Nel rispetto dei principi generali di sicurezza e salute dei dirigenti e al fine di preservare la continuità assistenziale, le aziende definiscono, in sede di contrattazione integrativa, modalità di riposo nelle ventiquattro ore, atte a garantire idonee condizioni di lavoro ed il pieno recupero delle energie psicofisiche dei dirigenti, nonché prevenire il rischio clinico.
4. In tale ambito, al fine di conformare l'impegno di servizio al ruolo e alla funzione dirigenziale, la contrattazione integrativa prevede, in particolare, dopo l'effettuazione del servizio di guardia notturna, la fruizione immediata, in ambito diurno, di un periodo di riposo obbligatorio e continuativo, non inferiore a 24 ore tale da garantire l'effettiva interruzione tra la fine della prestazione lavorativa e l'inizio di quella successiva.
5. In caso di chiamata in servizio durante il turno notturno di pronta disponibilità, il dirigente ha diritto di fruire, alla cessazione del servizio prestato in pronta disponibilità, di un periodo di riposo diurno obbligatorio e continuativo pari a quello di cui al comma 1 (undici ore di riposo consecutivo) maggiorato del tempo effettivamente lavorato, compreso il tempo necessario a raggiungere la sede di servizio.
6. Le misure previste dai commi precedenti – inderogabili anche pattiziamente - garantiscono ai dirigenti una protezione appropriata evitando che, a causa della stanchezza, della fatica o di altri fattori, sia ridotta l'efficienza della prestazione professionale, aumentando il rischio di causare lesioni agli utenti o a loro stessi, ad altri lavoratori o di danneggiare la loro salute, a breve o a lungo termine.
7. Il dirigente 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 al comma 1.
8. Il numero dei riposi settimanali spettante a ciascun dirigente è fissato in numero di 52 all'anno. In tal numero non sono conteggiate le domeniche ricorrenti durante i periodi di assenza per motivi diversi dalle ferie.

9. Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, il riposo settimanale deve essere fruito in altro giorno ad essa prossimo, avuto riguardo alle esigenze di servizio.
10. Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.
11. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo – a richiesta dei dirigenti interessati da effettuarsi entro trenta giorni – a equivalente riposo compensativo per le ore di servizio prestate o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per i giorni festivi.

CAPO V
INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE

Ferie e festività

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito pari a 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della legge 23 dicembre 1977, n. 937. In tale periodo, al dirigente compete la retribuzione ordinariamente dovuta.
2. Nel caso che presso la struttura cui il dirigente è preposto l'orario settimanale di lavoro sia articolato su cinque giorni, il sabato è considerato di norma non lavorativo; i giorni di ferie spettanti ai sensi del comma 1 sono ridotti a 28, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della legge 23 dicembre 1977, n. 937.
3. Al dirigente sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire, prioritariamente rispetto alle ferie, nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla legge 937/1977.
4. La ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dirigente presta servizio è considerata giorno festivo purché ricadente in giorno lavorativo.
5. 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.
6. Il dirigente che ha fruito di assenze retribuite conserva il diritto alle ferie.
7. Le ferie sono un diritto irrinunciabile. Esse sono fruito, anche frazionatamente, nel corso di ciascun anno solare in periodi programmati dallo stesso dirigente nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'azienda o ente; in relazione alle esigenze connesse all'incarico affidato alla sua responsabilità, al dirigente è consentito, di norma, il godimento di almeno 15 giorni continuativi di ferie nel periodo dal 1 giugno al 30 settembre. All'atto della cessazione del rapporto, i periodi di ferie non goduti per fatto non ascrivibile al dirigente sono retribuiti ai sensi del comma 1.
8. In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità di servizio, il dirigente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di eventuale ritorno al luogo di svolgimento delle ferie; il dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate e documentate per il periodo di ferie non goduto, fermo il diritto di godere del periodo di ferie non fruito.

9. Le ferie sono sospese da malattia che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. L’Azienda o Ente, cui è inviata la relativa certificazione medica, deve essere tempestivamente informata.
10. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell’anno, le ferie possono essere fruito entro i 18 mesi successivi al termine dell’anno di maturazione (articolo 10 del decreto legislativo 66/2003). Nel caso la fruizione delle ferie, seppure richieste, sia stata inibita per fatto non ascrivibile al dirigente, compete a quest’ultimo una indennità sostitutiva di importo corrispondente alla retribuzione di cui al comma 1.
11. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l’intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie può avvenire anche oltre il termine di cui al comma 10.
12. Nei casi di mobilità volontaria, il diritto alla fruizione delle ferie maturate e non godute è mantenuto anche con il passaggio alla nuova azienda.

Assenze retribuite

1. Il dirigente può assentarsi nei seguenti casi:
 - 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: giorni otto all’anno oltre il tempo necessario per raggiungere la relativa sede;
 - b) lutti per coniuge, convivente stabile, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: giorni tre consecutivi per evento;
 - c) particolari motivi personali e familiari, compresa la nascita di figli: 3 giorni all’anno.
2. I dirigenti hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all’anno in caso 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.
3. Tali permessi possono anche essere concessi per l’effettuazione di testimonianze per fatti non d’ufficio, nonché per l’assenza motivata da gravi calamità naturali che rendono oggettivamente impossibile il raggiungimento della sede di servizio, fatti salvi, in questi eventi, i provvedimenti di emergenza diversi e più favorevoli disposti dalle competenti autorità.

4. I dirigenti possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi dell'art. 4 comma 4 L. 53/00, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dirigente 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 dirigente può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.
5. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio con la precisazione che tale permesso può essere richiesto anche entro i trenta giorni successivi all'evento.
6. Le assenze di cui ai commi 1, 2 e 3 sono cumulabili nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.
7. Durante i predetti periodi di assenza al dirigente spetta la ordinaria retribuzione di servizio.

Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge

1. I dirigenti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all' articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.
2. Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dirigente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.
3. In caso di necessità ed urgenza, la domanda di permesso 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 dipendente utilizza il permesso.
4. Il dirigente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche di legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'articolo 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'articolo 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'articolo 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'articolo 4, comma 1, della legge 53/2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva quanto previsto dall'articolo precedente, comma 1, lettera b).
5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, il dirigente che fruisce dei permessi di

cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso 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 dirigente utilizza il permesso.

6. I permessi sopra previsti non riducono le ferie. La loro fruizione non può essere condizionata dalla sussistenza di ferie non godute.

Congedi per i dirigenti vittime di violenza

1. Il dirigente, inserito nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'articolo 24 del decreto legislativo 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, il dirigente che intenda fruire del congedo in parola è tenuto 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 al dirigente è quello previsto per il congedo parentale.
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5. Il 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 quello in cui ha inizio il congedo.
6. Il dirigente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ove ne faccia richiesta. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta del medesimo.
7. Il dirigente vittima di violenza di genere inserito 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'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dal dirigente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua area o disciplina.

8. I congedi di cui a questo articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le amministrazioni, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'istituto.

Assenze per l'espletamento di visite, terapie, ed esami diagnostici

1. Ai dirigenti sono riconosciuti specifici permessi 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. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comportamento e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.
3. I permessi orari di cui al comma 1: a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative; b) non sono assoggettati 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 di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.
5. I permessi orari 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 che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.
6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore 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 tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.
8. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dirigente nel 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 del periodo di permesso giornaliero od orario.
9. L'assenza per i permessi 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'amministrazione dal dirigente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche 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 è 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'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;
 - b) attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privata, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi che precedono.
12. Analogamente a quanto previsto dal comma che precede, 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 è 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 presenza di cui al comma 11, lettera 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, per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente 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'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto. 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 ai permessi di cui a questo articolo, anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti da questo CCNL.

Permessi orari a recupero

1. Il dirigente, a domanda, può assentarsi dal lavoro previa autorizzazione del responsabile dell'unità operativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore annue.
2. Per consentire al responsabile dell'unità operativa di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal direttore.
3. Il dirigente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le modalità individuate dal direttore; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

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. Superato il periodo previsto dal comma 1, al dirigente che ne faccia richiesta 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'amministrazione, 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 dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro, ma non allo svolgimento delle mansioni assegnategli, l'amministrazione procede secondo quanto previsto dal D.P.R. n. 171/2011.
5. Ove non sia possibile applicare il comma 4, oppure nel caso in cui il dirigente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'amministrazione, con le procedure di cui al D.P.R. n. 171/2011, può risolvere il

rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo, se dovuta, l'indennità sostitutiva del preavviso.

6. L'amministrazione può richiedere, con le procedure di cui al comma 3 e fatto salvo il diritto al contraddittorio, l'accertamento della idoneità psicofisica 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 assegnate, l'amministrazione procede secondo quanto previsto dal comma 4, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto di cui a questo 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 di questo 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 è il seguente:
 - a. intera retribuzione mensile fissa e continuativa con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza; nell'ambito di tale periodo, per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dirigente compete anche il trattamento economico accessorio fisso e ricorrente, ivi compresa la retribuzione di posizione aziendale, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità legate allo svolgimento della prestazione lavorativa; in tale periodo sono computati la giornata del sabato, anche nei casi in cui l'orario di lavoro settimanale sia articolato su cinque giorni, nonché i giorni festivi che ricadono all'interno dello stesso;
 - 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 al risultato dell'anno competono, 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 dirigente in caso di malattia, le assenze dovute a day-hospital, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, 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 e ai conseguenti periodi di convalescenza.
12. L'assenza per malattia, salvo comprovato impedimento, deve essere comunicata all'ufficio 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'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti.
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'amministrazione.
16. Nel caso in cui l'infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo, il diritto al risarcimento del danno patito dal dirigente non pregiudica il diritto dell'Amministrazione a ripetere verso il terzo responsabile le somme che essa ha pagato al dirigente per la sua assenza.

Assenze in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, attestate secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporto, 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 dipendente ha diritto all’intero trattamento economico previsto dalla contrattazione collettiva.
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 enti accreditati o, nei casi previsti, 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 alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi 1 e 3, sono debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata 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 di questo articolo si applica alle assenze per l’effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di stipula di questo contratto collettivo.

Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica certificata dall'ente istituzionalmente competente o comunque per un periodo massimo di 36 mesi. In tale periodo al dirigente spetta l'intera retribuzione, comprensiva del trattamento accessorio.
2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dal contratto collettivo al riguardo. Nel caso in cui l'azienda o ente decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dirigente non spetta alcuna retribuzione.
3. Le assenze di cui a questo articolo non sono cumulabili ai fini del calcolo del periodo di comparto con le assenze per malattia.
4. Per la malattia dovuta a causa di servizio, la disciplina di questo articolo si applica nei limiti di cui all'art. 6 dl 6.12.11, convertito in L. 214/11, solo per i dipendenti che hanno avuto il riconoscimento della causa di servizio prima della loro entrata in vigore.
5. Ai dirigenti di cui al co. 4 spetta – in caso di malattia dipendente da causa di servizio – l'intera retribuzione del contratto collettivo comprensiva del trattamento accessorio per tutto il periodo in cui è dovuta la conservazione del posto.
6. Nel caso in cui l'infortunio o la malattia dipendente da causa di servizio derivi da atto doloso di terzo, si applica la previsione di cui all'articolo relativo alle vittime di violenza, comma 7

Servizio militare

1. Nel caso di richiamo alle armi spetta al dirigente il diritto alla conservazione del posto, che coincide con il periodo di richiamo. Durante tale periodo comunque utile ai fini previdenziali, al dirigente richiamato compete il trattamento economico più favorevole tra quello civile e militare.
2. Ai dirigenti pubblici chiamati in servizio per le forze di completamento, ai fini del trattamento economico, si applica quanto previsto dagli articoli 25 e 28 del decreto legislativo 8 maggio 2001, n. 215.

Aspettativa

1. Al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che ne faccia formale e motivata richiesta, 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. 52
4. L'aspettativa di cui al comma 1, fruibile anche frazionatamente, non si cumula con le assenze per malattia o per infortuni, anche dovuti a cause di servizio, ed è fruibile decorsi 30 giorni dalla domanda, salvo motivato rifiuto.
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, è avviato il procedimento disciplinare.
8. L'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità va comunque 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 o altro incarico dirigenziale;
 - b. tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato presso la stessa o altra azienda o ente del comparto, ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto, qualunque sia l'incarico dirigenziale affidatogli. L'aspettativa prevista dall'articolo 23 bis del decreto legislativo 165/2001 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. Il posto reso disponibile per l'assenza è occupato con le modalità di sostituzione di cui al relativo articolo.
 - 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'articolo 4, commi 2 e 4 della legge 53/2000 - dal Regolamento Interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278, pubblicato sulla gazzetta ufficiale dell'11 ottobre 2000, serie generale, n. 238. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa di cui al comma 1, se utilizzata allo stesso titolo.
9. Il dirigente che non intende riprendere servizio, al termine dell'aspettativa di cui al comma 8, lettera 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 lettera a) o se il dirigente non rientra al termine del periodo di prova presso altra azienda.

Altre aspettative previste da disposizioni di legge

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive e per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge. In particolare, nell'ambito dell'assistenza umanitaria, emergenza e cooperazione con i paesi in via di sviluppo, le aziende ed enti possono 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 secondo le previsioni di cui all'articolo 28 della legge 125/2014. 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 disposizioni regionali in materia. Le aspettative e i distacchi per motivi sindacali sono regolati dai CCNQ sottoscritti, rispettivamente, il 7 agosto 1998, il 25 novembre 1998, il 27 febbraio 2001, il 4 dicembre 2017.
2. I dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca ai sensi del decreto legislativo 119/2011, oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398, sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa. In caso di ammissione a corsi di dottorato di ricerca senza borsa di studio, o di rinuncia a questa, l'interessato in aspettativa conserva il trattamento economico, previdenziale e di quiescenza in godimento da parte dell'amministrazione pubblica presso la quale è instaurato il rapporto di lavoro. Qualora, dopo il conseguimento del dottorato di ricerca, cessi il rapporto di lavoro o di impiego con qualsiasi amministrazione pubblica per volontà del dirigente nei due anni successivi, è dovuta la ripetizione degli importi corrisposti ai sensi del secondo periodo. Non hanno diritto al congedo straordinario, con o senza assegni, i pubblici dipendenti che abbiano già conseguito il titolo di dottore di ricerca, né i dirigenti che siano stati iscritti a corsi di dottorato per almeno un anno accademico, beneficiando di detto congedo.
3. Il periodo di congedo straordinario è utile ai fini della progressione di carriera, del trattamento di quiescenza e di previdenza
4. Il dirigente con rapporto a tempo indeterminato, il cui coniuge o convivente stabile presti servizio all'estero, può chiedere una aspettativa senza assegni per il tempo di permanenza all'estero del coniuge o del convivente abituale, qualora non sia possibile il suo trasferimento nella località in questione in amministrazione di altro comparto.

5. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 3 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento, con preavviso di almeno 15 giorni, per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dirigente in aspettativa.
6. Il dirigente non può usufruire continuativamente del periodo di aspettativa per motivi di famiglia ovvero per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo e di quelli previsti dai commi 2 e 3 senza avere trascorso un periodo di servizio attivo di almeno 6 mesi. La disposizione non si applica alle altre aspettative previste dal presente articolo, nonché alle assenze di cui al decreto legislativo 151/2001 ovvero, per le donne dirigenti, dal decreto legislativo 104/06.

Congedi dei genitori

1. Al dirigente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel decreto legislativo 151/2001 come modificato dal decreto legislativo 119/2011 e, per le donne dirigenti, dal decreto legislativo 104/2006.
2. Oltre a quanto previsto dai decreti di cui al comma 1, ai fini del trattamento economico le parti concordano quanto segue:
 - a. nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli articoli 2, 16 e 17, comma 1 del decreto legislativo 151/2001, alla dirigente o al dirigente - anche nell'ipotesi di cui all'articolo 28 del citato decreto - spettano l'intera retribuzione fissa mensile, ivi compresa la R.I.A., ove in godimento;
 - b. in caso di parto prematuro, alle dirigenti spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria non goduti prima della data presunta del parto. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha facoltà di rientrare in servizio richiedendo, previa presentazione di un certificato medico attestante la sua idoneità al servizio, la fruizione del restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il periodo ante-parto, qualora non fruito, a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del bambino;
 - c. nell'ambito del periodo di astensione facoltativa dal lavoro previsto dall'articolo 32, comma 1 lettera a) del decreto legislativo 151/2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri i primi 30 giorni di assenza, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie e sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio. Per tale assenza spetta l'intera retribuzione di cui alla lettera a) del presente comma;

- d. successivamente al periodo di astensione di cui alla lettera a) e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'articolo 47, comma 4 decreto legislativo 151/2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti 30 giorni di assenza retribuita per ciascun anno di età del bambino - computati complessivamente per entrambi i genitori - secondo le modalità indicate nella lettera c);
 - e. i periodi di assenza di cui alle lettere c) e d), nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice;
 - f. ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro di cui all'articolo 32, comma 1 decreto legislativo 151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma 15 giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di 15 giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione;
 - g. in presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui alla lett. f), la domanda può essere presentata entro le 48 ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro;
 - h. in caso di parto plurimo, i periodi di riposo di cui all'articolo 41 decreto legislativo 151/2001 valgono per ciascuno dei figli partoriti e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'articolo 39, comma 1 dello stesso decreto possono essere utilizzate anche dal padre.
3. Ferma restando l'applicazione dell'art. 7 decreto legislativo 151/2001, qualora durante il periodo della gravidanza e per l'intera durata del periodo di allattamento si accerti che l'espletamento dell'attività lavorativa comporta una situazione di danno o di pericolo per la gestazione o la salute della lavoratrice madre, l'Azienda provvede al temporaneo impiego della medesima e con il suo consenso in altre attività, nell'ambito di quelle disponibili, che comportino minor aggravio psicofisico.

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, 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 di questa 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 a questo articolo, i dirigenti interessati ed in possesso della prescritta anzianità devono presentare all'azienda o ente una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda va presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.
4. La contrattazione integrativa 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 congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3, l'Azienda, vincolata per la durata dalla richiesta del dirigente, 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'articolo 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 contrattuali in materia di assenze per malattia e infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio.
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. L'istituto è compiutamente normato dall'articolo 5 della legge 53/2000.

Tutela dei dirigenti in particolari condizioni psico-fisiche

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

Tutela dei dirigenti portatori di handicap

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione ed il recupero dei dirigenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata in base alle leggi nazionali o regionali vigenti, la condizione di portatore di handicap e che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto:
 - a. il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dal contratto collettivo per le assenze per malattia; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
 - b. concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
 - c. riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
 - d. assegnazione del dirigente a compiti diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.
2. I dirigenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, fruiscono, su richiesta, dell'aspettativa contrattualmente prevista per gravi e documentati motivi di famiglia nei limiti massimi ivi contemplati.
3. Qualora risulti - su segnalazione della struttura che segue il progetto - che i dirigenti di cui al comma 1 non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l'Azienda dispone, con le modalità previste dalle norme vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa. Il dirigente deve riprendere servizio presso l'azienda nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.
4. Durante la realizzazione dei progetti di recupero, i benefici previsti dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104 in tema di permessi non si cumulano con quelli qui previsti.

Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica

1. Nei confronti del dirigente riconosciuto fisicamente inidoneo in via permanente allo svolgimento delle funzioni attribuitegli, l’Azienda o Ente esperisce ogni utile tentativo, compatibilmente con le proprie strutture organizzative, per recuperarlo al servizio attivo.
2. A tal fine l’Azienda od Ente deve accertare, per il tramite del Collegio Medico Legale dell’Azienda Sanitaria Locale competente per territorio ed in contraddittorio con l’interessato, quali attività il dirigente, in relazione alla disciplina od area di appartenenza, sia in grado di svolgere senza che ciò comporti mutamento delle medesime.
3. Qualora non si rinvergano incarichi ai quali il dirigente possa essere adibito, lo stesso, a domanda, può essere assegnato ad altro incarico, anche di graduazione inferiore a quello di provenienza, compatibile con lo stato di salute.
4. Qualora per i dirigenti non sussistano le condizioni per procedere alla nuova assegnazione prevista dai commi 2 e 3, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro per sopravvenuta inidoneità fisica, salve le previdenze di legge.

Disposizioni particolari per l’applicazione della legge 20.5.2016 n. 76.

1. Al solo fine di assicurare l’effettività della tutela dei diritti ed il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall’unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge in epigrafe, le disposizioni di questo contratto collettivo che si riferiscono al matrimonio e le disposizioni contenenti la parola “coniuge”, “coniugi” o termini equivalenti, di applicano anche ad ognuna delle parti dell’unione civile,

CAPO VI – FORMAZIONE

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, distinta per categorie professionali, da destinare ad iniziative di formazione ed aggiornamento dei dirigenti. Per i dirigenti medici e veterinari, ai sensi della circolare del Ministro della funzione pubblica n 14 del 24.4.1995, è costituito un apposito fondo, alimentato come convenuto in sede di contrattazione integrativa, in misura non inferiore all'1% del monte salari oltre i residui della RIA non utilizzati nella graduazione degli incarichi e le quote all'uopo destinate dai proventi della libera professione intramoenia.
3. L'Azienda o l'ente, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e nel rispetto dei criteri generali definiti in sede di contrattazione collettiva integrativa, 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 tanto la qualità professionale che la cultura manageriale e la capacità dei dirigenti di gestire iniziative di miglioramento e di innovazione dei servizi, destinate a caratterizzare le strutture sanitarie del comparto in termini di dinamismo, competitività e qualità dei servizi erogati.
4. La partecipazione alle iniziative di formazione o di aggiornamento professionale obbligatorio, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'Azienda o Ente con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti. Essa può comprendere la ricerca finalizzata, in base a programmi approvati, sulla base della normativa vigente, dalle aziende o enti, anche in relazione agli indirizzi nazionali e regionali. In ogni caso la partecipazione alle iniziative di formazione deve essere prioritariamente garantita ai dirigenti dichiarati in esubero al fine di favorirne la ricollocazione nell'ambito degli incarichi dirigenziali disponibili.

5. L'aggiornamento facoltativo comprende, ad insindacabile selezione del dirigente interessato, la partecipazione del medesimo – a seguito di semplice comunicazione all'azienda – a documentate iniziative, effettuate con il ricorso alle ore all'uopo destinate nell'ambito dell'orario di lavoro ovvero ai permessi retribuiti senza oneri per l'azienda o ente. Il concorso alle spese da parte dell'azienda o ente, finanziato con il fondo di cui al comma 2, è strettamente subordinato all'effettiva connessione delle iniziative con l'attività di servizio.
6. La partecipazione dei dirigenti all'attività didattica, anche fruendo delle ore all'uopo destinate dall'articolo relativo all'orario di lavoro) ed in qualità sia di docente che di discente, si realizza nelle seguenti aree di applicazione:
 - a) corsi di specializzazione e di insegnamento previsti dall'articolo 6, commi 2 e 3, del decreto legislativo 30.12.1992 n. 502;
 - b) corsi di aggiornamento professionale obbligatorio del personale del comparto, organizzati dalle aziende o enti del Servizio sanitario nazionale;
 - c) corsi di formazione professionale post - base di cui al citato articolo 6;
 - d) formazione di base e riqualificazione del personale.
7. Le attività di cui al comma 5, sono riservate ai dirigenti delle medesime aziende o enti in base alle materie di rispettiva competenza, con l'eventuale integrazione di docenti esterni.
8. La formazione continua, comprendente l'aggiornamento professionale e la formazione permanente di cui all'articolo 16 bis. e seguenti del decreto legislativo 502/1992, rientra nella formazione obbligatoria e facoltativa e si svolge sulla base delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali concordati in sede di contrattazione collettiva integrativa.
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'articolo 16 bis e seguenti del decreto legislativo 502/1992, anche favorendo metodi di formazione che facciano ricorso a mezzi multimediali al fine di ottimizzare le risorse disponibili per il più ampio possibile coinvolgimento di destinatari.
10. 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 del Congedo per la formazione e del Comando Finalizzato, per i quali è possibile la fruizione di speciali congedi.

11. Alla formazione continua sono destinate annualmente e vincolativamente le risorse previste dalle disposizioni ministeriali, integrate da eventuali altri fondi stanziati allo scopo sulla base delle vigenti disposizioni nazionali o regionali nonché le altre risorse confermate dalla contrattazione integrativa sulla base dei criteri fissati nel regolamento aziendale sulla libera professione intramuraria.
12. Le linee ed i progetti formativi privilegiano in particolare il ruolo della formazione sul campo e le ricadute della formazione sull'organizzazione del lavoro.

ECM

1. L'Azienda o 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 ivi comprese quelle eventualmente stanziare dall'Unione Europea. I dirigenti che vi partecipano sono considerati in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Azienda o Ente. La relativa disciplina contrattuale può essere integrata dalle norme derivanti dalla disciplina di sistema adottate a livello regionale. La mancata attivazione delle iniziative funzionali all'acquisizione dei crediti formativi, specificamente dettagliati per singola disciplina, da parte del dirigente all'uopo preposto determina una ipotesi di responsabilità dirigenziale ed è suscettibile di valutazione disciplinare.
2. Il comportamento del dirigente che, senza giustificato motivo non partecipi alla formazione continua e non acquisisca i crediti previsti dalle vigenti disposizioni nell'arco temporale di riferimento, è suscettibile di valutazione disciplinare.
3. 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 periodo riprende a decorrere dal rientro in servizio del dirigente. Sono fatti salvi eventuali ulteriori periodi di sospensione previsti da disposizioni regionali in materia.
4. La formazione deve, inoltre, essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali dei dirigenti e, quindi, strettamente correlata ai piani formativi convenuti. 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.

Comando finalizzato

1. Ferma la disciplina generale dell'istituto del comando ed oltre ai congedi già trattati, il dirigente può chiedere il comando finalizzato per periodi di tempo determinati presso centri, istituti, laboratori ed altri organismi di ricerca nazionali ed internazionali che abbiano dato il loro assenso. Il comando è assentito ed è fruibile entro trenta giorni dalla domanda, salvo motivato diniego che non può concernere la carenza di personale.
2. Il periodo di comando non può comunque superare i due anni nel quinquennio e non può essere cumulato con i congedi per la formazione e con le aspettative per motivi personali.
3. In caso di interesse dell'azienda che il dirigente compia studi speciali o acquisisca tecniche particolari, indispensabili per il miglior funzionamento dei servizi, fermo l'obbligo retributivo datoriale, questi provvede altresì a corrispondere il trattamento economico che spetta al dirigente che operi fuori dalla propria sede di lavoro.
4. Il periodo trascorso in comando è comunque valido ad ogni effetto ai fini dell'anzianità di servizio.

CAPO VII – ASSEGNAZIONE TEMPORANEA E MOBILITÀ

Comando

1. Per comprovate esigenze di servizio dell’Azienda che richiede il comando e qualora non sia possibile coprire il posto vacante con una delle ordinarie modalità previste dall’ordinamento, impossibilità attestata dal Direttore dell’Azienda presso cui il comando va utilizzato, la mobilità del dirigente può essere attuata anche attraverso l’istituto del comando tra aziende ed enti del comparto, anche di diversa regione, ovvero da e verso altre amministrazioni di diverso comparto.
2. Il comando è disposto a tempo determinato – non prorogabile -, se non in via eccezionale, con il consenso del dirigente. Tutti gli oneri connessi al comando sono a carico dell’azienda o amministrazione di destinazione.
3. Il posto reso disponibile dal dirigente comandato va coperto con le modalità ammesse dall’ordinamento.
4. Il posto vacante, temporaneamente coperto dal dirigente comandato, è considerato disponibile ai fini della sua copertura. Il dirigente comandato non fa parte dell’organico della struttura presso la quale è chiamato in comando e non può essere selezionato ai fini delle sostituzioni.
5. Il comando può essere disposto anche nei confronti del dirigente per il quale sia in corso il periodo di prova, purché la conseguente esperienza professionale sia considerata utile ai fini della sua stabilizzazione presso l’Azienda di appartenenza. Spetta all’Azienda di destinazione riferire alla prima a riguardo dell’avvenuto superamento del periodo di prova per il tempo di svolgimento del comando.

Mobilità interna

1. In caso di vacanza di organico, l'istituto della mobilità intraaziendale a domanda costituisce criterio prioritario di copertura del posto; essa comporta il conferimento di un incarico dirigenziale diverso da quello in godimento, anche presso struttura ubicata in località diversa da quella sede di precedente assegnazione. Si applica l'articolo relativo al contratto individuale di lavoro.
2. La mobilità di urgenza, ferma restando la necessità di assicurare in via prioritaria la funzionalità della struttura di provenienza, ha carattere provvisorio, essendo disposta in presenza di eventi contingenti e non prevedibili per il tempo strettamente necessario al perdurare della suddetta contingenza. Essa coinvolge tutti i dirigenti della medesima disciplina ove si è verificato l'evento e non può superare il limite massimo di un mese nell'anno solare.
3. I casi di mobilità di urgenza, come definiti al comma che precede, che riguardino l'espletamento dell'incarico di direttore di dipartimento o di struttura complessa sono regolati applicando le previsioni di cui all'articolo relativo alle sostituzioni.
4. Nei casi di mobilità interna per effetto di ristrutturazione aziendale che comporti una riduzione di organico, spetta alla contrattazione integrativa aziendale fissare preventivamente i criteri di priorità cui attenersi ai fini del mantenimento dell'incarico rivestito o del conferimento di un nuovo incarico.
5. I dirigenti sindacali come definiti dal CCNQ 4.12.17, partecipano alla mobilità d'urgenza ai sensi del comma 2. Ogni altra forma di mobilità che comporti – per il dirigente – l'assegnazione ad una unità operativa o ad una sede fisica diverse da quelle di appartenenza, presuppone il nulla osta della organizzazione sindacale di appartenenza o della corrispondente R.S.A. ove il dirigente ne sia componente.
6. Spetta a ciascuna Azienda o Ente dotarsi di specifico regolamento della mobilità il cui contenuto costituisce oggetto di contrattazione integrativa.

Mobilità volontaria

1. La mobilità volontaria dei dirigenti tra le Aziende e tutti gli Enti del comparto – sia intraregionale che 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. Il nulla osta dell’Azienda o Ente di appartenenza non è richiesto. Nel caso di valutazione comparativa, conseguente alla presentazione di più domande per la copertura del medesimo posto vacante, il colloquio, ancorché ritenuto necessario, non rientra tra gli elementi utilizzabili ai fini della scelta.
2. La mobilità non comporta novazione del rapporto di lavoro. Il fascicolo personale segue il dirigente trasferito e, nel conferimento degli incarichi, l’Azienda di destinazione tiene conto dell’insieme delle valutazioni riportate dal dirigente anche presso le precedenti amministrazioni.
3. La mobilità volontaria richiesta da un dirigente con incarico di direzione di struttura complessa o equiparata, comporta, nel trasferimento, la perdita dell’incarico e l’affidamento, presso l’Azienda o Ente di destinazione, di altro e diverso incarico di livello immediatamente inferiore.
4. Nel caso di mobilità volontaria intercompartimentale dei dirigenti da e verso le aziende e gli enti del comparto sanità si applica la disciplina di cui ai commi che precedono.

67

Accordi relativi a eccedenze di personale e mobilità collettiva

1. In materia di eccedenze di personale e mobilità collettiva si applicano le previsioni di cui all’articolo 33 del decreto legislativo 165/2001.
2. Ai sensi dell’articolo 33 comma 6 del decreto legislativo 165/2001, le aziende ed enti in tutti i casi di ristrutturazione aziendale che determinino una eccedenza di personale, esperiscono ogni utile tentativo per la ricollocazione dei dirigenti medici e veterinari – oltre che nell’ambito delle discipline equipollenti a quella di appartenenza secondo le vigenti disposizioni – anche in discipline diverse delle quali gli interessati siano in possesso ovvero, in subordine, mediante il conferimento di incarichi dirigenziali per lo svolgimento dei quali non sia richiesto il possesso di una particolare specializzazione.
3. Nei casi di cui al comma 1, esaurite le procedure di cui al comma 2, al fine di salvaguardare l’occupazione, per prevenire le dichiarazioni di eccedenza favorendo la mobilità volontaria e per evitare i trasferimenti di ufficio o la dichiarazione di messa in disponibilità, tra le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale e le

organizzazioni sindacali possono essere stipulati accordi per disciplinare la mobilità dei dirigenti tra le stesse aziende ed enti, anche di diversa Regione. Si applicano, in tal caso, le disposizioni dell'articolo 30 del decreto legislativo 165/2001.

4. A decorrere dalla data della richiesta scritta di una delle parti di cui al comma 3, intesa ad avviare la stipulazione degli accordi citati oggetto di negoziazione tra le delegazioni trattanti di cui all'art. (composizione delle delegazioni), i procedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità sono sospesi per 60 giorni. La mobilità a seguito degli accordi stipulati resta comunque possibile anche dopo tale termine, sino all'adozione definitiva dei provvedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità da parte dell'Azienda o Ente.
5. Gli accordi di mobilità stipulati ai sensi dei commi precedenti devono contenere le seguenti indicazioni minime:
 - a) le aziende e gli enti riceventi ed i posti di dirigente messi a disposizione dalle medesime;
 - b) le aziende e gli enti cedenti e le qualifiche dei dirigenti eventualmente interessati alla mobilità in previsione della dichiarazione di eccedenza o già dichiarati in esubero;
 - c) la disciplina relativa al posto da ricoprire o altra ad essa equipollente secondo le vigenti disposizioni.
 - d) i criteri di priorità da utilizzare nel caso vi siano più pretendenti per il medesimo posto;
 - e) il termine di scadenza del bando di mobilità;
 - f) le forme di pubblicità da dare all'accordo medesimo.

68

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

6. La mobilità diviene efficace nei confronti dei dirigenti a seguito di adesione scritta degli stessi, da inviare entro quindici giorni all'Azienda o Ente di appartenenza ed a quelli di destinazione, unitamente al proprio curriculum.
7. Il dirigente è trasferito entro il quindicesimo giorno successivo, purché in possesso dei requisiti richiesti in relazione al posto da ricoprire.
8. Il rapporto di lavoro continua senza interruzioni con l'Azienda o Ente di destinazione e al dirigente sono garantite la continuità della posizione pensionistica e previdenziale nonché la posizione retributiva maturata in base alle vigenti disposizioni.

CAPO VIII – VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

Obiettivi e principi della valutazione

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

Procedure della valutazione

1. Le procedure della valutazione dei dirigenti sono improntate a criteri di imparzialità, celerità e puntualità al fine di garantire la continuità e la certezza delle attività connesse all'incarico conferito, la stretta correlazione tra i risultati conseguiti e la nuova attribuzione degli obiettivi, nonché l'erogazione immediata delle relative componenti retributive, inerenti alla retribuzione di risultato.
2. I sistemi di valutazione prevedono che la verifica finale, al termine dell'incarico, sia eseguita dal Collegio Tecnico entro la scadenza dell'incarico stesso, allo scopo di assicurare senza soluzione di continuità il rinnovo o l'affidamento di altro incarico nell'ottica di una efficace organizzazione dei servizi. La violazione di questa previsione determina illecito disciplinare in capo tanto a chi dispone che a chi esegue in ritardo la valutazione.
3. La procedura di cui al comma 2 si applica altresì per la verifica della realizzazione degli obiettivi annuali effettuata, entro il 31 marzo dell'anno successivo, dai competenti organismi di valutazione, assicurando che i provvedimenti di valutazione positiva vengano trasmessi tempestivamente agli uffici competenti per la corresponsione della retribuzione di risultato. La violazione di questa previsione determina illecito disciplinare in capo tanto a chi dispone che a chi esegue in ritardo la valutazione.

La verifica e valutazione dei dirigenti. Organismi, principi e procedure

1. La valutazione dei dirigenti - che è diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa - è caratteristica essenziale ed ordinaria del loro rapporto di lavoro.
2. La valutazione avviene annualmente, al termine dell'incarico e con cadenze prefissate come sotto specificato.
3. Spetta al Collegio Tecnico valutare:
 - a) tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività svolte ed ai risultati raggiunti
 - b) i dirigenti assunti a tempo indeterminato al termine del primo quinquennio di servizio, cumulando i periodi a tempo determinato e indeterminato senza soluzione di continuità, ai fini dell'applicazione della retribuzione di posizione per l'incarico da conferirsi;
 - c) i dirigenti di cui alla lettera b) ai fini della determinazione dell'ammontare della indennità di esclusiva al maturare delle rispettive scadenze di cinque e di quindici anni di servizio.
 - d) i dirigenti assunti a tempo determinato al termine del primo quinquennio di servizio, ai fini della determinazione dell'ammontare della indennità di esclusiva.
4. Spetta all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) esaminare e giudicare:
 - a) i risultati di gestione del dirigente di struttura cui sia stato affidato un incarico di tal genere
 - b) i risultati raggiunti da tutti i dirigenti in relazione agli obiettivi formalmente affidati anche ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato.
5. I risultati finali della valutazione annuale ed al termine dell'incarico effettuata dai competenti organismi di verifica sono riportati nel fascicolo personale. Tutti i giudizi definitivi conseguiti dai dirigenti annualmente sono parte integrante degli elementi di valutazione delle aziende ed enti per la conferma o il conferimento di qualsiasi tipo di incarico.
6. Le aziende adottano preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle attività professionali, delle prestazioni e delle competenze manageriali dei dirigenti nonché dei relativi risultati di gestione nell'ambito dei meccanismi e sistemi di cui al comma 2, avuto riguardo ai criteri dettati in proposito dal Coordinamento regionale che, in sede applicativa presso ciascuna Azienda, costituiscono oggetto di concertazione.

7. Le procedure di valutazione devono essere improntate ai seguenti principi:
 - a. trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate ed obbligo di motivazione della valutazione espressa;
 - b. informazione adeguata e partecipazione del valutato, debitamente assistito da proprio fiduciario, ad ogni livello di valutazione, nel rispetto della trasparenza della comunicazione e del contraddittorio;
 - c. diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che, in prima istanza, effettua la proposta di valutazione.
8. L'oggetto della valutazione per tutti i dirigenti, oltre che agli obiettivi specifici riferiti alla singola professionalità ed ai relativi criteri di verifica dei risultati, va rapportato alle specifiche procedure e distinte finalità delle valutazioni di cui al comma 2 e deve obbligatoriamente tenere conto della effettiva dotazione di organico e di tecnologie, oltreché delle risorse economiche rese disponibili in capo al dirigente da valutare.

Modalità ed effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti

1. L'esame ed il giudizio annuale da parte dell'OIV riguarda, alla luce dei criteri specifici derivanti dalla concertazione:
 - a) Per i dirigenti di struttura complessa e di struttura semplice affidatari di incarichi manageriali:
 - ✓ la gestione del budget finanziario formalmente affidato e delle risorse umane e strumentali assegnate, il tutto quale reso effettivamente disponibile in relazione agli obiettivi concordati e ai risultati conseguiti;
 - ✓ ogni altra funzione gestionale espressamente delegata in sede di conferimento dell'incarico;
 - ✓ l'efficacia dei modelli gestionali adottati per il raggiungimento degli obiettivi annuali;
 - b) Per tutti gli altri dirigenti:
 - ✓ l'osservanza delle direttive nel raggiungimento dei risultati formalmente assegnati in relazione all'incarico attribuito;
 - ✓ il raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali-quantitativi assegnati ed espressamente concordati;
 - ✓ l'impegno e la disponibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro rispetto al conseguimento degli obiettivi assegnati ed espressamente concordati.
2. L'esito positivo della valutazione di cui al comma 1 comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato previamente concordata secondo le procedure di cui all'articolo 65 commi 4 e 6 del CCNL 5.12.96).
3. L'esito positivo delle verifiche annuali concorre, altresì, alla formazione della valutazione da attuarsi alla scadenza degli incarichi dirigenziali.

4. Il dirigente che abbia conseguito la valutazione positiva in prima istanza ma sia insoddisfatto della sua classificazione può chiedere che la medesima sia sottoposta alla valutazione di seconda istanza. L'organismo a ciò deputato e la sua composizione, che deve prevedere la presenza di un soggetto designato dalle OO.SS. ammesse alla trattativa per la stipula del CCNL, sono definite in sede di coordinamento regionale.

Modalità ed effetti della valutazione positiva e delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti

1. La valutazione del Collegio tecnico riguarda tutti i dirigenti e tiene conto, alla luce dei criteri specifici derivanti dalla concertazione:
- a) della collaborazione interna e livello di partecipazione multi - professionale nell'organizzazione dipartimentale;
 - b) del livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico;
 - c) dei risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità clinica delle prestazioni, all'orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi;
 - d) dell'efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi;
 - e) della capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole all'uso ottimale delle risorse, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale, dei volumi prestazionali nonché della gestione degli istituti contrattuali;
 - f) della capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, in particolare per quanto riguarda il rispetto dei tempi e modalità nelle procedure di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi affidati nonché i processi formativi e la selezione del personale;
 - g) della capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostico terapeutiche aziendali;
 - h) delle attività di ricerca clinica applicata, delle sperimentazioni, delle attività di tutoraggio formativo, della docenza universitaria e nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale;
 - i) del raggiungimento del minimo di credito formativo richiesto.

Effetti della valutazione positiva del collegio tecnico

1. L'esito positivo della valutazione affidata al Collegio tecnico produce i seguenti effetti:
 - a) per i dirigenti di struttura complessa o semplice, alla scadenza dell'incarico realizza la condizione per la conferma nell'incarico già assegnato o per il conferimento di altro di tipologia di pari o maggior rilievo professionale o manageriale. Per gli altri dirigenti realizza la condizione per la conferma o il conferimento di nuovi incarichi di pari o maggior rilievo professionale o manageriale o di struttura semplice;
 - b) per i dirigenti assunti a tempo indeterminato, al termine del primo quinquennio di servizio cumulando i periodi a tempo determinato e indeterminato:
 - ✓ l'obbligatoria attribuzione di incarichi di cui al comma 5, lettere b, c e d dell'articolo relativo allo sviluppo di carriera;
 - ✓ l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia superiore.
 - c) per i dirigenti a tempo indeterminato, al termine di quindici anni di servizio cumulando i periodi a tempo determinato e indeterminato, il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività
 - d) per i dirigenti assunti a tempo determinato, al termine del primo quinquennio di servizio, il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività al maturare dell'esperienza professionale richiesta.
2. I dirigenti precari, stabilizzati con la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato sono valutati ai fini di cui al comma 2 una volta maturato il quinquennio di cui al comma 2 lettera b).
3. Il dirigente che abbia conseguito la valutazione positiva in prima istanza ma sia insoddisfatto della sua classificazione può chiedere che la medesima sia sottoposta alla valutazione di seconda istanza. L'organismo a ciò deputato e la sua composizione, che deve prevedere la presenza di un soggetto designato dalle OO.SS. ammesse alla trattativa per la stipula del CCNL, sono definite in sede di coordinamento regionale.

Effetti della valutazione negativa dei risultati

1. L'accertamento della responsabilità dirigenziale a seguito dei distinti e specifici processi di valutazione, prima della formulazione del giudizio negativo finale, deve essere preceduto da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche assistito da proprio fiduciario.
2. L'accertamento che rilevi scostamenti rispetto agli obiettivi e compiti professionali propri dei dirigenti, come definiti a livello aziendale ed imputabili a responsabilità dirigenziale, comporta effetti commisurati:
 - a. alla posizione rivestita dal dirigente nell'ambito aziendale;
 - b. all'entità degli scostamenti rilevati.
3. Per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa o semplice, l'accertamento delle responsabilità manageriali rilevato dall'OIV a seguito delle procedure di verifica annuali, esaurite le procedure di contraddittorio e debitamente motivato anche alla luce di tali risultanze, può determinare:
 - a) perdita parziale della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica;
 - b) perdita integrale della retribuzione di risultato e attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore;
 - c) in caso di accertamento di responsabilità reiterata, la revoca dell'incarico assegnato ed il conferimento di uno degli incarichi di valore economico inferiore a quello revocato.
4. Per gli altri dirigenti, l'accertamento della responsabilità manageriale può determinare:
 - a) perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica;
 - b) perdita integrale della retribuzione di risultato e attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore;
 - c) in caso di accertamento di responsabilità reiterata, la revoca dell'incarico assegnato ed il conferimento di uno degli incarichi di valore economico inferiore a quello revocato.
5. Per i dirigenti con anzianità di servizio infraquinquennale, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali può determinare la perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica.
6. L'Azienda o Ente può disporre la revoca dell'incarico prima della sua scadenza, mediante anticipazione della verifica e valutazione da parte del Collegio tecnico, solo a partire dalla seconda valutazione negativa consecutiva. Nell'attribuzione di un incarico di minor valore economico è fatta salva la componente fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale.

7. La responsabilità dirigenziale per reiterati risultati negativi accertata con le procedure di cui ai commi precedenti e fondata su elementi di particolare gravità, può costituire giusta causa di recesso da parte dell'azienda nei confronti del dirigente interessato.

Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi ed altri istituti

1. Il direttore che non superi positivamente la verifica demandata al Collegio Tecnico alla scadenza dell'incarico non è confermato nel medesimo. Il dirigente è mantenuto in servizio con altro incarico di livello inferiore. 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.
2. Nei confronti degli altri dirigenti, il risultato negativo della verifica demandata al Collegio Tecnico non consente la conferma nell'incarico già affidato e comporta l'affidamento di un incarico di immediato minor valore economico.
3. Per i dirigenti assunti a tempo indeterminato, al termine del primo quinquennio di servizio cumulando i periodi a tempo determinato e indeterminato, il risultato negativo della verifica demandata al Collegio Tecnico al compimento del quinto anno di servizio comporta il ritardo di un anno nel conferimento dell'incarico di livello superiore e nell'attribuzione della indennità di esclusività.

CAPO IX – NORME DISCIPLINARI

Principi generali

1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura del dirigente, 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, anche al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività delle Aziende ed Enti del SSN, sono stabilite specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare per i dirigenti, nonché il relativo sistema sanzionatorio con la garanzia di adeguate tutele al dirigente medesimo.
2. Costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati, anche per quanto riguarda gli esiti degli stessi, e quelli relativi alla responsabilità disciplinare. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, che riguarda il raggiungimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati e le relative capacità organizzative dei dirigenti, nonché dalla responsabilità che riguarda le competenze, le capacità e le prestazioni professionali.
3. La contestazione dell'addebito e l'irrogazione della sanzione disciplinare 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 per ogni singola fattispecie.

76

Obblighi del dirigente

1. Il dirigente conforma la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli articoli 2104 e 2015 del Codice Civile e contribuisce alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, antepoendo il rispetto della legge, l'interesse pubblico e la primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti, agli interessi privati propri e altrui. Il comportamento del dirigente è quindi funzionale al perseguimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi istituzionali. Egli adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento di cui all'articolo 54 del decreto legislativo 165/2001.

2. Il dirigente, tenuto conto dell'esigenza 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, dell'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Azienda e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere;
 - b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
 - c) nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta informata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'Azienda 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 possano nuocere all'immagine dell'Azienda, salvo il legittimo esercizio del diritto di critica;
 - 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 finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dei parenti e degli affini fino al quarto grado e dei conviventi stabili; rispettare la disciplina in materia di incompatibilità;
 - f) sovrintendere, qualora destinatario di un 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 di essere stato rinviato a giudizio, quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda;
 - 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 obblighi anche di orario, 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 secondo un'efficiente organizzazione aziendale, nel rispetto dalla 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, utilizzando gli strumenti all'uopo resi disponibili.

3. 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.

Sanzioni disciplinari

1. Le violazioni da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati dall'articolo precedente (Obblighi del dipendente) danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:
- a) rimprovero verbale;
 - b) rimprovero scritto (censura);
 - c) multa di importo variabile fino ad un massimo di euro 500;
 - d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
 - e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di tre mesi;
 - f) licenziamento con preavviso;
 - g) licenziamento senza preavviso.
2. Sono altresì previste, dal decreto legislativo 165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari:
- a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'articolo 55-bis, comma 7;
 - b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'articolo 55-sexies, comma 1 ad esclusione della violazione colposa di obblighi prestazionali;
 - c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'articolo 55-sexies, comma 3.
3. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari dei dirigenti e per le forme e i termini del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'articolo 55-bis del decreto legislativo 165/2001. Nell'esercizio del proprio diritto di difesa, spetta al dirigente di avere contezza integrale del contenuto del fascicolo del procedimento disciplinare; nella eventualità che siano compiute attività istruttorie o acquisizioni documentali successivamente all'audizione del dirigente a propria discolpa, egli ne deve essere informato e può esercitare, al riguardo, il diritto di accesso e di interlocuzione.

4. Il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dirigente procede all'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale. L'irrogazione della sanzione deve risultare nel fascicolo personale.
5. Non può tenersi conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla data di commissione del fatto contestato.

Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
 - a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
 - b) rilevanza degli obblighi violati;
 - c) responsabilità connesse all'incarico dirigenziale ricoperto;
 - d) entità del danno o del pericolo causato all'Azienda o Ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
 - e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento complessivo del dirigente, agli eventuali precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti, al concorso nella violazione di più persone in accordo tra di loro.
2. Al dirigente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate anche in diversi procedimenti, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
3. La sanzione disciplinare, dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo fino ad euro 500, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
 - a) inosservanza della normativa contrattuale, regolamentare e legislativa vigente e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'articolo 55-quater, comma 1, lettera a) del decreto legislativo 165/2001;
 - 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 di essere stato rinviato a giudizio quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda;
- f) violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;
- g) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché del divieto di fumo, nel caso in cui sia derivato danno o disservizio per l'Azienda o per gli utenti;
- h) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'articolo 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, nel caso in cui sia derivato danno all'Azienda.

L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'Azienda ed è destinato alle attività relative al rischio clinico.

- 4. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni si applica nel caso previsto dall'articolo 55 bis, comma 7 del decreto legislativo 165/2001.
- 5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi si applica nei casi previsti dall'articolo 55 sexies, comma 3 e dall'articolo 55 septies, comma 6 del decreto legislativo 165/2001.
- 6. 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'articolo 55 sexies, comma 1 del decreto legislativo 165/2001, ad esclusione delle violazioni colpose di obblighi prestazionali.
- 7. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
 - a) recidiva nel biennio (di cui al comma 5) nelle mancanze previste dal comma 3;
 - b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;
 - c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'articolo 55-quater, comma 1, lettera b) del decreto legislativo 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 dei doveri del dirigente, agli eventuali danni causati all'Azienda o Ente, agli utenti o ai terzi

- d) manifestazioni offensive nei confronti dell’Azienda 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’articolo 1 della legge 300/1970
 - e) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale
 - f) 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 per i terzi.
8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino a un massimo di tre mesi si applica, graduando l’entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
- a) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell’articolo 55- quater, comma 1, lettera e) del decreto legislativo 165/2001, atti, comportamenti o molestie, lesivi della dignità della persona
 - b) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell’articolo 55- quater, comma 1, lettera e) del decreto legislativo 165/2001, atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi, compresa l’ipotesi di segnalazione all’Ufficio per i Procedimenti Disciplinari di fatti poi risultati insussistenti
 - c) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell’articolo 55 sexies, comma 3, del decreto legislativo 165/2001
 - d) 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
 - e) 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 secondo una efficiente organizzazione aziendale.
9. Nei casi di sospensione di cui sopra, l’Azienda, in relazione a documentate esigenze organizzative e funzionali dirette a garantire la continuità assistenziale, può differire, d’intesa con l’interessato e per un massimo di 30 giorni, rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, la data di esecuzione della sanzione.
10. In relazione alla specificità della funzione medica, anche con riferimento alla garanzia della continuità assistenziale, l’Azienda, con provvedimento motivato e previo consenso del dirigente, può trasformare la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in una sanzione pecuniaria corrispondente al numero dei giorni di sospensione dell’attività lavorativa, tenendo presente la retribuzione

giornaliera. La trasformazione non si applica ai casi di sospensione previsti dagli articoli 55 bis, comma 7, 55 sexies, comma 3 e 55 septies, comma 6 del decreto legislativo 165/2001.

11. La relativa trattenuta sulla retribuzione confluisce nel fondo per la retribuzione di risultato.

12. 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'articolo 55-quater, comma 1, lettere b), c) e da f bis) a f) quinquies del decreto legislativo 165 /2001;
- b) la recidiva nel biennio (di cui al comma 5) nelle violazioni indicate nei commi 4, 5, 6, 7 e 8.
- c) la recidiva plurima, nel biennio (di cui al comma 5), in una mancanza che abbia già comportato l'applicazione della sanzione di sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
- d) recidiva nel biennio (di cui al comma 5) di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità;
- e) condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;

2) senza preavviso per:

- a) le ipotesi considerate nell'articolo 55-quater, comma 1, lettere a), d), e) ed f) del decreto legislativo 165 /2001;
- b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina della sospensione cautelare in caso di procedimento penale, fatto salvo quanto previsto in materia di rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale;
- c) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- e) condanna, anche non passata in giudicato:
 - ✓ per i delitti indicati dall'articolo 7, comma 1, e 8, comma 1 del decreto legislativo 235/2012;
 - ✓ quando alla condanna passata in giudicato consegua comunque l'interdizione

- perpetua dai pubblici uffici;
- ✓ per i delitti previsti dall'articolo 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97.

13. Le mancanze non espressamente previste nei commi precedenti 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'articolo che disciplina gli obblighi del dirigente, e facendosi riferimento, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

14. A questo codice disciplinare deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Azienda o Ente secondo le previsioni dell'articolo 55, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo 165 /2001.

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'articolo 55 quater comma 3 bis del decreto legislativo 165/2001, l'Azienda o Ente, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dirigente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione non inferiore alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione non inferiore a 11 giorni, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.
2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione relativa ai giorni complessivi di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà.
2. Il dipendente può essere sospeso con provvedimento motivato che ne giustifichi l'esigenza per ragioni di servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, qualora l'Azienda o Ente disponga, ai sensi dell'articolo 55-ter decreto legislativo 165/2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'articolo che disciplina il rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dipendente in presenza dei casi previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, del decreto legislativo 235/2012.
4. Nel caso dei delitti previsti all'articolo 3, comma 1 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, si applica l'articolo 4, comma 1, stessa legge.
5. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall'articolo 55-ter del decreto legislativo 165/2001 e dall'articolo che disciplina il rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

6. Ove l’Azienda o Ente proceda all’applicazione della sanzione del licenziamento senza preavviso, la sospensione del dirigente disposta secondo questo articolo conserva efficacia solo 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 dipendente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano il licenziamento senza preavviso, l’Azienda o Ente ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell’Azienda o Ente stesso. In tal caso, può essere disposta, per motivi giustificati relativamente alle specifiche ragioni che legittimino il permanere della sospensione, 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’articolo che disciplina il rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la ripresa del procedimento disciplinare ove siano cessati i motivi che ne avevano determinato la sospensione.
7. Al dirigente sospeso secondo questo articolo sono corrisposti un'indennità pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.
8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula “il fatto non sussiste” o “l’imputato non lo ha commesso” oppure “non costituisce illecito penale” o altra formulazione analoga oppure di improcedibilità o per cause di estinzione del reato diverse dalla prescrizione, quanto corrisposto durante il periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al dipendente se fosse rimasto in servizio compresa la retribuzione di posizione in godimento all’epoca della sospensione implementata degli incrementi contrattuali maturati nel frattempo, escluse le indennità o i compensi connessi alla presenza in servizio o a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, il conguaglio deve tenere 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, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, compresa la retribuzione di posizione in godimento all’epoca della sospensione implementata degli incrementi contrattuali maturati nel frattempo ed esclusi i compensi per il lavoro straordinario, quelli che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

10. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 55 quater comma 3 bis del decreto legislativo 165/2001.

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni degli articoli 55-ter e quater del decreto legislativo 165/2001.
2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'articolo 55-ter. del decreto legislativo 165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga oppure di improcedibilità o per cause di estinzione del reato diverse dalla prescrizione, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'articolo 55-ter, comma 4, del decreto legislativo 165 /2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'articolo 653, comma 1, 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 illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'articolo 55-ter, comma 4 del decreto legislativo 165/2001.
3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento senza preavviso e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga oppure di improcedibilità o per cause di estinzione del reato diverse dalla prescrizione, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con l'archiviazione o con l'applicazione di sanzione conservativa, ai sensi e con le modalità dell'articolo 55-ter, comma 2, del decreto legislativo 165/2001, il dirigente ha diritto dalla data di pronuncia della predetta sentenza alla riammissione in servizio presso l'Azienda o Ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento, nella medesima qualifica e retribuzione complessiva corrispondenti a quella medio tempore maturata. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che la predetta sentenza consegua a pronuncia a seguito di processo di revisione.
4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dirigente ha diritto agli emolumenti retributivi che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente compresa la retribuzione

di posizione in godimento all'epoca della sospensione implementata degli incrementi contrattuali maturati nel frattempo, escluse le indennità o i compensi connessi alla presenza in servizio o a prestazioni di carattere straordinario. Analogamente si procede anche in caso di premorienza in favore del coniuge o il convivente superstite e i figli.

5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 3, siano state contestate al dipendente 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 la normativa vigente.

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 senza preavviso.
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. A tale fine, si considerano di "specie diversa" tra loro, le diverse ipotesi di sospensione disciplinare di cui all'articolo relativo al Codice disciplinare nonché, per il licenziamento con preavviso, l'ipotesi di sospensione disciplinare di durata massima.
3. L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari o il dirigente incolpato può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine di quindici giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'articolo 55-bis, comma 2, del decreto legislativo 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'articolo 55-bis del decreto legislativo 165/2001. La proposta dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari o del dirigente incolpato e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'articolo 55-bis, comma 5 del decreto legislativo 165/2001.
4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la 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 quindici giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'articolo 55-bis, comma 5, del decreto legislativo 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'articolo 55-bis del decreto legislativo 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 cinque giorni successivi il dirigente, con l'eventuale assistenza di un proprio fiduciario.
7. Se l'ipotesi conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'Ufficio per i procedimenti Disciplinari e dal dirigente incolpato 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, se ne darà atto in apposito verbale e l'ipotesi conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'articolo 55-bis del decreto legislativo 165/2001.
9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di sessanta giorni dalla audizione del dirigente in sede disciplinare e comunque prima dell'irrogazione della sanzione.

La reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato

1. L'Azienda, a domanda, reintegra in servizio anche in soprannumero il dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato dalla data della pronuncia della sentenza che ha dichiarato la nullità, l'illegittimità o la ingiustificatezza del licenziamento, con il conferimento allo stesso dell'incarico posseduto all'atto del licenziamento. Ai dirigenti spetta il trattamento economico complessivo che sarebbe stato loro corrisposto nel periodo di licenziamento. I dirigenti con incarico di struttura sono reintegrati in servizio con il medesimo incarico. In caso di soppressione della struttura intervenuta nel frattempo, il corrispettivo economico dovuto è a carico del bilancio aziendale.

89

Indennità sostitutiva della reintegrazione

1. L'Azienda o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare pari alla retribuzione annua lorda che il dirigente avrebbe goduto alla data di reintegro diviso per 13 e moltiplicato per 12, determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo di dodici ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità, oltre l'indennità di preavviso.
2. L'indennità supplementare di cui al comma 1 è automaticamente raddoppiata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 50 e i 62 anni:
3. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione.
4. Il dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione può avvalersi della disciplina di cui all'art. 30 d.lgs. n. 165/2001.

CAPO X – ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. Superato il periodo di prova, la cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione espressamente disciplinati dal CCNL, ha luogo:
 - a) per compimento del limite massimo di età nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge, anche nei confronti dei direttori;
 - b) per recesso del dirigente;
 - c) per recesso dell’Azienda o Ente;
 - d) per decesso del dirigente.

Obblighi delle parti

1. Nel caso di compimento del limite massimo di età, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell’età. L’Azienda o Ente comunica, comunque, per iscritto l’intervenuta risoluzione del rapporto in tempo utile per consentire al dirigente di presentare tempestivamente la domanda di pensionamento.
2. Nel caso di recesso del dirigente, questi deve darne comunicazione scritta all’Azienda o Ente rispettando i termini di preavviso.

90

Termini di Preavviso

1. In tutti i casi in cui il CCNL 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. Il preavviso non è dovuto in caso di astensione obbligatoria dal lavoro.
3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.
4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l’osservanza dei termini di cui al comma 1, è tenuta a corrispondere all’altra parte un’indennità pari all’importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso.

5. È in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolverlo sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso. In tal caso, è dovuta dall'Azienda la quota parte di indennità sostitutiva del preavviso per il periodo del medesimo non goduto.
6. Durante il periodo di preavviso non è consentita la fruizione delle ferie, salvo diverso accordo tra le parti. Le ferie non godute all'atto della cessazione del rapporto vanno, comunque, retribuite.
7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.
8. In caso di decesso del dirigente, l'Azienda o Ente corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'articolo 2122 del codice civile nonché la somma corrispondente ai giorni di ferie maturate e non godute.
9. L'indennità sostitutiva del preavviso corrisponde, mensilmente, al complessivo trattamento retributivo lordo annuo diviso tredici e moltiplicato dodici.

Risoluzione consensuale

1. L'Azienda o il dirigente possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.
2. La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro è praticabile prioritariamente in presenza di processi di ristrutturazione o di riorganizzazione cui è correlata una diminuzione degli oneri di bilancio derivante, a parità di funzioni e fatti salvi gli incrementi contrattuali, dalla riduzione stabile dei posti di organico della qualifica dirigenziale, con la conseguente ridefinizione delle relative competenze.
3. Ai fini dei commi 1 e 2, l'Azienda disciplina, previa concertazione, i criteri generali delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.
4. In applicazione dei commi precedenti, l'Azienda eroga una specifica indennità finalizzata ad incentivare la risoluzione consensuale del rapporto nell'ambito della propria effettiva capacità di spesa. La misura dell'indennità può variare fino ad un massimo di 24 mensilità corrispondenti, mensilmente, al complessivo trattamento retributivo lordo annuo diviso tredici e moltiplicato dodici.

Recesso dell’Azienda o Ente

1. Nel caso di recesso dell’Azienda o Ente ai sensi dell’articolo 2118 del codice civile quest’ultima deve comunicarlo per iscritto all’interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso ovvero offrendosi di pagare la indennità di esso sostitutiva.
2. In caso di recesso per giusta causa si applica l’articolo 2119 del codice civile.
3. La responsabilità particolarmente grave e reiterata, accertata in sede di verifica e valutazione dei dirigenti e nel rispetto di quelle procedure, costituisce giusta causa di recesso. L’annullamento della relativa procedura fa venire meno gli effetti del recesso. In tal caso, il dirigente è reintegrato secondo le previsioni contrattuali in materia di licenziamento nullo, illegittimo o ingiustificato, salvo che egli richieda di fruire della indennità sostitutiva del reintegro.

Comitato dei Garanti

1. I provvedimenti di cui all'articolo 21, commi 1 e 1-bis del decreto legislativo 165/2001 e quelli di recesso per motivi non disciplinari sono adottati sentito il parere del Comitato dei garanti istituito presso ciascuna Regione e composto da tre membri.
2. Il presidente è nominato dalla Regione tra magistrati od esperti con specifica qualificazione ed esperienza professionale nei settori dell’organizzazione, del controllo di gestione e del lavoro pubblico in Sanità.
3. Gli altri componenti sono nominati, uno dalla Regione stessa sentito l’organismo di coordinamento dei direttori generali delle aziende, l’altro esperto, designato congiuntamente dalle organizzazioni sindacali che hanno partecipato alle trattative per la stipula del CCNL dirigenza medico-veterinaria, 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 predette intervengono entro un mese dall’entrata in vigore di questo contratto e si riferiscono anche ai componenti supplenti.
5. Il recesso è adottato previo conforme parere del Comitato che deve essere espresso improrogabilmente ed obbligatoriamente entro sessanta giorni dal ricevimento della richiesta, termine decorso il quale è inibito all’Azienda di procedere al recesso. Il parere è vincolante per l’Azienda ed Ente ed è richiesto una sola volta esaurita l’attività di istruzione del recesso ed assunte le dichiarazioni a discolpa del dirigente interessato. Il dirigente può richiedere una audizione presso il Comitato dei Garanti da attuarsi entro il termine di emanazione del parere, del cui esito in ogni caso il dirigente deve essere obbligatoriamente informato.

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.

Nullità del recesso

1. Il recesso è nullo in tutti i casi in cui lo prevedano il codice civile e le vigenti disposizioni di legge sul rapporto di lavoro dei dirigenti, e in particolare:
 - a) se ha carattere discriminatorio;
 - b) se è intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'articolo 2110 del codice civile
2. In tutti i casi di recesso nullo, il dirigente è reintegrato secondo le previsioni contrattuali in materia di licenziamento nullo, illegittimo o ingiustificato, salvo che egli richieda di fruire della indennità sostitutiva del reintegro.

CAPO XI – ISTITUTI DI PARTICOLARE INTERESSE

Coperture assicurative in caso di uso di mezzo proprio o aziendale

1. Le aziende 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 RCA 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. Nei casi di cui al co. 1 è fatto salvo il diritto del dirigente al rimborso delle altre spese documentate ed autorizzate dall'Azienda per lo svolgimento del servizio. Qualora l'Azienda o ente non possa mettere a disposizione del dirigente il proprio automezzo in occasione di trasferte o per adempimenti fuori dell'ufficio, il rimborso delle spese potrà avvenire secondo le tariffe ACI vigenti ed in relazione alla tipologia del mezzo utilizzato. I rimborsi qui previsti sono a carico del bilancio aziendale.
3. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'Azienda sono in ogni caso integrate con la copertura nei limiti e con le modalità di cui al co. 1, dei rischi di lesioni o di decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
4. I massimali delle polizze di cui al comma 1 corrispondono a quelli di legge per ciascuna garanzia interessata.
5. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici per morte o per gli esiti delle lesioni personali, in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste da questo articolo, concorrono alla determinazione della integralità del danno risarcibile, fermo il diritto del dirigente e suoi aventi causa ad ottenere dal datore di lavoro ciò che compete loro per il caso di infortunio per causa di servizio.

Coperture assicurative di responsabilità civile

1. Ai sensi dell'articolo 10 della legge 24/2017, le strutture sanitarie e sociosanitarie che operano direttamente o per convenzione in favore del Servizio Sanitario Nazionale devono essere provviste di copertura assicurativa o di altre analoghe misure per la responsabilità civile verso terzi e per la responsabilità civile verso prestatori d'opera, ai sensi dell'articolo 27, comma 1-bis, del decreto legge 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge 114/2014, anche per danni cagionati dal personale a qualunque titolo operante presso le strutture sanitarie o sociosanitarie suddette, compresi coloro che svolgono attività di formazione, aggiornamento nonché di sperimentazione e di ricerca clinica. L'obbligo di copertura assicurativa comprende altresì (i) l'ipotesi di responsabilità professionale extracontrattuale, (ii) le prestazioni sanitarie svolte in regime di libera professione intramuraria ovvero in regime di convenzione con il Servizio sanitario nazionale (iii) nonché attraverso la telemedicina ed (iv) esclude espressamente ogni diritto di rivalsa, surrogazione o regresso delle strutture verso i propri dirigenti, eccetto i casi di dolo e colpa grave.
2. Le strutture di cui al co. 1 rendono nota, mediante pubblicazione nel proprio sito internet, la denominazione dell'impresa che presta la copertura assicurativa della responsabilità civile verso i terzi e verso i prestatori d'opera di cui al medesimo comma, indicando per esteso i contratti, le clausole assicurative ovvero le altre analoghe misure che determinano la copertura assicurativa.
3. La garanzia assicurativa deve altresì prevedere una operatività temporale per gli eventi accaduti nei dieci anni antecedenti la conclusione del contratto assicurativo, purché denunciati all'impresa di assicurazione durante la vigenza temporale della polizza. In caso di cessazione definitiva dell'attività professionale per qualsiasi causa deve essere previsto un periodo di ultrattività della copertura per le richieste di risarcimento presentate per la prima volta entro i dieci anni successivi e riferite a fatti generatori della responsabilità verificatisi nel periodo di efficacia della polizza, incluso il periodo di retroattività della copertura. L'ultrattività è estesa agli eredi e non è assoggettabile alla clausola di disdetta.
4. Le polizze suddette e le altre analoghe misure di cui al co. 1 possiedono i requisiti dettati in proposito dal decreto ministeriale di cui all'articolo 10 comma 6 della legge 24/2017 e comprendono le spese di assistenza tecnica e legale che il dirigente sia chiamato ad affrontare in caso di suo coinvolgimento giudiziale ed extragiudiziale per fatti imputabili alla sua responsabilità professionale.
5. Sono fatte salve eventuali iniziative regionali per la copertura assicurativa attuate anche su base regionale ed a vantaggio delle singole strutture operanti in quell'ambito territoriale.

6. Le aziende e gli enti del SSN forniscono ai dirigenti, con completezza e tempestività, tutti gli elementi conoscitivi relativi alle condizioni e modalità delle coperture assicurative e della tutela legale di cui ai commi che precedono, assicurando la massima informazione e trasparenza, anche mediante comunicazioni periodiche idonee a fornire il costante aggiornamento dei dirigenti sulle garanzie assicurative in atto. La violazione di questa previsione determina illecito disciplinare in capo tanto a chi omette o esegue in ritardo l'aggiornamento informativo.
7. Le aziende e gli enti del SSN, al fine di favorire l'ottimale funzionalità dei sistemi di gestione del rischio, si obbligano ad informare sollecitamente il dirigente interessato delle eventuali iniziative volte all'ottenimento di un risarcimento del danno assunte da terzi nei confronti di lui e si adoperano, con il suo immediato coinvolgimento, ad attivare modalità e sistemi di assistenza legale e medico - legale idonei a garantire, al verificarsi di un sinistro, il necessario supporto al dirigente interessato.

Sistemi per la gestione del rischio

1. Le parti si danno 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. In tale prospettiva, le parti si danno atto altresì che (i) la sicurezza delle cure, a vantaggio del paziente e di chi eroga la prestazione, è parte costitutiva del diritto alla salute ed è perseguita nell'interesse dell'individuo e della collettività e che (ii) essa si realizza anche mediante l'insieme di tutte le attività finalizzate alla prevenzione e alla gestione del rischio connesso all'erogazione di prestazioni sanitarie e l'utilizzo appropriato delle risorse strutturali, tecnologiche e organizzative.
2. Per le finalità di cui al co. 1, le aziende e gli enti del SSN attivano, previa informazione sindacale, sistemi e strutture per la gestione dei rischi, anche tramite sistemi di valutazione e certificazione della qualità, volti a fornire strumenti organizzativi e tecnici adeguati per una corretta valutazione delle modalità di lavoro da parte dei professionisti nell'ottica di diminuire le potenzialità di errore e, quindi, di responsabilità professionale nonché di ridurre la complessiva sinistrosità delle strutture sanitarie, consentendo anche un più agevole confronto con il mercato assicurativo.
3. Le Aziende e gli enti del SSN sono perciò tenute a dotarsi di sistemi e strutture per la gestione del rischio, costituite da professionalità specifiche ed adeguate anche 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 totale rispetto del diritto alla privacy - nella disamina e trattazione del fatto o dell'evento potenziale generatore di una fattispecie di danno. Al fine di

individuare modalità di gestione e di ricomposizione dei conflitti, le Aziende 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 di cui sono chiamati a far parte dirigenti medici della disciplina via via interessata.

4. 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, essi partecipano alle iniziative di formazione specifica che il datore di lavoro deve programmare anche secondo le linee di indirizzo regionali, garantendo un numero di ore annuali non inferiori a 20, eventualmente utilizzando le quattro ore settimanali all'uopo dedicate nell'ambito dell'orario di lavoro.
5. Nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali, le Aziende forniscono periodicamente una adeguata, tempestiva e completa informazione alle OO.SS. circa le eventuali iniziative in materia di garanzie assicurative, nonché di prevenzione e gestione del rischio, anche per quanto riguarda il monitoraggio degli eventi potenzialmente produttivi di danno. La violazione di questa previsione determina illecito disciplinare in capo tanto a chi omette o esegue in ritardo l'aggiornamento informativo.

Patrocinio legale

1. L'Azienda, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile, contabile o penale nei confronti del dirigente per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interesse, ogni onere di difesa fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, invitando il dipendente ad indicare un legale e, all'occorrenza, un consulente medico di propria fiducia anche scelti tra quelli con i quali l'Azienda abbia in corso un rapporto di collaborazione.
2. I costi per l'assistenza legale e tecnica del dirigente coinvolto sono a carico della polizza di responsabilità civile stipulata dall'Azienda nei limiti di cui all'art. 1917 cc. Eventuali eccedenze restano a carico dell'Azienda. Sono altresì a carico dell'Azienda i costi per l'assistenza legale e tecnica del dirigente nel caso in cui essa utilizzi "altre analoghe misure" in vece della copertura assicurativa.
3. Il diritto di rivalsa dell'Azienda opera anche per le eventuali spese di assistenza legale e tecnica dalla medesima anticipate nel solo caso in cui sia accertato, con sentenza passata in giudicato, che il dirigente ha agito con dolo o colpa grave.

Clausole speciali

1. Per ciascun dirigente, la direzione Risorse Umane dell’Azienda di appartenenza conserva, nel rispetto della privacy ed in apposito fascicolo personale, tutti gli atti e documenti prodotti dall’Azienda o dallo stesso dirigente ed attinenti all’attività da lui svolta e ai fatti più significativi che lo riguardano.
2. Il dirigente, a richiesta, può prendere liberamente visione del proprio fascicolo personale e richiedere copia di tutti o parte dei documenti ivi inseriti. Le copie necessarie per la partecipazione a selezioni concorsuali comunque definite ovvero per lo svolgimento di attività di istituto che competa a qualunque Pubblica Amministrazione sono trasmesse dall’Azienda di appartenenza a quella richiedente senza alcun aggravio per il dirigente interessato.
3. L’Azienda provvede, con oneri a proprio carico, alla fornitura di una divisa o indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo delle prestazioni richieste al dirigente cui durante il servizio sia fatto obbligo di indossarli. Ai dirigenti addetti a particolari servizi sono, inoltre, forniti tutti gli indumenti e mezzi protettivi individuali contro eventuali rischi ed infezioni, in piena applicazione della vigente disciplina in materia di sicurezza sul lavoro e dell’ambiente lavorativo. Il tempo dedicato alla vestizione e svestizione della divisa o degli altri indumenti di lavoro costituisce tempo lavoro.
4. L’Azienda, con oneri a proprio carico, può disciplinare per speciali esigenze connesse al particolare tipo di mansioni svolte da categorie di dirigenti previamente individuate l’uso di alloggi di servizio.

98

Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

1. Il Codice di comportamento in oggetto è adottato, su proposta del Comitato Unico di Garanzia e previo confronto con le Organizzazioni Sindacali, in coerenza con le disposizioni normative, anche europee, vigenti in materia.

TITOLO IV PARTICOLARI TIPOLOGIE DI RAPPORTO

CAPO I – RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Assunzioni a tempo determinato

1. Le Aziende o Enti possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di dirigenti con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto delle previsioni dell'articolo 36 decreto legislativo 165/2001 e, in quanto compatibili, delle previsioni degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 81/2015, soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite per l'assunzione del personale dirigente.
2. I contratti a termine hanno la durata massima complessiva di trentasei mesi e 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. Il limite di durata massima dei contratti a tempo determinato, ivi compresi gli eventuali rinnovi, è individuato in sede di contrattazione integrativa aziendale e non può, in ogni caso, superare i dodici mesi.
3. Il numero massimo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascuna Azienda o Ente complessivamente non può superare il tetto annuale fissato in sede di contrattazione integrativa dei dirigenti dell'Area 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. Le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal decreto legislativo n. 81/2015 sono:
 - a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati a all'accrescimento di quelli esistenti;
 - b) particolari necessità di Aziende o Enti di nuova istituzione;
 - c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità
 - d) copertura dei posti vacanti in attesa dell'espletamento delle relative procedure concorsuali.

5. Nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee sono ricomprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a termine:
 - a) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compreso il personale che fruisce dei congedi previsti dagli articoli 4 e 5 della legge 53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione 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, di congedo per malattia del figlio, di cui agli artt.16, 17, 32 e 47 del decreto legislativo 151/2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione al fine di assicurare l'affiancamento del dirigente che si deve assentare.
6. Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma 5, 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.
7. L'assunzione con contratto a tempo determinato si riferisce a rapporto di lavoro a tempo pieno ovvero a tempo parziale. 100
8. 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.
9. La violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di dirigenti a tempo determinato da parte di Aziende o Enti del SSN comporta la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime Aziende o Enti con effetto dall'esordio quando l'originario rapporto è stato costituito a seguito di selezione concorsuale ad evidenza pubblica.
10. È vietata l'assunzione di dirigenti a tempo determinato nei casi di cui all'articolo 20 decreto legislativo 81/2015. In caso di violazione del divieto, ferme le responsabilità di chi pone in essere la violazione, il rapporto di lavoro si trasforma a tempo indeterminato sin dall'origine.

Trattamento economico – normativo dei dirigenti a tempo determinato

1. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine, con le precisazioni che seguono:
 - a) la durata del periodo feriale matura in proporzione alla durata del servizio prestato, entro il limite annuale stabilito da questo contratto per i dirigenti a tempo indeterminato;
 - b) in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti in caso di assenze per malattia, il trattamento economico intero o ridotto è determinato conformemente a tali criteri in misura proporzionalmente rapportata al periodo in cui esso spetta 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 per le assenze per malattia;
 - d) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio o di unioni civili ai sensi dell'articolo che disciplina i permessi giornalieri retribuiti;
 - e) nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe, oltre ai permessi di cui alla lettera d), possono essere concessi:
 - ✓ permessi retribuiti per motivi personali o familiari;
 - ✓ permessi per esami o concorsi;
 - ✓ permessi per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche;
 - ✓ permessi per lutto
 - f) il numero massimo annuale dei permessi di cui alla lettera e) deve essere riproporzionato in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a tempo determinato stipulato, salvo il caso dei permessi 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 e la legge 53/2000 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 del 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. Le ipotesi di sospensione della prova e di recesso anteriore alla scadenza del periodo di prova sono disciplinate dal medesimo articolo che disciplina il periodo di prova.
3. I periodi di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato sono 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, all'incarico dirigenziale conferito, all'esperienza maturata.
4. Le Aziende o 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 Decreto legislativo 81/2008, sia all'incarico loro conferito.
5. In caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dirigente presso la medesima o altra Azienda o Ente concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali.
6. È in facoltà del dirigente recedere in qualunque momento dal contratto di lavoro a tempo determinato senza obbligo di preavviso.

CAPO II – RAPPORTI DI LAVORO CON IMPEGNO RIDOTTO

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Le Aziende o Enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:
 - a) assunzione, per la copertura dei posti a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
 - b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dirigenti interessati.
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva della dirigenza dell'Area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.
3. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dirigenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dirigente intende svolgere ai fini dell'accertamento della insussistenza di condizioni di incompatibilità o di conflitto di interessi.
4. L'Azienda o Ente, entro il termine perentorio di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto. La trasformazione può essere negata qualora:
 - a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 2;
 - b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato che il dirigente intende svolgere comporti una situazione di conflitto di interesse con l'attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità.
5. I risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dirigenti da tempo pieno a tempo parziale confluiscono nel fondo relativo alla retribuzione di posizione. La contrattazione integrativa definisce i criteri di ripartizione di tali risorse tenendo prioritariamente conto del maggior impegno orario richiesto ai dirigenti dell'unità operativa cui appartiene il dirigente con regime ad impegno ridotto.
6. I dirigenti con rapporto di lavoro a tempo parziale possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dirigenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'Azienda o Ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

7. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dalle Aziende o Enti in sede di contrattazione integrativa e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 di un ulteriore 10 %. In tali casi, le domande sono comunque presentate senza limiti temporali.
8. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 7, viene data la precedenza ai seguenti casi:
 - a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'art.8, commi 4 e 5 del decreto legislativo 81/2015;
 - b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi, senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
 - f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero e ad eventuali condizioni di salute pregiudizievoli.
9. I dirigenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art.8, commi 3 e 7, D.Lgs.n.81/2015.
10. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali; l'Azienda o Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale 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 7.
11. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, 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.
12. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al comma 11.
13. I dirigenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che l'organico lo consenta.

14. I dirigenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che l'organico lo consenta e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. La prestazione lavorativa in tempo parziale non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno.
2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale 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 tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);
 - c) con combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b).
3. Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione sono concordati con il dirigente.
4. I dirigenti con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% con orario su due giorni settimanali, possono recuperare i ritardi ed i permessi orari con corrispondente prestazione lavorativa in una ulteriore giornata concordata preventivamente con l'amministrazione, senza effetti di ricaduta sulla regola del proporzionamento degli istituti contrattuali applicabili.
5. I dirigenti a tempo parziale orizzontale ricompresi tra quelli tenuti a svolgere il Servizio di pronta disponibilità, previo consenso e nel rispetto delle garanzie previste dalle vigenti disposizioni legislative, possono essere utilizzati per la copertura dei turni di pronta disponibilità in misura proporzionalmente ridotta nel numero in relazione all'orario svolto.
6. Nei casi di tempo parziale verticale le prestazioni di pronta disponibilità sono assicurate, previo consenso del dirigente interessato, per intero nei periodi di servizio.
7. Il dirigente con rapporto di lavoro a tempo parziale non può effettuare prestazioni aggiuntive.

105

Trattamento economico - normativo del personale a tempo parziale

1. Ai dirigenti con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno compresa l'attività libero professionale intramuraria, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.
2. Ai dirigenti con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di servizio di 36 ore, può essere richiesta, con il loro consenso, 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, come previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 81/2015. La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale 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 medico dirigente non prevedibili ed improvvise.
4. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale 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 tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa. In presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente dirigente a tempo 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 maggiorata di una percentuale pari al 25 %. 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 35%.

7. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario intendendosi per tali le prestazioni aggiuntive del dirigente ulteriori rispetto all'orario concordato tra le parti e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro, ai sensi dell'articolo 6, comma 3, decreto legislativo n.81/2015. Per tali prestazioni trova applicazione, anche per le modalità di finanziamento, la generale disciplina del lavoro straordinario.
8. I dirigenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei dirigenti a tempo pieno. I dirigenti a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie 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 CCNL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal decreto legislativo 151/2001, 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. Il permesso per matrimonio, 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 tempo parziale 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.
9. Il trattamento economico del personale dirigente con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche.
10. 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 tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi.
11. Al ricorrere delle condizioni di legge al dirigente a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.
12. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole contrattuali ed in quanto non incompatibili con le medesime, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel decreto legislativo 81/2015.

Welfare integrativo

1. Le Aziende o Enti disciplinano, in sede di contrattazione integrativa, 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;
 - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
2. Gli oneri per la concessione dei benefici qui trattati sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme di legge.

Trattamento di trasferta

1. Al personale dirigente comandato a prestare la propria attività lavorativa in località diversa da quella di 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";
 - 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 € 250;
 - d) per le trasferte di durata non inferiore a otto ore e fino a dodici ore, il rimborso per un pasto nel limite di € 50;
 - e) per le trasferte di durata inferiore alle otto ore, il dirigente ha diritto al buono pasto, secondo la relativa disciplina;
 - f) 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)
 - g) il compenso per lavoro straordinario, in presenza delle relative autorizzazioni, nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, considerando, a tal fine, il tempo di trasferta e quello effettivamente lavorato.

Il tempo di viaggio è considerato attività lavorativa per i dirigenti per cui, in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative, sia necessario il ricorso

all'istituto della trasferta. A tale scopo le Aziende o Enti - sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità - definiscono le prestazioni lavorative di riferimento.

2. Al personale dirigenziale inviato in trasferta al seguito e per collaborare con componenti di delegazione ufficiale dell'Azienda o Ente spettano i rimborsi e le agevolazioni previste per i componenti della predetta delegazione.
3. Le Aziende o Enti individuano 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 € 500 lordi giornalieri, in luogo dei rimborsi di cui al comma 1. Per le Aziende o 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 isole, lagune, fiumi, boschi e selve;
 - d) attività che comportino imbarchi brevi su unità;
 - e) attività di controllo, di rilevazione, di collaudo, di vigilanza, di verifica ed ispettiva in materia giudiziaria, sanitaria, di tutela del lavoro, di tutela dell'ambiente, del territorio, di tutela della salute, di repressione frodi e similari.
4. Il dirigente inviato in trasferta ai sensi di questo articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.
5. Le Aziende o Enti stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato.
6. Le Aziende o 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 da questo articolo, individuando, in tale sede, anche la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali, nonché quanto ad esse demandato dai commi che precedono.

109

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 da questo articolo si fa fronte con le risorse già previste nei bilanci delle singole Aziende o Enti per tale specifica finalità.

CAPO III - ALTRE TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO

Rapporti di lavoro ad esaurimento

1. I rapporti di lavoro a tempo definito ed altri similari ancora in essere all'entrata in vigore di questo contratto, sono mantenuti ad esaurimento, fatto salvo il caso di 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 nel relativo allegato.
2. Il comma 1 trova applicazione anche nei confronti degli ex medici condotti ed equiparati, confermati ad esaurimento in via definitiva dal decreto legge 415/1990, convertito in legge dalla legge 58/1991.
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 a rapporto di lavoro non esclusivo ad esaurimento 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 nel relativo allegato.
5. Le aziende ed enti fanno fronte ai maggiori oneri derivanti dalle previsioni che precedono con il proprio bilancio ed incrementando, nella misura dovuta, i rispettivi fondi retributivi.