

Accordo quadro 1° marzo 2006 - **Dirigenza non medica degli ospedali classificati, presidi ed Irccs (ex ospedali classificati)** (sottoscritto da Aris e Snabi Sds, Adonp)

Il giorno 1° marzo 2006 tra Aris (Associazione religiosa istituti socio sanitari), Snabi Sds (Sindacato nazionale dirigenti sanitari Ssn e Arpa) e Adonp (Associazione europea dei dirigenti della sanità e dell'ospitalità non profit e degli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico) è stata sottoscritto l'accordo nazionale sperimentale che regola il rapporto di lavoro del personale dirigente sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo dipendente da ospedali classificati, Irccs (già ospedali classificati) e presidi che abbiano già ottenuto l'approvazione da parte del Ministero del regolamento ex art. 26 D.P.R. 761/79.

Le parti si danno atto che il presente accordo decorre dal 1° gennaio 2006 e che - per quanto non diversamente regolamentato - devono intendersi applicabili le disposizioni contenute nel ccnl per il personale non medico 2002-2005.

1. Introduzione della dirigenza

Il personale laureato dipendente da ospedali classificati, presidi ed Irccs, inquadrato, in virtù delle disposizioni regolamentari, giuridicamente e funzionalmente nella categoria E del ccnl del personale non medico delle strutture sanitarie private viene inquadrato, per effetto del presente accordo, in posizione dirigenziale; restano esclusi i lavoratori inquadrati in categoria E ai soli fini economici.

Il presente accordo, su iniziativa dei singoli enti, può essere altresì applicato in via sperimentale agli altri Irccs ed alle altre strutture della sanità privata aventi più di 200 dipendenti.

Il presente accordo entra in vigore dal 1° gennaio 2006.

Le parti si danno comunque atto che detto accordo ha carattere sperimentale, e convengono sulla necessità di procedere, in occasione del rinnovo del ccnl 2006-2009, ad una ben più compiuta definizione degli istituti, anche alla luce delle esperienze maturate per effetto di tale sperimentazione.

2. Assunzione

Il rapporto di lavoro si costituisce a seguito di contratto individuale di assunzione. L'assunzione del dirigente viene effettuata con atto scritto in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia di rapporti di diritto privato e - in particolare - a quanto espressamente previsto dal D.Lgs. 152/1997.

Nel contratto individuale devono comunque essere indicati:

- tipologia del rapporto, a tempo determinato (ai sensi dell'art. 10, comma 4, D.Lgs. 368/2001) o indeterminato,
- data di inizio del rapporto di lavoro;
- periodo di prova;
- tipologia di incarico;
- obiettivi, metodi e tempi delle verifiche;
- trattamento economico (identico a quello riconosciuto al personale già inquadrato nelle posizioni economiche della categoria E).

Il conferimento dell'incarico dirigenziale al personale già dipendente deve essere formalmente definito con atto scritto individuale debitamente sottoscritto tra le parti in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia di rapporto di diritto privato.

Esso deve contenere espressamente i seguenti elementi:

- oggetto e tipologia dell'incarico;
- decorrenza e durata dell'incarico;
- obiettivi, metodi e tempi delle verifiche;
- trattamento economico.

Il rapporto di lavoro del personale con qualifica dirigenziale è sempre esclusivo.

Ai dirigenti del ruolo sanitario sarà consentito lo svolgimento di attività libero professionale (intramuraria individuale o di équipe, ivi comprese quelle pluriprofessionali) nelle strutture in cui l'istituto è attivato, compatibilmente con gli spazi disponibili e la tipologia degli incarichi affidati, previa nuova regolamentazione della materia in sede aziendale.

3. Periodo di prova

Il personale assunto con qualifica dirigenziale può essere soggetto ad un periodo di prova non superiore a sei mesi di effettivo lavoro.

Non può essere sottoposto a periodo di prova il personale già dipendente della struttura sanitaria, che viene inquadrato in posizione dirigenziale.

Durante la prova, entrambe le parti possono recedere dal rapporto in qualsiasi momento, senza obbligo di preavviso.

4. Tipologia degli incarichi

Le tipologie degli incarichi conferibili ai dirigenti sono le seguenti:

- incarico di direzione di struttura complessa;
- incarico di direzione di struttura semplice;
- incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettiva, di verifica e di controllo;
- incarichi di natura professionale, conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di anzianità. Gli incarichi possono essere conferiti a termine. Il primo inquadramento avverrà secondo i seguenti criteri:

posizione E2: incarico di direzione di struttura complessa;

posizione E1: incarico di direzione di struttura semplice;

posizione E: (con anzianità maggiore di 5 anni) incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettiva, di verifica e di controllo; (con anzianità inferiore a 5 anni) incarico di natura professionale, conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di anzianità.

Il dirigente è direttamente responsabile, in relazione agli obiettivi della struttura ed agli incarichi assegnati, della correttezza amministrativa e dell'efficienza della gestione, mentre agli organi di direzione dell'ente competono la definizione degli obiettivi e dei programmi da attuare, compresa la verifica sulla rispondenza dei risultati della gestione amministrativa alle direttive generali impartite.

Il rinnovo o meno dell'incarico è disposto con provvedimento motivato, contenente la valutazione dei risultati ottenuti o non ottenuti dal dirigente nel periodo conclusosi in relazione al conseguimento o meno degli obiettivi e programmi, nonché al livello di efficienza ed efficacia, raggiunto o non raggiunto dai servizi da lui diretti.

L'interruzione anticipata dell'incarico, a seguito di valutazione negativa, può essere disposta con provvedimento motivato quando il livello dei risultati ottenuti dal dirigente risulti palesemente inadeguato.

5. Orario di lavoro

I dirigenti assicurano il loro orario di lavoro - normalmente 38 ore settimanali - articolando in modo flessibile l'impegno di servizio per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in funzione degli obiettivi e dei programmi da realizzare e nel rispetto dei criteri generali indicati dall'ente; per i dirigenti non responsabili di struttura complessa, l'articolazione dell'orario avverrà d'intesa con i responsabili del servizio cui afferiscono.

Nell'orario di lavoro come sopra determinato devono intendersi ricomprese - nei limiti di quattro ore settimanali - anche le assenze dal servizio per la partecipazione a corsi ECM, purché organizzati o autorizzati dalla struttura.

6. Trattamento economico

Il trattamento economico definito dal presente accordo compensa tutte le prestazioni rese dal dirigente per conto della struttura.

Il trattamento economico complessivo, riportato alla tabella allegata, è composto come di seguito:

- retribuzione base costituita dalla retribuzione annua per la categoria E definita in sede nazionale, parte integrante del presente accordo;

- retribuzione di posizione, anch'essa corrisposta a decorrere dalla data di sottoscrizione del ccnl dell'area medica dell'ospedale classificata relativo al biennio 2004-2005, secondo gli importi indicati nell'allegato.

Inoltre, rientrano nel trattamento economico:

- indennità di esclusività (limitatamente ai dirigenti del ruolo sanitario) corrisposta a decorrere dalla data di sottoscrizione del ccnl dell'area medica dell'ospedale classificata relativo al biennio 2004-2005, secondo le modalità che saranno definite da quel ccnl, e previo accordo tra le parti;

- retribuzione di risultato da definirsi in sede aziendale, nel rispetto dei principi indicati dall'accordo sul costo del lavoro del luglio 1993, secondo criteri (per il personale del ruolo sanitario) omogenei a quelli applicati per l'area dirigenziale medica.

7. Valutazione dei dirigenti

Gli enti adottano preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle attività professionali, delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti nonché dei relativi risultati di gestione. Tali criteri prima

della definitiva adozione sono oggetto di informativa sindacale, e devono comunque essere indicati nel contratto individuale.

L'oggetto della valutazione per tutti i dirigenti, oltre gli obiettivi specifici riferiti alla singola professionalità ed ai relativi criteri di verifica dei risultati, è costituito, in linea di principio, dai seguenti elementi, ulteriormente integrabili a livello aziendale:

- collaborazione interna e livello di partecipazione multiprofessionale nell'organizzazione dipartimentale;
- livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico;
- capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e la gestione degli istituti contrattuali;
- risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza delle prestazioni, all'orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi, alla semplificazione e snellimento delle procedure nell'attività amministrativa in particolare per l'acquisizione di beni e servizi o nel reclutamento del personale;
- capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali nonché i conseguenti processi formativi e la selezione del personale;
- raggiungimento del minimo di credito formativo, ai sensi dell'art. 16-ter, comma 2 del D.Lgs. 502/92 per i dirigenti sanitari, secondo quanto previsto dall'art. 5 comma 2;
- osservanza degli obiettivi prestazionali assegnati in relazione alle attività dei vari ruoli;
- rispetto delle norme comportamentali previste dai regolamenti aziendali.

A titolo meramente indicativo la valutazione per i dirigenti di struttura complessa o semplice - ove ne ricorrano le condizioni - deve riguardare la gestione del budget affidato e delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate, le funzioni delegate ai sensi dell'atto aziendale nonché la valutazione dei modelli di organizzazione adottati per il raggiungimento degli obiettivi ivi compreso il proprio apporto personale, mentre per gli altri dirigenti concerne l'osservanza degli obiettivi prestazionali affidati, l'impegno e la disponibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro per il raggiungimento degli obiettivi.

L'esito positivo della valutazione al termine dell'incarico potrà costituire per tutti i dirigenti condizione per la conferma od il conferimento di nuovi incarichi di maggior rilievo professionali o gestionali.

L'esito positivo della valutazione dei dirigenti neo assunti al termine del quinto anno può comportare l'attribuzione di incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca, ispettive, di verifica e di controllo, nonché incarichi di direzione di strutture semplici.

L'accertamento delle responsabilità dirigenziali rilevato a seguito delle procedure di valutazione e dovuto alla inosservanza delle direttive ed ai risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica, sanitaria ed amministrativa può determinare:

- perdita (in tutto o in parte) della retribuzione di risultato definita in sede aziendale;
- la revoca dell'incarico e l'affidamento di altro di valore economico inferiore a quello in atto. Ai dirigenti di struttura complessa del ruolo sanitario la revoca dell'incarico comporta l'attribuzione dell'indennità di esclusività dell'incarico immediatamente inferiore.

L'organismo preposto alla valutazione dei dirigenti è il collegio dei valutatori, che (per il personale del ruolo sanitario) è composto dal direttore sanitario (o suo delegato) e da due dirigenti nominati dall'amministrazione (di cui almeno uno di disciplina affine).

8. Estinzione del rapporto di lavoro

8.1 Cause di cessazione

Il rapporto di lavoro dei dirigenti può essere risolto per licenziamento del lavoratore, per dimissioni, per morte del lavoratore o per collocamento a riposo d'ufficio per raggiunti limiti di età o per scadenza del termine.

8.2 Recesso dell'ente

Nel caso di recesso dell'ente, ai sensi dell'art. 2118 c.c., quest'ultimo deve comunicarlo per iscritto all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso di giusta causa, i termini di preavviso.

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

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

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

8.3 Clausola di salvaguardia per i dirigenti in servizio

Ai dirigenti in servizio alla data di sottoscrizione del presente protocollo si applicano le norme e le procedure per i licenziamenti individuali previste per il personale non dirigente.

8.4 Collegio di conciliazione

Ferma restando, in ogni caso, la possibilità di ricorso al giudice competente, in alternativa il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione fornita dall'ente ovvero nel caso in cui tale motivazione non sia stata indicata contestualmente alla comunicazione del recesso, può ricorrere al Collegio di conciliazione.

Il ricorso deve essere inoltrato a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento, che costituisce prova del rispetto dei termini, entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione scritta di licenziamento. Il ricorso al collegio non ha effetto sospensivo del recesso dell'ente.

Il Collegio di conciliazione è composto da tre membri. Il dirigente ricorrente e l'ente designano un componente ciascuno ed i due componenti così designati nominano di comune accordo, entro cinque giorni dalla loro designazione, il terzo componente, con funzioni di presidente.

Il dirigente interessato provvede alla designazione del proprio componente nell'atto di ricorso. L'ente comunica per iscritto al ricorrente la designazione del proprio componente entro cinque giorni dal ricevimento del ricorso.

In caso di mancato accordo o, comunque, di non rispetto dei termini previsti nei commi 4 e 5 per la designazione dei componenti, essi vengono designati, su richiesta di una delle parti, dal presidente della direzione provinciale del lavoro ove ha sede legale l'ente.

Il Collegio, presenti le parti in causa o, eventualmente, i loro rappresentanti, deve esperire preliminarmente un tentativo di conciliazione per verificare la sussistenza delle condizioni per la revoca del recesso.

Ove si pervenga alla conciliazione e in tale sede l'ente si obblighi a riassumere il dirigente, il rapporto di lavoro prosegue senza soluzione di continuità. In caso contrario, il Collegio, sentite le parti in causa, emette la propria decisione (che non può comunque prevedere la reintegra del dirigente) alla quale l'ente è tenuta a conformarsi.

La procedura per la conciliazione e per l'emissione del lodo deve esaurirsi entro 60 giorni dalla data della costituzione del Collegio.

Ove il Collegio, con motivato giudizio, accolga il ricorso, dispone a carico dell'ente una indennità supplementare, determinata in relazione alle valutazioni dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo, pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità ed un massimo pari al corrispettivo di 22 mensilità. L'indennità supplementare di cui al comma precedente è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

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

Le spese relative alla partecipazione del presidente al Collegio sono a carico della parte soccombente.

Nel caso di recesso ritenuto ingiustificato dal Collegio di conciliazione per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla pronuncia del Collegio, il dirigente può avvalersi della vigente disciplina per il trasferimento ad altro ente che vi abbia dato formale assenso, senza obbligo di preavviso. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra azienda od ente il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità risarcitorie pari al solo periodo non lavorato.

Il recesso è nullo in tutti i casi in cui lo prevedano il codice civile e le vigenti disposizioni di legge e, in particolare:

- a) se è dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, di sesso, di razza o di lingua;
- b) se è intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 del c.c., salvo quanto previsto in materia di comportamento. In tutti i casi di recesso discriminatorio dovuto alle ragioni di cui alla lett. a) del comma 1 si applica l'art. 18 della L. 300/70.

8.5 Termini di preavviso

In tutti i casi in cui è prevista 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.

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

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

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 con il consenso dell'altra parte.

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

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

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

9. Una tantum

Al personale già in servizio alla data del 1° gennaio 2004 inquadrato in categoria E che, per effetto del presente protocollo, viene classificato dirigente, compete - a titolo di una tantum per il periodo 2002-2003 - le somme lorde qui di seguito indicate in proporzione al servizio prestato:

- €500,00 per i dirigenti già inquadrati nella posizione E2;
- €300,00 per i dirigenti già inquadrati nelle posizioni E1 ed E.

ALLEGATO

PERSONALE LAUREATO RUOLO AMMINISTRATIVO CCNL ARIS

	A	B	C	D	E
Posizione	Qualifica	Anzianità	Tabellare + artt. 64-65	Retribuzione di posizione	Lordo annuo
E		< 5 anni	26.700,94	5.875,74	32.576,68
		> 5 anni	27.568,59	7.813,96	35.382,55
E1	Capo servizio o ufficio amministrativo di Irccs, presidi e ospedali classificati con oltre 150 p.l.	< 5 anni	32.030,70	5.663,69	37.694,39
	Capo servizio o ufficio amministrativo di Irccs, presidi e ospedali classificati con oltre 150 p.l.	> 5 anni	32.898,35	4.796,04	37.694,39
	Vice direttore amministrativo di ospedali classificati, Irccs e presidi		35.904,13	1.790,26	37.694,39
E2	Direttore amministrativo di struttura da 251 a 500 p.l.		40.439,98	11.057,03	51.496,01
	Direttore amministrativo di struttura con oltre 500 p.l.		43.062,58	8.433,43	51.496,01
	Direttore amministrativo di ospedali classificati e Irccs		43.062,58	8.433,43	51.496,01

PERSONALE LAUREATO RUOLO TECNICO CCNL ARIS

	A	B	C	D	E
Posizione	Qualifica	Anzianità	Tabellare + art. 65	Retribuzione di posizione	Lordo annuo
E	Assistente sociologo	< 5 anni	28.715,12	3.750,26	32.465,38
	Assistente sociologo	> 5 anni	29.598,26	5.746,80	35.345,06
E1	Coadiutore sociologo di ospedali classificati, Irccs, presidi		37.221,09	366,43	37.587,52
E2	Direttore sociologo		43.868,26	8.082,06	51.950,32

PERSONALE LAUREATO RUOLO SANITARIO CCNL ARIS

	A	B	C	D	E
Posizione	Qualifica	Anzianità	Tabellare + art. 65	Retribuzione di posizione	Lordo annuo
E	Assistente biologo, chimico, fisico, psicologo, pedagogista, farmacista, farmacista collaboratore	< 5 anni	28.715,12	3.921,42	32.636,54
	Assistente biologo, chimico, fisico, psicologo, pedagogista, farmacista, farmacista collaboratore	> 5 anni	29.598,26	8.412,25	38.010,51
E1	Coadiutore biologo, chimico, fisico, psicologo, pedagogista, farmacista, farmacista di Irccs, ospedali classificati, presidi		37.221,09	2.840,52	40.061,61
E2	Direttore biologo, chimico, fisico, psicologo, pedagogista, farmacista		43.868,26	5.245,54	49.113,80