

C.C.N.L. 25 febbraio 2013 - Personale dirigente sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo dipendente da Ospedali classificati, Irccs e Presidi (sottoscritto da ARIS, ADONP e SNABISDS)

Premesso che:

- il ccnl sottoscritto nel 2006 aveva natura sperimentale e quindi era necessario provvedere rapidamente ad una più compiuta ed esaustiva definizione degli istituti;
- esiste la necessità di favorire l'applicazione del ccnl anche negli Ospedali classificati, Irccs e Presidi che non hanno provveduto al recepimento, preferendo la regolamentazione aziendale già adottata precedentemente all'entrata in vigore del ccnl del 2006;
- occorre creare le premesse per favorire l'applicazione del ccnl della dirigenza non medica anche nelle altre strutture sanitarie, pur nella consapevolezza delle differenze esistenti tra queste ed ospedali classificati, irccs e presidi soprattutto in materia di organizzazione ed equiparazione di titoli e servizi;
- il nuovo ccnl, in considerazione dei gravi tagli subiti negli ultimi anni ed anche di quelli che si prospettano in conseguenza dei provvedimenti in materia di contenimento della spesa pubblica, non può prevedere automatici incrementi degli oneri contrattuali e deve essere mirato a migliorare l'efficienza dell'impianto normativo e ad assicurare, per quanto possibile, il mantenimento dei livelli occupazionali.

Tutto ciò premesso, le parti, condividendo questi obiettivi, hanno sottoscritto il nuovo ccnl applicabile alla dirigenza del personale sanitario, professionale tecnico ed amministrativo avente durata fino al 31 dicembre 2013.

1. Campo di applicazione - Il presente contratto collettivo regola il rapporto di lavoro del personale dirigente sanitario, professionale, tecnico e amministrativo dipendente da Ospedali classificati, Irccs e Presidi ex art. 43, L. 833/78.

Il presente accordo, su iniziativa dei singoli enti, può essere altresì applicato alle altre strutture.

In fase di prima applicazione l'introduzione del nuovo ccnl può avvenire anche senza incrementi di oneri, e comunque senza riduzione del trattamento economico complessivo.

2. Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto - Il presente contratto, i cui effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, conserva la sua validità fino al 31 dicembre 2013.

Nel rispetto dell'Accordo Quadro di riforma degli assetti contrattuali emanato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri in data 22 gennaio 2009 è demandata agli organi regionali o aziendali delle parti la contrattazione di secondo livello che collega incentivi economici al raggiungimento di obiettivi di produttività, qualità ed efficienza.

3. Assunzione del personale dirigente - Il rapporto di lavoro del personale con qualifica dirigenziale è sempre esclusivo.

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.

Nel contratto individuale devono essere comunque indicati:

- tipologia del rapporto, a tempo determinato (ai sensi dell'art. 10, comma 4 del 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.

Ai fini della salvaguardia dell'equiparazione dei titoli e dei servizi e del diritto alla mobilità così come prevista dal D.Lgs. 229/99 l'assunzione del personale con qualifica dirigenziale, negli enti ed ospedali di cui all'art. 4, commi 12 e 13 del D.Lgs. 502/92 e smi, avviene nel rispetto delle leggi applicate, in materia, nel Servizio sanitario nazionale e di quanto previsto all'art. 15-*undecies* del D.Lgs. 229/99.

Per quanto attiene l'assunzione negli Irccs di diritto privato, si rimanda a quanto previsto dall'art. 12 del D.Lgs. 288/03 e smi.

Le disposizioni di cui al precedente comma si applicano per la parte compatibile, comunque definita negli accordi aziendali, anche ai dirigenti addetti alla ricerca.

4. Assunzione a tempo determinato - L'assunzione del dirigente può avvenire a tempo determinato ai sensi dell'art. 10, comma 4, del D.Lgs. 368/2001.

Al dirigente assunto con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima mensilità e ogni altro trattamento previsto per i dirigenti assunti con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine. Alla scadenza del contratto verrà corrisposto al dirigente il trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 33 del presente contratto.

Resta ferma l'inapplicabilità, ai rapporti dirigenziali, delle disposizioni contenute nel suddetto D.Lgs. 368/2001, fatte salve le previsioni contenute negli articoli 6 (divieto di discriminazione) e 8 (criteri di computo).

5. 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 della struttura sanitaria già dipendente a tempo indeterminato, che viene inquadrato in posizione dirigenziale.

Decorsa la metà del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva di esso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 5.

Al dirigente proveniente da altra struttura cui si applica il presente contratto, durante il periodo di prova, è concessa un'aspettativa per motivi personali senza diritto alla retribuzione e, pertanto, in caso di mancato superamento della prova il dirigente rientrerà nell'azienda di provenienza mantenendo la relativa qualifica.

Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti; in caso di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari alla durata della prova, decorso il quale il rapporto può essere risolto.

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

6. Tipologia degli incarichi - Le tipologie di incarichi, in quanto manifestazioni di attribuzioni diverse ma di pari dignità ed importanza rappresentano, nell'ambito di un unico livello dirigenziale, espressione di sviluppo professionale cui deve conseguire una analoga valorizzazione economica, nel limite temporale della funzione assegnata.

Le tipologie di incarico conferibili dall'ente ai dirigenti sono le seguenti:

a) incarico di direzione di struttura complessa; tra essi è ricompreso l'incarico di direttore di dipartimento;

b) incarico di direzione di struttura semplice;

c) incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e controllo;

d) incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività.

Per "struttura" si intende l'articolazione interna dell'ente alla quale, con atto aziendale, è attribuita la responsabilità di gestione di risorse umane tecniche e finanziarie.

Per struttura complessa si considerano tutte le strutture già riservate nell'ente ai dirigenti di ex II livello.

Per struttura semplice si intendono sia le articolazioni interne della struttura complessa sia quelle a valenza dipartimentale dotate della responsabilità ed autonomia di cui al comma 3.

Per incarichi professionali di alta specializzazione si intendono articolazioni funzionali della struttura connesse alla presenza di elevate competenze tecnico professionali che producono prestazioni quali-quantitative complesse riferite alla disciplina ed alla organizzazione interna della struttura di riferimento.

Per incarichi professionali si intendono quelli che hanno rilevanza all'interno della struttura di assegnazione e si caratterizzano per lo sviluppo di attività omogenee che richiedono una competenza specialistico-funzionale di base nella disciplina di appartenenza.

Gli incarichi sono conferiti a termine.

Il dirigente è direttamente responsabile, in relazione agli obiettivi della struttura ed agli incarichi assegnati, 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 efficacia, efficienza ed economicità raggiunto o non raggiunto dai servizi dallo stesso diretti.

L'interruzione anticipata dell'incarico, durante il periodo di esercizio, può essere disposta con provvedimento motivato quando il livello dei risultati ottenuti dal dirigente risulti palesemente inadeguato.

7. Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali. Criteri e procedure - Ai dirigenti, all'atto della prima assunzione, sono conferibili solo incarichi di natura professionale con precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività. Detti ambiti possono essere ampliati attraverso progressivi momenti di valutazione e verifica.

Gli incarichi di cui al comma 1 sono conferiti dall'ente su proposta del dirigente responsabile della struttura di appartenenza - decorso il periodo di prova - con atto scritto ad integrazione del contratto individuale.

Ai dirigenti di cui al comma 1, dopo cinque anni di attività, sono conferibili incarichi di direzione di struttura semplice ovvero di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca, ispettivi, di verifica e controllo.

Gli incarichi di cui al comma 3 sono conferiti a termine ed hanno una durata non inferiore a tre anni e non superiore

a cinque anni - comunicata all'atto del conferimento - con facoltà di rinnovo; costituisce eccezione a quanto sopra la cessazione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età essendo, in tal caso, la durata dell'incarico anticipata fino a coincidere con il raggiungimento del predetto limite.

I dirigenti il cui incarico sia in corso all'entrata in vigore del presente contratto, ove non sia prevista una diversa scadenza, sono sottoposti a verifica, nei termini suindicati, al termine del triennio dal conferimento dell'incarico stesso, o alla sua scadenza se precedente.

La revoca dell'incarico affidato avviene con atto scritto e motivato a seguito di accertamento dell'inosservanza delle direttive, di mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati, di responsabilità grave, di mancato raggiungimento dei crediti formativi e di risultati negativi nella gestione delle risorse affidate. In tal caso il trattamento economico verrà riparametrato al nuovo incarico, salvo che nel caso del dirigente con meno di 5 anni di anzianità.

8. Norma di primo inquadramento - Il primo inquadramento del personale dirigente già dipendente 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;
- posizione E (con anzianità inferiore a 5 anni): incarico di natura professionale, conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di anzianità.

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 i seguenti elementi:

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

9. Attività libero-professionale intramuraria - Ai dirigenti del ruolo sanitario è consentito lo svolgimento di attività libero-professionale 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.

Le modalità di svolgimento della suddetta attività libero-professionale sono disciplinate dall'ente nel rispetto dei criteri generali del presente contratto e delle disposizioni di cui all'art. 15-*quinquies*, comma 2, del D.Lgs. 299/99.

La regolamentazione riguarda ogni aspetto connesso con lo svolgimento dell'attività libero-professionale intramuraria, ivi compresi i criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi.

Per attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti del ruolo sanitario si intende l'attività che questi ultimi esercitano - individualmente o in équipe - fuori dall'orario di lavoro, in favore e su libera scelta dell'assistito, con oneri a carico dello stesso o di assicurazioni o di fondi sanitari integrativi.

L'esercizio delle suddette attività non deve essere in contrasto con le finalità e le attività istituzionali dell'ente e lo svolgimento deve essere organizzato in modo tale da garantire l'integrale assolvimento dei compiti di istituto e da assicurare la piena funzionalità dei servizi, senza che si determinino maggiori oneri per l'ente. L'ente concorda con i dirigenti e le équipes interessate i volumi di attività intramuraria che, comunque, non possono superare i volumi di attività istituzionale assicurati, riservandosi di determinare le modalità operative e l'individuazione degli spazi in funzione dei volumi concordati.

10. Orario di lavoro dei dirigenti - I dirigenti assicurano il loro orario di lavoro - normalmente 38 ore settimanali - articolando in modo flessibile l'impegno di servizio al fine di correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in funzione degli obiettivi e dei programmi da realizzare.

L'orario di lavoro è articolato, con turnazioni ed orari, dalla direzione competente, d'intesa con i responsabili di struttura, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dall'ente.

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

Eventuali prestazioni eccedenti l'orario lavorativo così come definito - salvo che non derivino da pronta disponibilità o dall'autorizzazione della Direzione per la copertura dei turni - si intendono ricompensati con la retribuzione di risultato.

11. Disposizioni particolari in materia di riposo giornaliero e riposo settimanale - Il dirigente ha diritto ogni sette giorni ad un riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero.

Il suddetto periodo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.

Nel rispetto dei principi generali di salute e sicurezza e sempreché sia tenuta nel dovuto conto la primaria esigenza di preservare la continuità assistenziale, al dirigente sono riconosciute 8 ore di riposo consecutivo nell' arco delle 24, al fine di garantire idonee condizioni di lavoro ed il pieno recupero delle energie.

12. Pronta disponibilità - Il servizio di pronta disponibilità sostituisce i servizi di guardia per particolari tipi di prestazioni e di situazioni organizzative nei limiti ritenuti necessari per assicurare la continuità assistenziale, previo accordo con le OO.SS.

Esso è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dirigente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere il presidio entro il più breve tempo possibile rispettando i tempi stabiliti dall'ente, sentite le OO.SS.

Il servizio di pronta disponibilità, purché preventivamente autorizzato, è di norma limitato ai periodi al di fuori del normale orario di lavoro programmato, ha durata compresa tra le 12 e le 24 ore e dà diritto ad un compenso di € 21,69 lorde per ogni 12 ore.

Qualora il turno di disponibilità sia articolato in orari di minore durata, la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10%.

Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in un giorno programmato come giorno di riposo, o nelle festività infrasettimanali, spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.

In caso di chiamata, l'attività prestata viene computata come lavoro supplementare o straordinario, o compensata con recupero orario in relazione alle esigenze di servizio e a richiesta dell'interessato.

Non potranno essere previsti, di norma, per ciascun dirigente, più di 10 giorni di disponibilità al mese, fatte salve diverse intese con le OO.SS.

13. Ferie - Tutti i dirigenti hanno diritto ad un periodo di ferie di 30 giorni lavorativi per ogni anno di servizio, frazionabili in proporzione al numero di mesi o frazione di mesi superiore a 15 giorni.

Tale periodo va goduto per almeno due settimane nel corso dell'anno di maturazione e, per il restante periodo, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Il dirigente, in sostituzione delle festività soppresse, ha inoltre diritto a 4 giornate di congedo da fruirsi entro l'anno solare.

Il periodo di ferie è aumentato di 15 giorni di calendario per il personale sottoposto a rischio radiologico, fino all'entrata in vigore di diverse norme di legge.

L'epoca e la durata dei turni di ferie sono stabiliti dall'ente previo esame con le rappresentante sindacale tenuto conto della necessità di garantire comunque a tutti un periodo di 15 giorni nel corso dell'estate.

Il dirigente che per motivi personali o per cause legate ad una propria disorganizzazione lavorativa non fruisca delle ferie, decade dal diritto alle ferie anzidette nonché all'indennità sostitutiva, salvo che non provi egli stesso, il ricorrere di necessità aziendali assolutamente eccezionali ed obiettive ostative della suddetta fruizione.

14. Festività - Tutti i dirigenti devono fruire di un giorno di riposo in occasioni delle seguenti festività:

- Capodanno - 1° gennaio
- Epifania - 6 gennaio
- Anniversario Liberazione - 25 aprile
- Lunedì di Pasqua - mobile
- Festa del lavoro - 1° maggio
- Festa nazionale - 2 giugno
- Assunzione della Madonna - 15 agosto
- Ognissanti - 1° novembre
- Immacolata Concezione - 8 dicembre
- S. Natale - 25 dicembre
- S. Stefano - 26 dicembre
- S. Patrono - mobile

In occasione delle suddette festività decorre a favore del dirigente la retribuzione globale di fatto.

I dirigenti che per ragioni di servizio dovranno, tuttavia, prestare la loro opera nelle suddette giornate avranno diritto ad un corrispondente riposo da fruire, compatibilmente con le esigenze del servizio, entro 30 gg. dalla data della festività infrasettimanale non fruita.

Qualora le esigenze di servizio non permettano tale riposo l'ente sarà tenuto al pagamento della giornata festiva non goduta.

In caso di coincidenza di una delle predette festività con il giorno di riposo settimanale senza che sia effettuata prestazione lavorativa, ai dirigenti interessati è dovuto, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari ad una quota giornaliera della retribuzione globale di fatto.

Il dirigente ha diritto in alternativa a fruire di un ulteriore giorno di riposo, in altro giorno feriale stabilito dall'Amministrazione, sentito l'interessato.

Lo stesso trattamento spetta al dirigente assente per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio.

La festività del Santo Patrono qualora coincidente con la domenica non dà diritto a riposo compensativo o monetizzazione.

15. Servizio di guardia - L'ente individua, in base alle esigenze organizzative, i reparti ed i servizi rispetto ai quali nell'arco delle 24 ore deve essere assicurata la continuità assistenziale mediante il servizio di guardia.

Il servizio di guardia viene regolamentato e retribuito secondo quanto previsto dalle norme contrattuali riguardanti il normale orario di lavoro e, se effettuato in ore notturne o festive, dà il diritto alle rispettive indennità.

Il servizio di guardia è obbligatoriamente assicurato dai dirigenti appartenenti alle singole unità organizzative, con esclusione dei dirigenti di struttura complessa.

Nei limiti concessi dalle esigenze organizzative delle singole divisioni, possono essere esentati dalla guardia, a domanda, i dirigenti di età superiore ai 60 anni; la guardia è di norma di competenza dei componenti della divisione della rispettiva disciplina generale.

La durata del turno di guardia è di norma di 12 ore consecutive, salvo diverso accordo locale; il tetto massimo delle guardie è definito a livello decentrato.

16. Congedi e aspettativa - Al dirigente che abbia superato il periodo di prova spettano:

a) in caso di decesso del coniuge, dei genitori, dei figli, dei fratelli, dei parenti e affini entro il secondo grado spetta un permesso retribuito limitatamente a 5 giorni di calendario comprensivi del giorno del decesso che non verrà computato solo nell'ipotesi in cui il dirigente, nel predetto giorno, abbia comunque prestato attività lavorativa;

b) per matrimonio spetta un permesso retribuito di 15 giorni di calendario fruibile non oltre i 30 giorni successivi all'evento in questione, una sola volta nell'arco della vita lavorativa;

c) per gravi e documentate ragioni, l'ente può concedere un periodo di permesso straordinario retribuito non superiore a 5 giorni;

d) per quel che riguarda la tutela della maternità e paternità, si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge in materia;

e) congedi secondo quanto previsto dalle vigenti normative, per quel che riguarda donazione di sangue, partecipazione all'espletamento di funzioni elettorali, elezioni a cariche pubbliche, periodi contumaciali previsti per le malattie infettive, donazione di organi a fini umanitari, servizio di volontariato, permessi ai sensi della L. 104/92;

f) per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa, congedi senza retribuzione, per gravi e documentati motivi individuati - ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 4 della L. n. 53/2000 - dal regolamento interministeriale del 21 luglio 2000 n. 278 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale;

g) al fine di partecipare alle attività formative diverse da quelle obbligatorie il dirigente a tempo indeterminato con anzianità di servizio di almeno 5 anni può chiedere la sospensione del rapporto di lavoro, senza retribuzione, per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativi o frazionati, nell'arco dell'intera vita lavorativa. Il dirigente interessato alla concessione di tale congedo deve presentare all'ente, almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative, una specifica domanda indicando l'attività formativa che intende svolgere, la data di inizio e la durata prevista della stessa. L'ente può differire - motivatamente - la fruizione del congedo qualora esigenze organizzative di servizio e di ufficio lo richiedano;

h) per trasferimento ai sensi dell'art. 25, D.P.R. 761/79, per un massimo di sei mesi, senza retribuzione; per assunzione presso altra struttura cui si applica il presente ccnl, limitatamente al periodo di prova.

Se i motivi per i quali viene richiesta l'aspettativa sono documentati come gravi ed urgenti, l'ente deve provvedere sulla domanda entro 15 giorni.

L'ente, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il dirigente a riprendere servizio entro un termine prefissato. Nel caso in cui il dirigente, salvo comprovato assoluto impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa (o del termine dell'invito a riprendere servizio) il rapporto di lavoro è risolto senza preavviso.

17. Assegnazione, trasferimento e comando per servizio fuori sede - Il trasferimento del personale dirigente in presidi, servizi, uffici dell'ente diversi dalla sede di assegnazione potrà essere disposto dalla Direzione dell'ente, in relazione alle esigenze di servizio, sempreché sussistano comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

L'assegnazione, invece, del personale dirigente nell'ambito dei reparti, servizi e uffici facenti parte dell'unità produttiva cui originariamente è stato assegnato il dipendente rientra nel potere organizzatorio dell'ente. In tal caso l'ente non è soggetto ai limiti di cui al comma 1, ma dovrà comunque tenere nel dovuto conto la professionalità acquisita e l'eventuale specializzazione in possesso del dirigente.

Ai dirigenti comandati in servizio fuori sede in località distanti oltre 20 chilometri spetta il rimborso delle spese di trasporto, nonché il rimborso delle spese di vitto e alloggio, ove non forniti dall'ente, secondo le modalità già previste per il restante personale.

18. Sostituzioni - In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del direttore di dipartimento, la sua sostituzione è affidata dall'ente - d'intesa con il direttore - ad altro dirigente con incarico di struttura complessa appartenente al medesimo dipartimento.

Nei casi di assenza previsti dal precedente comma da parte del dirigente con incarico di struttura complessa la sostit-

tuzione è affidata dall'ente - d'intesa con il dirigente da sostituire - ad altro dirigente della struttura medesima che sia titolare di un incarico di struttura semplice ovvero di alta specializzazione, previa valutazione comparata dei relativi curricula.

Le disposizioni di cui al comma 2 si applicano anche nel caso di strutture semplici che non siano articolazione interna di strutture complesse ed in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice.

Nel caso l'assenza sia determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro del dirigente interessato, la sostituzione è consentita per il tempo necessario ad espletare le procedure di cui all'art. 17-*bis* del D.Lgs. 502/92 e smi.

Le sostituzioni previste dal presente articolo non si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito del ruolo e livello unico della dirigenza.

Al dirigente incaricato della sostituzione ai sensi del presente articolo non è corrisposto alcun emolumento per i primi due mesi; qualora la sostituzione si protragga continuativamente oltre tale periodo al dirigente compete un trattamento retributivo maggiorato della differenza tra l'incarico superiore e quello di inquadramento.

19. Passaggio ad altre funzioni per inidoneità fisica o malattia - Al fine di evitare il licenziamento del dirigente, nella specifica ipotesi in cui venga riconosciuto fisicamente inidoneo in via permanente alle proprie funzioni, l'ente potrà disporre il trasferimento o l'assegnazione ad altre funzioni equivalenti purché effettivamente esistenti nell'organizzazione dell'ente stesso, nelle quali possa essere proficuamente utilizzabile.

Ferme restando le condizioni di cui sopra, il dirigente che per motivi di salute ne faccia richiesta può essere, inoltre, assegnato ad altro incarico corrispondente alla sua qualifica ed alla disciplina in cui presta servizio.

In tutti i casi, i relativi accertamenti sanitari, se necessari, saranno effettuati secondo le procedure indicate dal D.Lgs. 81/2008.

Sempre con l'intento manifestamente dichiarato in premessa, l'inquadramento del dirigente permanentemente inidoneo alle proprie funzioni potrà avvenire anche in posizioni di minor contenuto professionale.

20. Formazione ed ECM - L'ente favorisce l'acquisizione dei crediti da parte dei dirigenti tenuti alla formazione obbligatoria di cui all'art. 16-*bis* e successivi del D.Lgs. 502/92, concedendo permessi retribuiti nel limite massimo di 12 giorni per anno e secondo i criteri e le modalità successivamente indicati.

La formazione continua dovrà svolgersi nel rispetto delle normative vigenti in materia, sulla base delle linee generali di indirizzo e di programmazione annuale e pluriennale individuata dall'ente, sentite le rappresentanze sindacali.

Il dirigente che senza giustificato motivo non acquisisca i crediti previsti potrà essere sottoposto ad una penalizzazione nelle procedure di conferimento degli incarichi.

Ai sensi del comma precedente sono da considerarsi cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, i periodi di malattia non superiore a 5 mesi e le aspettative a qualsiasi titolo usufruite ivi compresi i permessi sindacali.

La formazione deve sempre essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali del dirigente e quindi strettamente correlata ai piani I aziendali; ove il dirigente al contrario prescelga percorsi non rientranti nei piani sopra citati, le iniziative di formazione rientrano nell'ambito della formazione facoltativa con oneri a carico del dirigente.

Possono essere organizzati corsi di formazione obbligatoria per l'acquisizione dei relativi crediti all'interno degli enti ed a loro spese, se concordati nel contratto di secondo livello.

21. Copertura assicurativa - L'ente garantisce una adeguata copertura assicurativa della responsabilità civile di tutti i dirigenti - ivi comprese le spese di giudizio per sinistro nel limite massimo di € 80.000 - per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie di terzi in relazione alla loro attività, senza diritto di rivalsa salvo le ipotesi di colpa grave e dolo.

Per tale copertura assicurativa è previsto il concorso di ogni singolo dirigente nella misura di € 50 mensili; sono fatte salve diverse regolamentazioni aziendali.

22. Struttura della retribuzione - La struttura della retribuzione dei dirigenti, come riportata nella tabella allegata, è costituita dalle seguenti voci:

- stipendio tabellare;
- retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- retribuzione di posizione;
- indennità di esclusività, limitatamente ai dirigenti del ruolo sanitario;
- eventuale assegno ad personam o superminimi.

23. Stipendio tabellare - A decorrere dal 1° aprile 2013 lo stipendio tabellare dei dirigenti viene rideterminato nella misura unica di € 2.300,00 mensili lorde, da corrispondersi per tredici mensilità.

24. Retribuzione di posizione - A tutti i dirigenti dei quattro ruoli spetta la retribuzione di posizione nella misure mensili lorde, da corrispondere per tredici mensilità, come di seguito indicate:

<i>Tipologia di incarico</i>	<i>Anzianità</i>	<i>Importo</i>
RUOLO AMMINISTRATIVO		
Direzione di struttura complessa		2.042,62
Direzione di struttura semplice		910,25
Incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettiva, di verifica e di controllo	> 5 anni	684,14
Incarico di natura professionale	< 5 anni	435,53
RUOLO TECNICO		
Direzione di struttura complessa		2.077,57
Direzione di struttura semplice		902,03
Incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettiva, di verifica e di controllo	> 5 anni	681,25
Incarico di natura professionale	< 5 anni	426,74
RUOLO PROFESSIONALE		
Direzione di struttura complessa		2.077,57
Direzione di struttura semplice		902,03
Incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettiva, di verifica e di controllo	> 5 anni	681,25
Incarico di natura professionale	< 5 anni	426,74
RUOLO SANITARIO		
Direzione di struttura complessa		1.859,38
Direzione di struttura semplice		1.092,35
Incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettiva, di verifica e di controllo	> 5 anni	886,29
Incarico di natura professionale	< 5 anni	439,90

25. Indennità di esclusività - Ai dirigenti del ruolo sanitario compete l'indennità di esclusività, per tredici mensilità, nelle seguenti misure mensili lorde:

<i>Tipologia di incarico</i>	<i>Anzianità</i>	<i>Importo</i>
Direzione di struttura complessa		1.376,96
Direzione di struttura semplice	>15 anni	983,68
Direzione di struttura semplice	> 5 e < 15 anni	422,67
Direzione di struttura semplice	< 5 anni	124,81
Incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettiva, di verifica e di controllo	>15 anni	983,68
Incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettiva, di verifica e di controllo	>5 e < 15 anni	422,67
Incarico di natura professionale	< 5 anni	124,81

26. Qualifiche e retribuzione annua lorda -

Ex posiz.	Qualifica	Anzianità	Tipologia degli incarichi	Tabellare	Incent.	Retrib. posiz.	Ind. esclusiva	Lordo annuo
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO								
E	Direttore amministrativo di strutture sanitarie private fino a 150 p.l.	<5 anni	Di natura professionale, alta specializzazione, di consulenza, ecc. anzianità <5 anni	29.900,00	585,00	5.661,89		36.146,89
	Direttore amministrativo di strutture sanitarie private fino a 150 p.l.	>5 anni	Di natura professionale, alta specializzazione, di consulenza, ecc. anzianità >5 anni	29.900,00	585,00	8.893,76		39.378,76
E1	Capo servizio o ufficio amm.vo di Irccs, Presidi e ospedali classificati con oltre 150 p.l.; Direttore amministrativo di strutture sanitarie private da 151 a 250 p.l.; Vice direttore amministrativo di Irccs, Presidi e ospedali classificati		Incarico di direzione di struttura semplice	29.900,00	585,00	11.833,27		42.318,27
E2	Direttore amm.vo di strutture sanitarie private oltre 250 p.l.		Incarico di direzione di struttura complessa	29.000,00	585,00	26.554,08		57.039,08
DIRIGENTI RUOLO TECNICO								
E	Assistente sociologo, analista	<5 anni	Di natura professionale, anzianità <5 anni	29.900,00	585,00	5.547,59		36.032,59
	Assistente sociologo, analista	>5 anni	Di natura professionale, alta specializzazione, di consulenza, ecc. anzianità >5 anni	29.900,00	585,00	8.856,27		39.341,27
E1	Coadiutore sociologo, analista		Incarico di direzione di struttura semplice	29.900,00	585,00	11.726,40		42.211,40
E2	Direttore sociologo, analista		Incarico di direzione di struttura complessa	29.900,00	585,00	27.008,39		57.493,39
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE								
E	Avvocato e procuratore legale, ingegnere, architetto, geologo	<5 anni	Di natura professionale, anzianità <5 anni	29.900,00	585,00	5.547,59		36.032,59
	Avvocato e procuratore legale, ingegnere, architetto, geologo	>5 anni	Di natura professionale, alta specializzazione, di consulenza, ecc. anzianità >5 anni	29.900,00	585,00	8.856,27		39.341,27
E1	Avvocato e procuratore legale, ingegnere, architetto, geologo		Incarico di direzione di struttura semplice	29.900,00	585,00	11.726,40		42.211,40
E2	Avvocato e procuratore legale, ingegnere, architetto, geologo		Incarico di direzione di struttura complessa	29.900,00	585,00	27.008,39		57.493,39
DIRIGENTI RUOLO SANITARIO								
E	Assistente biologo, chimico, fisico, psicologo, pedagogista, farmacista	<5 anni	Di natura professionale, anzianità <5 anni	29.900,00	585,00	5.718,75	1.622,53	37.826,28
	Assistente biologo, chimico, fisico, psicologo, pedagogista, farmacista	>5 e <15 anni	Di natura professionale, alta specializzazione, di consulenza, ecc. anzianità >5 anni	29.900,00	585,00	11.521,72	5.494,71	47.501,43
	Assistente biologo, chimico, fisico, psicologo, pedagogista, farmacista	>15 anni	Di natura professionale, alta specializzazione, di consulenza, ecc. anzianità >5 anni	29.900,00	585,00	11.521,72	12.787,84	54.794,56
E1	Coadiutore biologo, chimico, fisico, psicologo, pedagogista, farmacista	<5 anni	Incarico di direzione di struttura semplice	29.000,00	585,00	14.200,49	1.622,53	46.308,02
	Coadiutore biologo, chimico, fisico, psicologo, pedagogista, farmacista	>5 e <15 anni	Incarico di direzione di struttura semplice	29.900,00	585,00	14.200,49	5.494,71	50.180,20
	Coadiutore biologo, chimico, fisico, psicologo, pedagogista, farmacista	>15 anni	Incarico di direzione di struttura semplice	29.900,00	585,00	14.200,49	12.787,84	57.473,33
E2	Direttore biologo, chimico, fisico, psicologo, pedagogista, farmacista		Incarico di direzione di struttura complessa	29.900,00	585,00	24.171,88	17.900,48	72.557,36

27. Retribuzione di risultato - La retribuzione di risultato dei dirigenti è strettamente correlata alla realizzazione dei programmi e dei progetti aventi come obiettivo il raggiungimento dei risultati prefissati, come specificato all'art. 40.

Essa è, infatti, destinata a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, efficacia ed economicità.

I programmi e gli obiettivi da perseguire sono definiti dall'ente, previa negoziazione con i dirigenti apicali, sentite le rappresentanze sindacali.

La retribuzione di risultato sarà corrisposta a consuntivo, in rapporto al raggiungimento degli obiettivi stessi e nel rispetto delle disponibilità finanziarie attribuite, secondo le modalità concordate in sede aziendale.

28. Indennità di esclusività - Ai dirigenti dell'area sanitaria è corrisposta l'indennità di esclusività.

Essa decorre dall'anno successivo a quello di opzione e sarà erogata solo ed esclusivamente all'ottenimento della relativa copertura finanziaria con oneri a carico del Ssn.

In difetto di finanziamento viene esclusa ogni indennità alternativa. Ove la mancata erogazione sia un fatto esclusivamente locale la rinegoziazione potrà avvenire solo a livello aziendale.

29. Tredicesima mensilità - A tutto il personale dirigente in servizio spetta una tredicesima mensilità da corrispondersi nel mese di dicembre di ogni anno, composta da: retribuzione di cui all'art. 23 e seguenti, retribuzione individuale di anzianità, ed eventuali assegni *ad personam*.

La tredicesima mensilità non spetta per il periodo di tempo trascorso in aspettativa senza assegni per motivi di famiglia o in altra posizione di stato che comporti la sospensione della retribuzione.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio.

La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata, a questi effetti, come mese intero.

30. Premio di incentivazione - A tutti i dirigenti compete un premio di € 450,00 annue lorde, da erogarsi in unica soluzione congiuntamente alla retribuzione del mese di luglio di ogni anno.

Tale premio compete per intero se, nell'arco dell'anno che va dal 1° luglio al 30 giugno, il personale effettua almeno 258 giorni di presenza.

Per ogni giorno di mancata presenza, il premio di cui al 1° comma è ridotto in ragione di € 15,00 giornalieri; parimenti per ogni giorno di presenza oltre i 258 giorni e fino a un tetto di 267 giorni di presenza verrà corrisposta una ulteriore quota aggiuntiva pari a € 15,00 per giorno.

Ai fini del computo delle presenze non incidono nella decurtazione del suddetto premio le giornate di: permessi straordinari retribuiti, compresi quelli di cui alla L. 104/92, permessi sindacali retribuiti, periodi di astensione obbligatoria per maternità, ricovero ospedaliero documentato o in day hospital, infortunio sul lavoro riconosciuto ed assistito dall'INAIL.

Ai fini del conteggio dei giorni di presenza, le ferie e le festività, ancorché non usufruite nel periodo 1° luglio-30 giugno, debbono essere considerate come godute.

Ai fini del computo delle presenze/assenze di cui al presente articolo si fa riferimento a sei giornate lavorative.

31. Trattamento economico in caso di malattia e infortunio - In caso di assenza per malattia il dirigente deve informare immediatamente, di norma prima dell'inizio del turno di servizio, la direzione sanitaria o quella amministrativa, trasmettendo l'attestazione di malattia entro due giorni dalla data del rilascio.

L'ente, nella specifica ipotesi della malattia, è tenuto a corrispondere al dirigente l'intera retribuzione sino al 365° giorno di assenza per malattia nell'arco di quattro anni precedenti.

Quando il dirigente si assenti oltre il limite di 540 giorni complessivi nell'arco di un quadriennio mobile l'ente può recedere dal rapporto.

L'infortunio sul lavoro (anche in itinere) riconosciuto dall'INAIL, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le necessarie cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge previste. L'ente sarà tenuto a corrispondere, al dirigente assente per infortunio, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale netta cui il dirigente avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, fino al 365° giorno di assenza.

In caso di licenziamento del dirigente comminato dopo il raggiungimento dell'età pensionabile, il periodo di conservazione del posto sarà limitato alla sola durata del periodo di preavviso e non oltre, anche in caso di successiva insorgenza di malattia.

Nel caso in cui l'infortunio o la malattia sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'ente di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte, subentrando nella titolarità delle corrispondenti azioni legali, nei limiti del danno subito.

32. Mensa aziendale - In tutte le strutture in cui è istituita la mensa aziendale, l'accesso alla stessa è garantito a tutti i dirigenti nei giorni in cui prestano servizio durante l'apertura della mensa, e regolamentato da accordi intercorsi tra l'ente e le rappresentanze sindacali.

Il pasto va comunque consumato fuori dell'orario di lavoro e non è diversamente monetizzabile, fatto salvo per i dirigenti che svolgono attività lavorativa per non meno di 12 ore consecutive.

33. *Trattamento di fine rapporto* - In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al dirigente deve essere corrisposta un'indennità di anzianità sino al 31 maggio 1982 nella misura pari ad una mensilità di retribuzione per ogni anno intero di servizio.

Per il periodo successivo al 31 maggio 1982 si applica la L. n. 297/82.

Le voci che rientrano nel trattamento di fine rapporto sono le seguenti:

- tabellare come da incarico;
- retribuzione di posizione;
- premio di incentivazione;
- tredicesima mensilità;
- retribuzione individuale di anzianità;
- eventuali superminimi o assegni *ad personam*;
- indennità sostitutiva del preavviso.

Le frazioni di anno, anche nel corso del primo anno di servizio, si computano per dodicesimi. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni si computano come mese intero.

Entro sei mesi dalla data dell'assunzione il dirigente ha l'onere di esercitare l'opzione relativa alla eventuale devoluzione del trattamento di fine rapporto presso un Fondo Pensione, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

34. *Controversie interpretative ed applicative dell'accordo* - Nel caso di divergenze interpretative ed applicative del presente ccnl viene previsto, in prima istanza, un esame della controversia tra un membro designato dall'ente ed uno designato dai componenti delle rappresentanze sindacali, sentite le segreterie nazionali delle OO.SS. firmatarie del presente ccnl.

Qualora non si raggiunga l'accordo in prima istanza, su richiesta di una delle parti la controversia potrà essere riportata al tavolo negoziale nazionale per l'interpretazione autentica della norma.

35. *Diritto di assemblea* - In relazione a quanto previsto dall'art. 20 della L. n. 300/1970, tutti i dirigenti hanno diritto di riunirsi senza alcun limite fuori dall'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di 10 ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

Le riunioni, che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi, sono indette dalle rappresentanze sindacali ovvero dalle OO.SS. firmatarie del presente ccnl, con ordine del giorno e su materie di interesse sindacale e del lavoro; di esse verrà data comunicazione all'ente almeno due giorni prima.

Le assemblee dovranno svolgersi di norma nelle prime o nelle ultime ore del turno di servizio al fine di limitare al massimo i disagi organizzativi e senza recare pregiudizi alle esigenze proprie degli assistiti. A tal fine, i lavoratori che intendano partecipare all'assemblea dovranno comunicare tale volontà all'ente almeno 24 ore prima dell'inizio della riunione.

36. *Contributi sindacali* - I dirigenti hanno la facoltà di rilasciare delega a favore della propria organizzazione sindacale, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali.

La delega deve essere rilasciata per iscritto ed è trasmessa dal dirigente all'ente ed all'organizzazione sindacale interessata ed ha efficacia dal mese successivo a quello del rilascio.

L'eventuale revoca della delega deve essere inoltrata in forma scritta all'ente ed all'organizzazione sindacale interessata ed ha efficacia dal mese successivo alla sua presentazione.

Le trattenute operate dai singoli enti sulle retribuzioni dei dirigenti in base alle deleghe presentate dalle OO.SS. sono versate con cadenza mensile secondo le modalità comunicate dalle stesse OO.SS.

L'ente è tenuto, nei confronti di terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante nonché sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali interessate.

37. *Rappresentanze sindacali e permessi* - Per i livelli di contrattazione nazionale o regionale, la rappresentanza sindacale è composta dalle rispettive strutture delle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

Per la contrattazione sui luoghi di lavoro la rappresentanza sindacale è composta dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 19 della L. 300/70 e dalle OO.SS. territoriali firmatarie del ccnl.

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti nella misura prevista dall'art 23 della L. 300/1970.

I componenti degli organi direttivi nazionali, regionali e provinciali delle OO.SS. firmatarie del presente contratto hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione alle riunioni dei suddetti organi, in misura pari ad un giorno lavorativo al mese.

I dirigenti chiamati a ricoprire cariche sindacali nazionali, regionali o provinciali possono richiedere di essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato.

38. *Pari opportunità* - Le parti convengono sull'opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dalle rac-

comandazioni CEE e dalle disposizioni legislative in vigore in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive ed alla individuazione di eventuali ostacoli che non consentono una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro.

In relazione a ciò viene prevista l'istituzione di appositi comitati paritetici per le pari opportunità, istituiti presso ciascuna struttura, con più di 500 dipendenti, fatti salvi diversi accordi tra le parti, o a livello provinciale per le strutture con un numero inferiore di dipendenti, al fine di favorire apposite forme di partecipazione dei lavoratori, che svolgono i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;
- b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa;
- c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive dell'Unione Europea per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, nonché azioni positive ai sensi della L. n. 125/1991.

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

- accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi anche ai fini del perseguimento di un effettivo equilibrio, utilizzando per quest'ultimo aspetto anche corsi di 150 ore, il Fondo sociale europeo e quello regionale;
- flessibilità degli orari di lavoro in rapporto agli orari dei servizi sociali nella fruizione del part-time;
- processi di mobilità.

Le aziende e gli enti favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare, valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro da essi svolto

I Comitati per le pari opportunità rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi.

Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

Le strutture, previa intesa con le rappresentanze sindacali, nel promuovere le forme di partecipazione, adottano il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991, n. 92/131/CEE.

39. Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing - Le parti prendono atto che il fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore, va prevenuto, rilevato e contrastato efficacemente. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'unità operativa di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

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

Nell'ambito delle forme di partecipazione sono previsti specifici Comitati Paritetici presso l'ente con i seguenti compiti:

- raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
- individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato; formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

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

In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno del mobbing, i Comitati valuteranno l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

- affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
- favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dina-

niche interpersonali all'interno degli uffici/servizi, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle rappresentanze sindacali aziendali legittimamente nell'ente. Il presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'ente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

Gli enti favoriscono l'operatività dei Comitati e garantisce tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. I Comitati adottano, altresì, un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti ad effettuare una relazione annuale sull'attività svolta.

Essi rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi.

40. Contrattazione decentrata e dovere di informativa - La contrattazione decentrata e integrativa ha come finalità l'obiettivo di concretizzare relazioni sindacali più compiute, realizzare condizioni di efficienza e buon funzionamento delle strutture e dei presidi dell'area privata, consentire soluzioni più appropriate alle problematiche di gestione del lavoro; essa non può essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dal contratto nazionale e si svolge sulle materie da questo specificatamente individuate.

In particolare, alla contrattazione decentrata è demandato l'accordo che, secondo i principi di cui al Patto tra Governo e Parti Sociali del 15 aprile 2009, può prevedere l'erogazione di quote economiche aggiuntive correlate ai risultati conseguiti, aventi per obiettivo innovazioni sull'organizzazione del lavoro, incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività, valutati secondo criteri preventivamente concordati tra le parti. Gli accordi aziendali di cui sopra verranno inviati, entro 30 giorni dalla firma, alla Direzione territoriale del lavoro, in riferimento alla L. 23 maggio 1997, n. 135, e successive integrazioni e modificazioni.

Inoltre, in sede di contrattazione decentrata saranno definite le modalità di applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza e salute dei lavoratori. Le parti condividono comunque la necessità di rafforzare corrette relazioni sindacali, integrando la contrattazione con una compiuta attività di informazione su tutti gli istituti regolamentati dal presente ccnl.

A tal fine le parti, nel rispetto dell'autonomia dell'attività imprenditoriale e delle rispettive competenze e responsabilità, si impegnano per l'acquisizione di elementi di conoscenza comune.

Fermo restando quanto sopra, l'ente fornisce alle OO.SS., ove richiesto e nei limiti previsti dalla D.Lgs. n. 196/2003 e successive modificazioni e integrazioni:

- informazioni riguardanti il personale dirigente non medico (anche con riferimento ai lavoratori distaccati);
- informazioni riguardanti l'organizzazione del lavoro e il funzionamento dei servizi;
- informazioni riguardanti gli eventuali processi di ristrutturazione o riconversione delle strutture e le conseguenti problematiche occupazionali.

41. Servizi minimi essenziali in caso di sciopero - Premessa

Le parti riconoscono l'esigenza di realizzare una compiuta regolamentazione dei servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.

La definizione dell'accordo in materia deve contemperare il diritto di sciopero, che costituisce una libertà fondamentale per ciascun lavoratore con il rispetto della dignità e dei valori della persona umana.

Il presente accordo attua le disposizioni contenute nella L. 12 giugno 1990, n. 146, come modificata dalla L. 11 aprile 2000, n. 83 e smi in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero, indicando le prestazioni indispensabili e fissando la determinazione dei contingenti di personale dirigenziale tenuti a garantirle.

Le parti indicano, altresì, tempi e modalità per l'espletamento delle procedure di raffreddamento e conciliazione dei conflitti, secondo le indicazioni previste dalla L. n. 146/90 e successive modificazioni.

Le organizzazioni sindacali si impegnano ad esercitare il diritto allo sciopero secondo i criteri e le modalità indicate nel presente contratto.

1) Servizi essenziali

Ai sensi degli articoli 1 e 2 della L. 12 giugno 1990, n. 146, come modificata dalla L. 11 aprile 2000, n. 83, la programmazione delle azioni di sciopero dovrà assicurare i servizi necessari a garantire le seguenti prestazioni essenziali di assistenza sanitaria: a) assistenza sanitaria; b) igiene e sanità pubblica; c) protezione civile; d) servizi amministrativi; e) distribuzione di energia, gestione e manutenzione di impianti tecnologici.

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al precedente capoverso, è garantita, con le modalità di cui al punto 3, la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

A) ASSISTENZA SANITARIA

a.1) Assistenza d'urgenza:

- pronto soccorso medico e chirurgico;
- rianimazione e terapia intensiva;
- unità coronariche;

- assistenza ai grandi ustionati;
- emodialisi;
- prestazioni di ostetricia connesse ai parti;
- medicina neonatale;
- servizio ambulanze, compreso eliambulanze;
- servizio trasporto infermi,

a.2) Assistenza ordinaria:

- servizi di area chirurgica per l'emergenza, terapia sub-intensiva e attività di supporto ad esse relative;
- unità spinali;
- prestazioni terapeutiche e riabilitative già in atto o da avviare, ove non dilazionabili senza danni alle persone interessate;
- assistenza a persone portatrici di handicap mentali, trattamenti sanitari obbligatori;
- assistenza ad anziani ed handicappati, anche domiciliare ed in casa protetta;
- assistenza neonatale;
- attività farmaceutica concernente le prestazioni indispensabili.

Alle suddette prestazioni indispensabili di cui alle lettere a.1) e a.2), deve essere garantito il supporto attivo delle prestazioni specialistiche, diagnostiche e di laboratorio, ivi compresi i servizi trasfusionali, necessari al loro espletamento propri dell'attività dei dirigenti del ruolo sanitario. I servizi di cucina dovranno assicurare le esigenze alimentari e dietetiche, salvo nei casi in cui sia possibile prevedere adeguata sostituzione in servizio.

B) IGIENE E SANITA' PUBBLICA

- referti, denunce, certificazioni ed attività connesse all'emanazione di provvedimenti contingibili e urgenti;
 - controllo per la prevenzione dei rischi ambientali e vigilanza, nei casi d'urgenza, sugli alimenti e sulle bevande.
- Dette prestazioni sono garantite in quegli enti ove esse siano già assicurate, in via ordinaria, anche nei giorni festivi.

C) PROTEZIONE CIVILE

- attività eventualmente previste nei piani di protezione civile da svolgere con dirigenti in reperibilità, qualora previste in via ordinaria, anche nei giorni festivi

D) SERVIZI AMMINISTRATIVI

- attività amministrative necessarie per il funzionamento dei servizi di cui alle precedenti lettere A), B) e C) e tutti gli adempimenti obbligatori.

E) DISTRIBUZIONE DI ENERGIA, GESTIONE E MANUTENZIONE DEGLI IMPIANTI E DELLE ATTREZZATURE TECNOLOGICHE

- attività connesse alla funzionalità delle centrali termoidrauliche e degli impianti tecnologici (luce, acqua, gas, servizi sanitari informatici, ecc.) necessari per l'espletamento delle prestazioni suindicate e per la vigilanza su sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;
- attività connesse alla funzionalità dei macchinari e delle attrezzature necessarie per i servizi di cui alle precedenti lettere A), B), C) e D).

2. Contingenti di personale

Ai fini di quanto indicato nel punto 1, in sede di contrattazione decentrata vengono individuati, per le diverse categorie e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali, appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili.

Le parti, con l'accordo decentrato aziendale, ai sensi dell'art. 7 del presente ccnl, individuano:

- le categorie e profili professionali che formano i contingenti;
- i contingenti di personale, suddivisi per categorie e profili;
- i criteri e le modalità da seguire per l'articolazione dei contingenti a livello di singolo ufficio o servizio.

Nelle more della definizione di un nuovo accordo aziendale, le parti assicurano comunque i servizi minimi essenziali e le prestazioni già individuate in precedenza in sede di contrattazione decentrata. In assenza di contrattazione aziendale sul punto, ovvero in caso di inadeguatezza degli accordi aziendali stipulati alla luce di quanto previsto nel presente accordo, i contingenti di personale sono stabiliti dalla direzione sanitaria, in modo tale da garantire, per le prestazioni indispensabili relative alla "Assistenza sanitaria d'urgenza" di cui alla lett. a1) dell'art. 1, la presenza in servizio del personale dirigenziale normalmente impiegato durante il turno in cui viene effettuato lo sciopero. Per i contingenti di dirigenti da impiegare in tutte le altre prestazioni indispensabili, va fatto riferimento ai contingenti impiegati nei giorni festivi, ove si tratti di prestazioni normalmente garantite in tali giorni.

In conformità alle intese aziendali, la direzione della struttura individua, in occasione di ogni sciopero, di norma con criteri di rotazione, i nominativi dei dirigenti inclusi nei contingenti come sopra definiti tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero. I dirigenti individuati hanno il diritto di esprimere, entro le 48 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire

allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione nel caso sia possibile, nel rispetto dei contingenti minimi. L'eventuale sostituzione non potrà presumersi dal silenzio della struttura.

3. Modalità di effettuazione degli scioperi

La proclamazione degli scioperi relativi alle vertenze nazionali di comparto deve essere comunicata, con un preavviso non inferiore a 10 giorni, alle presidenze nazionali delle associazioni datoriali stipulanti; la proclamazione di scioperi relativi a vertenze regionali/provinciali o con le singole aziende ed enti deve essere comunicata, con preavviso non inferiore a 10 giorni, rispettivamente alle sedi locali delle associazioni ed aziende interessate.

Le strutture e le rappresentanze sindacali le quali proclamano azioni di sciopero, sono tenute a darne comunicazione alle aziende ed enti interessati con un preavviso non inferiore a 10 giorni precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono dare tempestiva comunicazione alle predette aziende ed enti.

L'eventuale revoca degli scioperi già proclamati deve essere tempestivamente comunicata alle associazioni, aziende e enti sopra indicati, da parte delle OO.SS. che hanno proclamato lo sciopero.

Nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza, le aziende ed enti sono tenute a trasmettere agli organi di stampa ed alle reti radiotelevisive pubbliche e private di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero una comunicazione circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione viene effettuata dalle stesse amministrazioni anche nell'ipotesi di revoca, sospensione o rinvio dello sciopero.

In considerazione della natura dei servizi resi dalle strutture sanitarie e del carattere integrato della relativa organizzazione, i tempi e la durata della azioni di sciopero sono così articolati:

a) il primo sciopero, per qualsiasi tipo di vertenza, non può superare, anche nelle strutture complesse ed organizzate per turni, la durata massima di un'intera giornata (24 ore);

b) gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non supereranno le 48 ore consecutive; nel caso in cui dovessero essere previsti a ridosso dei giorni festivi, la loro durata non potrà comunque superare le 24 ore;

c) gli scioperi della durata inferiore alla giornata di lavoro si svolgeranno in un unico e continuativo periodo, all'inizio o alla fine di ciascun turno, secondo l'articolazione dell'orario prevista nell'unità operativa di riferimento;

d) gli scioperi riguardanti singole aree professionali e/o organizzative comunque non devono compromettere le prestazioni individuate come indispensabili. Sono comunque escluse manifestazioni di sciopero che impegnino singole unità operative, funzionalmente non autonome. Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee permanenti o forme improprie di astensione dal lavoro;

e) nel caso in cui l'astensione collettiva si svolga con forme di sciopero "virtuale" che prevedano la regolare prestazione lavorativa, la trattenuta di una quota della retribuzione commisurata alla durata dell'astensione programmata è destinata a finalità sociali indicate dall'organizzazione sindacale che indice l'azione di sciopero. Nei contratti aziendali di cui all'art. 2, sono indicate le procedure per l'attuazione di tale forma di sciopero. Le aziende e gli enti, con le modalità previste dal comma 2, sono tenute ad informare l'utenza attraverso gli organi di stampa della finalità sociale alla quale sono destinate le trattenute;

f) in caso di scioperi distinti nel tempo, sia della stessa che di altre organizzazioni sindacali, incidenti sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, l'intervallo minimo tra l'effettuazione di un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva è fissato in quarantotto ore, alle quali segue il preavviso di 10 giorni previsto nel presente articolo (commi 1 e 2).

g) Inoltre, le azioni di sciopero non saranno effettuate:

- nel mese di agosto;
- nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo
- nei cinque giorni precedenti e nei due giorni susseguenti le consultazioni elettorali o referendarie.

Gli scioperi dichiarati o in corso di effettuazione si intendono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali.

4. Procedure di raffreddamento e di conciliazione

In caso di insorgenza di una controversia sindacale che possa portare alla proclamazione di uno sciopero, vengono espletate le procedure di conciliazione di cui ai commi seguenti.

I soggetti incaricati di svolgere le procedure di conciliazione sono:

- a) in caso di conflitto sindacale di rilievo nazionale, il Ministero del lavoro;
- b) in caso di conflitto sindacale di rilievo regionale, il prefetto del capoluogo di regione;
- c) in caso di conflitto sindacale di rilievo locale, il prefetto del capoluogo di provincia.

Nel caso di controversia nazionale, il Ministero del lavoro, entro un termine di tre giorni lavorativi decorrente dalla comunicazione scritta che chiarisca le motivazioni e gli obiettivi della formale proclamazione dello stato di agitazione e della richiesta della procedura conciliativa, provvede a convocare le parti in controversia, al fine di tentare la conciliazione del conflitto. I medesimi soggetti possono chiedere alle organizzazioni sindacali e ai soggetti pubblici coinvolti notizie e chiarimenti per la utile conduzione del tentativo di conciliazione; il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di tre giorni lavorativi dall'apertura del confronto, decorso il quale il tentativo si considera comunque espletato, ai fini di quanto previsto dall'art. 2, comma 2, della L. n. 146/1990, come modificata dalla L. n. 83/2000.

Con le stesse procedure e modalità di cui al comma precedente, nel caso di controversie regionali e locali, i soggetti di cui alle lettere *b)* e *c)* del comma 2 del presente punto provvedono alla convocazione delle organizzazioni sindacali per l'espletamento del tentativo di conciliazione entro un termine di tre giorni lavorativi. Il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di cinque giorni dall'apertura del confronto.

Il tentativo si considera altresì espletato ove i soggetti di cui al comma 2 non abbiano provveduto a convocare le parti in controversia entro il termine stabilito per la convocazione, che decorre dalla comunicazione scritta della proclamazione dello stato di agitazione.

Il periodo complessivo della procedura conciliativa di cui al comma 3 ha una durata complessivamente non superiore a sei giorni lavorativi dalla formale proclamazione dello stato di agitazione; quello del comma 4, una durata complessiva non superiore a dieci giorni.

Del tentativo di conciliazione di cui al comma 3 viene redatto verbale che, sottoscritto dalle parti, è inviato alla Commissione di Garanzia. Se la conciliazione riesce, il verbale dovrà contenere l'espressa dichiarazione di revoca dello stato di agitazione proclamato, che non costituisce forma sleale di azione sindacale ai sensi dell'art. 2, comma 6, della L. n. 146/1990, come modificata dalla L. n. 83/2000. In caso di esito negativo, nel verbale dovranno essere indicate le ragioni del mancato accordo e le parti si riterranno libere di procedere secondo le consuete forme sindacali nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Le revoche, le sospensioni ed i rinvii dello sciopero proclamato non costituiscono forme sleali di azione sindacale qualora avvengano nei casi previsti dall'art. 2, comma 6 della L. n. 146/1990, come modificata dalla L. n. 83/2000. Ciò anche nel caso in cui siano dovuti ad oggettivi elementi di novità nella posizione di parte datoriale.

Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, le parti non intraprendono iniziative unilaterali e non possono adire l'autorità giudiziaria sulle materie oggetto della controversia.

In caso di proclamazione di una successiva iniziativa di sciopero, nell'ambito della medesima vertenza e da parte del medesimo soggetto, è previsto un periodo di tempo dall'effettuazione o revoca della precedente azione di sciopero entro cui non sussiste obbligo di reiterare la procedura di cui ai commi precedenti. Tale termine è fissato in 120 giorni, esclusi i periodi di franchigia di cui al punto 3, lett. *e*).

5. Sanzioni

Le parti firmatarie del presente ccnl sono vincolate alle norme sopra indicate, a tutti i livelli.

In caso di inosservanza delle disposizioni di cui alla L. 12 giugno 1990, n. 146 e della L. 11 aprile 2000, n. 83 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché di quelle contenute nel presente accordo, si applicano gli articoli 4 e 6 delle predette leggi.

42. Estinzione del rapporto di lavoro - a) Cause di cessazione

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

In attuazione dell'art. 4, comma 17, della L. 92/2012, la convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali può essere validamente effettuata la sede sindacale, ai sensi delle disposizioni del c.p.c.: per sede sindacale si intende la sede territoriale o la sede aziendale delle OO.SS. firmatarie del ccnl.

b) 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 suddetti, 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.

c) Clausola di salvaguardia per i dirigenti in servizio al 1° marzo 2006

Ai dirigenti in servizio alla data del 1° marzo 2006, si applicano le norme e le procedure per i licenziamenti individuali previste per il personale non dirigente.

d) 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 Territoriale 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 risarcito 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 codice civile, salvo quanto previsto in materia di comparto.

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.

e) Termini di preavviso

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

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

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.