

**Raccolta Sistemática dei chiarimenti e delle risposte ai quesiti predisposta
dall'ARAN per la applicazione dei CC.CC.NN.LL. delle Aree della Dirigenza
Medico-Veterinaria e della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e
Amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale**
(aggiornamento al 9 marzo 2007)

Indice

Parte I – Normativa	3
1. Aspettativa	3
2. Assegno per il nucleo familiare.....	7
3. Assenza dal servizio per malattia	8
4. Attività didattica e formazione.....	9
5. Attività libero professionale intramuraria	11
6. Congedi dei genitori.....	13
7. Comando	14
8. Comitato dei Garanti.....	15
9. Contrattazione collettiva integrativa.....	16
10. Contratto individuale di lavoro	17
11. Copertura assicurativa.....	18
12. Ferie e festività	19
13. Incarichi dirigenziali (vedi anche verifiche e valutazioni, indennità di struttura complessa e retribuzione di posizione).....	20
14. Mobilità.....	33
15. Orario di lavoro e servizio di guardia	36
16. Patrocinio legale	39
17. Permessi.....	40
18. Procedimenti Disciplinari, Procedimento Penale e Rapporto di lavoro	42
19. Pronta Disponibilità	44
20. Rapporti di lavoro ad esaurimento, ad impegno ridotto, a tempo determinato esclusivo e non esclusivo (vedi anche indennità di esclusività).....	45
21. Riammissione in servizio	51
22. Rischio radiologico.....	52
23. Risoluzione consensuale	53
24. Sostituzione	54
25. Verifiche e valutazioni (vedi anche incarichi dirigenziali)	57

Parte II – Trattamento Economico	59
1. Effetti dei benefici economici	59
2. Equiparazione	60
3. Ex medici condotti ed equiparati	62
4. Fondi	63
5. Indennità di Esclusività (vedi anche rapporti di lavoro ad esaurimento, ad impegno ridotto, a tempo determinato esclusivo e non esclusivo)	66
6. Indennità di polizia giudiziaria	71
7. Indennità di Struttura Complessa (vedi anche incarichi dirigenziali)	72
8. Indennità Integrativa Speciale	75
9. Indennità sostitutiva di preavviso	76
10. Psicologi – Psichiatrici equiparati.	79
11. Retribuzione di posizione (vedi anche incarichi dirigenziali)	80
12. Retribuzione Individuale di Anzianità (RIA)	95
13. Servizi di guardia notturna	96
14. Specifico trattamento economico	97
15. Stipendio tabellare e conglobamenti	100
16. Tredicesima mensilità	102
17. Una tantum	103

Parte I – Normativa

1. Aspettativa

CCNL 5 dicembre 1996

Art. 28 area medico veterinaria e art. 27 area SPTA

- a) Può un dirigente rientrare nell'azienda di appartenenza prima che sia terminato il semestre di aspettativa senza dare il preavviso all'azienda dove è stato chiamato a svolgere l'incarico?**

Trattandosi di aspettativa, il dirigente può interromperla in qualsiasi momento. Per il preavviso all'azienda che ha conferito l'incarico deve farsi riferimento a quanto eventualmente concordato nel contratto individuale a tale proposito per il primo semestre di attività, altrimenti vale la disciplina generale dell'art. 39, comma 2 e 38, comma 2 del CCNL 5 dicembre 1996, rispettivamente dell'area della dirigenza medica e dell'area della dirigenza SPTA.

CCNL 8 giugno 2000

Art. 19 entrambe le aree

- b) Può essere concessa ad un dirigente medico l'aspettativa per conferimento di incarico presso un Ente di natura privata?**

Nel caso di incarico a tempo determinato conferito da un Ente di natura privata a un dirigente medico con rapporto di lavoro a tempo indeterminato del Servizio sanitario nazionale, allo stesso non può essere concessa l'aspettativa prevista dall'art. 19 – comma 7 - del CCNL 8 giugno 2000.

- c) Va concessa l'aspettativa senza assegni ai dirigenti a cui sia stato conferito un incarico ai sensi dell'art. 15 *septies* del d.lgs. 502/92?**

Nell'ipotesi prospettata di conferimento di incarico a tempo determinato ai sensi dell'art. 15 *septies* del d.lgs. 502/1992, al dirigente dipendente della medesima azienda può essere concessa l'aspettativa senza assegni per tutta la durata del contratto; e ciò per effetto di quanto previsto dall'art. 19 – comma 7 – del CCNL 8 giugno 2000 e dell'art. 10 – comma 8, lett. b) – del CCNL Integrativo di entrambe le aree della dirigenza. Si fa presente che gli incarichi di cui al richiamato art. 15 *septies* del d.lgs. 502/1992 sono conferiti sulla base di direttive regionali e comportano l'obbligo da parte delle aziende di rendere contestualmente indisponibili posti di organico della dirigenza ed inoltre - a sensi di quanto previsto dall'art. 63, comma 5, del richiamato CCNL 8 giugno 2000 – le aziende devono individuare preventivamente con proprio atto le modalità per il conferimento di tale tipologia di incarichi ed i requisiti richiesti, sentiti i soggetti di cui all'art. 10 – comma 2 – del medesimo CCNL.

Art. 10 entrambe le aree

d) Esiste un termine di preavviso da parte dei dirigenti che richiedono l'aspettativa?

L'art. 10 non ha stabilito alcun termine a carico dell'azienda per la comunicazione al dirigente dell'assenso all'aspettativa, né di preavviso – da parte del dirigente - ai fini dell'inizio della medesima. Ciò significa che tali aspetti devono essere oggetto di appositi atti organizzatori interni da adottarsi in azienda con piena autonomia e sulla base delle proprie esigenze.

e) Rientra nella discrezionalità dell'azienda la concessione di aspettativa a un dirigente a tempo indeterminato (in particolare di struttura complessa) specie qualora venga a configurarsi un grave danno alla funzionalità della azienda?

L'aspettativa per motivi di famiglia di cui al l'art. 10 comma 1 non è concessa obbligatoriamente come si desume dalla interpretazione letterale della clausola che utilizza il verbo "possono". La fruizione (modalità, tempi, durata) può comunque discendere da un accordo tra le parti che contemperino le diverse esigenze dell'azienda e del dirigente.

f) La concessione dell'aspettativa prevista dal comma 8 per i dirigenti a tempo indeterminato è discrezionale da parte dell'azienda?

L'aspettativa prevista dall'art. 10 comma 8 non è discrezionale e, pertanto, al verificarsi delle condizioni previste dalle lettere a), b) e c) deve essere concessa. La ragione di questa particolare tutela si rinviene nei principi generali dei contratti in esame ispirati alla più ampia mobilità e flessibilità del personale dirigente. D'altra parte l'azienda – a sua volta - può scegliere se coprire il posto con un'assunzione a tempo determinato.

g) Può essere concessa l'aspettativa ad un dirigente a tempo indeterminato per tutta la durata di un contratto a tempo determinato conferito ai sensi del DPR 28.7.2000, n° 271 relativo alla disciplina dei rapporti tra SSN e medici specialisti ambulatoriali interni?

L'art. 10 comma 8, nel prevedere l'aspettativa per incarico a tempo determinato presso una pubblica amministrazione, non contempla anche l'ipotesi dell'assunzione dei medici in regime di convenzione stante il divieto posto dall'art. 4, comma 7 della legge 412/1991, tuttora esistente.

h) Il dirigente assunto a tempo determinato può fruire dell'aspettativa?

Dal combinato disposto dell'art. 10 dei CCNL 10 febbraio 2004 di entrambe le aree e dell'art. 1 dei CCNL 5 agosto 1997 che regolano la disciplina del rapporto di lavoro del dirigente a tempo determinato, emerge che l'aspettativa non è un istituto applicabile a tale tipo di rapporto di lavoro.

i) Al rientro in azienda dall'aspettativa può il dirigente proseguire nell'incarico precedentemente conferito?

Il dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al quale è concessa l'aspettativa per svolgimento di altro incarico a tempo determinato, all'atto del proprio rientro in azienda, proseguirà l'incarico già conferito a completamento del periodo mancante sino alla valutazione, ai sensi del comma 8 lettera b) dell'art. 10 del CCNL 10 febbraio 2004, così come integrato dai commi 13 e 15 dell'art. 24 dei CCNL 3 novembre 2005 di entrambe le aree dirigenziali.

- j) Il dirigente in aspettativa per incarico ai sensi dell'art. 15 *septies* del D.lgs. 502/1992 conserva l'incarico di struttura complessa già ricoperto presso l'azienda di originaria appartenenza?**

Gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 15 *septies* del d.lgs. 502/1992 tutelati dalla previsione dell'art. 15 *septies*, comma 4 del medesimo decreto e dall'art. 10 – comma 8, lett. b) – del CCNL Integrativo del 10 febbraio 2004, consentono al dirigente di poter conservare l'incarico di struttura complessa già ricoperto presso l'azienda di originaria appartenenza per tutta la durata dell'incarico a tempo determinato. La posizione di aspettativa si pone, quindi, a tutela non solo del posto già ricoperto ma anche dell'incarico di struttura complessa assegnato al dirigente che dovrebbe rimanere sospeso fino al rientro in servizio del dirigente interessato anche ai fini del completamento del periodo di incarico per la prevista valutazione.

Art. 11 entrambe le aree

- k) Il dirigente in aspettativa per motivi di studio per la frequenza di un corso di dottorato di ricerca e che ha conservato il trattamento economico in godimento presso l'azienda di appartenenza - ai sensi dell'art. 2 della legge 13.8.1984, n. 476 come modificato dall'art. 52, comma 57, della legge 28.12.2001, n. 448 – può essere autorizzato a svolgere un incarico retribuito come docente e/o a svolgere l'attività libero professionale intramuraria in tale periodo di aspettativa?**

Il dirigente medico collocato a domanda in aspettativa per motivi di studio per la frequenza di un corso di dottorato di ricerca senza borsa di studio, ai sensi della normativa richiamata in oggetto, e che ha conservato il trattamento economico, previdenziale e di quiescenza in godimento da parte della azienda di appartenenza deve considerarsi sospeso dal servizio per tutta la durata della aspettativa.

- l) Al dirigente in aspettativa per mandato politico può essere riconosciuto tale periodo per il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività?**

Si ritiene che al dirigente medico che usufruisce di una aspettativa per mandato politico possa essere riconosciuto tale periodo per il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività.

- m) Al dirigente in aspettativa senza assegni per motivi sindacali può essere riconosciuto tale periodo per il passaggio alla fascia superiore della indennità di esclusività?**

Si ritiene che i periodi di aspettativa senza assegni per motivi sindacali fruiti dal personale dirigente rilevino ai fini della maturazione della anzianità di servizio per la corresponsione della indennità di esclusività, essendo tali periodi equiparati, a tutti gli effetti, al servizio prestato presso le aziende ed enti del SSN.

Art. 13 entrambe le aree

n) Può essere concessa l'aspettativa al personale per contratti di lavoro a termine presso organismi della Comunità Europea?

La norma contrattuale di cui all'art. 10 – comma 8 – del CCNL Integrativo del CCNL 8 giugno 2000 ha inteso ampliare la possibilità per il personale medico e veterinario dipendente a tempo indeterminato di poter usufruire – alla medesime condizioni – di aspettativa senza assegni anche per contratti di lavoro a termine assunti presso organismi della Comunità Europea. La portata innovativa della norma in questione è quella di consentire una più ampia possibilità di circolazione del personale medico chiamato a svolgere incarichi temporanei presso altre istituzioni internazionali in ragione della loro specifica professionalità.

Ciò posto, valutata la particolare attività che il dirigente medico è chiamato a svolgere presso una struttura sanitaria pubblica degli Stati Membri, e nel rispetto della direttiva comunitaria sulla libertà di movimento all'interno dei medesimi, si ritiene che l'azienda, nell'ambito della propria autonomia, possa, in via eccezionale, considerare in modo favorevole la pervenuta richiesta di aspettativa.

CCNL 3 novembre 2005

Art. 24 entrambe le aree

o) Può essere concessa l'aspettativa ai dirigenti medici e veterinari per l'espletamento di contratti a termine presso strutture private?

L'art. 24 comma 13 del CCNL 3 novembre 2005 dell'area della dirigenza medica veterinaria ha sostituito il comma 8 dell'art. 10 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004, riprendendo i casi in cui viene concessa l'aspettativa ai dirigenti medici e veterinari per l'espletamento di incarico a termine. In tale contesto viene favorita la mobilità pubblico-privato ma solo nei confronti di organismi dell'Unione Europea e internazionali.

p) La norma introdotta dall'art. 25 e 28 del d.lgs. 8 maggio 2001, n. 215 relativa al richiamo alle armi è applicabile alla dirigenza medica e veterinaria?

La norma introdotta dall'art. 25 e 28 del d.lgs. 8 maggio 2001, n. 215 relativa al richiamo alle armi è vincolante per tutti i datori pubblici indipendentemente dalle previsioni della contrattazione collettiva. Si fa comunque presente che, da ultimo, l'art. 24, comma 3 del CCNL 3 novembre 2005 ha riaffermato tale principio.

2. Assegno per il nucleo familiare¹

CCNL 5 dicembre 1996

- a) L'assegno per il nucleo familiare può essere erogato nei confronti di dirigente collocato in congedo straordinario senza assegni quale beneficiario di una borsa di studio ai sensi della legge n. 398/89?**

Per la corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare - attesa la natura non retributiva di tale istituto - si deve fare riferimento unicamente alla legge istitutiva e alle condizioni personali e reddituali ivi previste (cfr. art. 2 decreto legge 13 marzo 1988, n. 69 convertito, con modificazioni, nella legge 13 maggio 1988, n. 153). Pertanto - aldilà di quanto espressamente previsto nelle tabelle allegato 4 e allegato 3 ai CCNL delle aree dirigenziali che non possono assumere valore esaustivo di tutte le possibili situazioni soggettive disciplinate dalla vigente normativa - l'assegno nucleo familiare, ai sensi della normativa sopra indicata e delle disposizioni da essa richiamate, spetta - fatte salve le eccezioni espressamente previste dalla predetta normativa - in misura ridotta in tutte le posizioni di stato che importino la riduzione delle competenze economiche ed è sospeso in tutti i casi di sospensione completa delle medesime.

¹ Le tabelle 4 e 3 area dirigenza medico-veterinaria e SPTA CCNL 5 dicembre 1996 sono state sostituite dalle tabelle n° 3 allegate al CCNL 3 novembre 2005 delle due aree dirigenziali.

3. Assenza dal servizio per malattia

CCNL 5 dicembre 1996

Art. 24 CCNL 5 dicembre 1996 area medico veterinaria e art. 23 CCNL area SPTA

- a) Al dirigente medico di radiologia assente dal servizio su disposizione del medico competente va riconosciuta l'intera retribuzione?**

Al dirigente medico di radiologia - assente dal servizio su disposizione del medico competente e del medico autorizzato – va riconosciuta l'intera retribuzione di cui all'art. 24 – comma 6, lett. a)² – una volta accertata, secondo le vigenti disposizioni, la dipendenza della malattia sofferta come dipendente da causa di servizio.

- b) L'azienda o ente può sottoporre d'ufficio il dirigente a visita medica di idoneità fisica durante il periodo di 18 mesi di malattia di cui al comma 1 dell'art. 24 ?**

La visita medica per verificare a quali attività il dirigente possa essere adibito o per accertarne l'eventuale inidoneità assoluta a qualsiasi proficuo lavoro non può essere chiesta dall'azienda o ente prima del decorso dei 18 mesi perché il CCNL ha dettato norme di particolare salvaguardia del personale. L'anticipazione della visita durante il periodo di comporta può essere, invece, richiesta dal dipendente.

² Le tabelle 4 e 3 area dirigenza medico-veterinaria e SPTA CCNL 5 dicembre 1996 sono state sostituite dalle tabelle n° 3 allegate al CCNL 3 novembre 2005 delle due aree dirigenziali.

4. Attività didattica e formazione

CCNL 5 dicembre 1996

Artt. 17 e 18 CCNL area medico veterinaria e art. 17 CCNL area SPTA

a) L'attività didattica svolta in ore antimeridiane è da considerarsi svolta durante l'orario di lavoro o al di fuori dello stesso?

La diversificazione del compenso per l'attività didattica in ragione dello svolgimento della stessa durante o al di fuori dell'orario di lavoro non è certo una novità introdotta dai CCNL del 5 dicembre 1996, essendo già prevista dal DPR 270/87. Si ritiene, comunque, che per stabilire con esattezza se si versa in una delle due situazioni sia ininfluente se la didattica sia svolta in ore antimeridiane o pomeridiane. Infatti, ciò che va preliminarmente verificato è la tipologia di orario propria di ogni dipendente che svolge attività didattica, sia dirigente che appartenente ai livelli. In tal senso le norme di riferimento (artt. 17, 18 e 17 dei CCNL 5 dicembre 1996 per le due aree dirigenziali) stabiliscono con chiarezza che per ciascun dipendente deve essere preventivamente fissata l'articolazione dell'orario di lavoro contrattualmente dovuto in funzione dell'orario di servizio, di quello di apertura al pubblico e delle esigenze della struttura. Effettuata tale verifica e fermo restando ovviamente l'assolvimento del debito orario settimanale, ciò che conta allora non è se la didattica viene svolta di mattina o di pomeriggio bensì se essa cade all'interno o meno della tipologia di articolazione assegnata al dipendente. Nel primo caso le ore di didattica concorrono al raggiungimento del debito orario settimanale, nel secondo caso quest'ultimo va integralmente assolto senza conteggiare le ore dedicate alla didattica.

a) Le ore di aggiornamento professionale previste dalle rispettive norme dei CCNL delle aree dirigenziali spettano anche ai dirigenti assunti a tempo determinato?

Gli artt. 17 e 18 del CCNL 5 dicembre 1996 dell'area della dirigenza medica e veterinaria e l'art. 17 del CCNL 5 dicembre 1996 dell'area della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico e amministrativo prevedono la destinazione di quattro ore (per i medici) e due ore (per tutte le altre professionalità) ad attività non assistenziali, quali l'aggiornamento professionale, la partecipazione ad attività didattiche la ricerca finalizzata, ecc. Poiché gli artt. 16 di ambedue i contratti stabiliscono che ai dirigenti assunti a tempo determinato si applica lo stesso trattamento normativo del personale a tempo indeterminato con alcune eccezioni indicate nella norma stessa, tra le quali non è ricompreso l'istituto oggetto del quesito, si deve ritenere che esso possa trovare applicazione anche in favore dei dirigenti con contratto a termine. Peraltro, atteso l'esplicito richiamo alla compatibilità con le esigenze funzionali della struttura di appartenenza, si suggerisce che l'azienda stabilisca per i dirigenti a tempo determinato regole per la fruizione delle ore di aggiornamento conformemente allo spirito della norma (ad esempio: solo con cadenza settimanale o mensile).

Art. 62 CCNL area medico veterinaria e art. 60 CCNL area SPTA

b) Con quale decorrenza deve essere corrisposto il compenso orario di Lire 50.000 (Euro 25,82) per la remunerazione della attività didattica?

Per l'attività didattica svolta fuori orario di lavoro, l'art. 26, comma 15 del DPR 270/1987 prevedeva un compenso orario di L. 30.000 (€15,49), ora aumentato a L. 50.000 (€25,82) dagli artt. 60 e 62 rispettivamente del CCNL per la dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa e del CCNL per la dirigenza medica e veterinaria che, peraltro, non indicano espressamente la decorrenza del nuovo beneficio economico.

A tal fine, si rammenta che, ai sensi dell'art. 2, comma 2 di entrambi i CCNL, qualora le clausole contrattuali non contengano diversa prescrizione, gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione (6 dicembre 1996).

5. Attività libero professionale intramuraria

CCNL 8 giugno 2000

Art. 55 CCNL entrambe le aree

- a) Il D.P.C.M. 27 marzo 2000 regola le modalità di svolgimento dell'attività libero professionale in maniera diversa dall'art. 55 di entrambi i CCNL. Quale delle due norme va applicata?**

La libera attività professionale intramuraria dei dirigenti medici e veterinari e delle altre professionalità della dirigenza del ruolo sanitario con rapporto esclusivo è stata disciplinata dai CCNL 8 giugno 2000. Quanto sopra è avvenuto in applicazione degli articoli 4 - comma 11 - e 15 *quinquies* del d.lgs. 502/1992, sulla base dei principi dagli stessi fissati. Le aziende sono tenute a disciplinare con proprio atto aziendale le modalità di svolgimento dell'attività libero professionale intramuraria nel rispetto dei criteri generali dei vigenti contratti di lavoro e delle norme in essi richiamate, che devono essere opportunamente integrate ed armonizzate con le indicazioni previste dall'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'articolo 72 - comma 11 - della legge 448/1998 nonché dalle connesse direttive regionali in materia. La sopravvenuta disciplina dell'atto di indirizzo (emanato con il D.P.C.M. 27 marzo 2000) ha modificato quanto previsto dal DM 31 luglio 1997. La circostanza che nei CCNL 8 giugno 2000 si faccia riferimento a tale ultimo decreto ministeriale anziché al citato D.P.C.M. si deve al fatto che i contratti sono stati definiti (dapprima come ipotesi e poi stipulati) in data anteriore all'entrata in vigore del richiamato D.P.C.M. (pubblicato sulla G.U. del 26 maggio 2000, n. 121). Il rinvio contenuto nelle clausole contrattuali va, pertanto, inteso in senso dinamico. La mancata attivazione - da parte delle organizzazioni sindacali sottoscrittrici - della clausola di adeguamento delle norme contrattuali con il citato atto di indirizzo prevista dall'art. 61 dei CCNL, deriva dalla circostanza che l'atto di indirizzo di cui al D.P.C.M., anche laddove comporti innovazioni rispetto alla fonte negoziale, sia condivisibile.

Art. 57 CCNL entrambe le aree

- b) L'azienda può esimersi dall'operare la trattenuta del 5% sui compensi della libera professione dei dirigenti medici e veterinari e del ruolo sanitario nel caso non si configuri l'ipotesi di figure professionali con limitata possibilità di svolgimento dell'attività libero professionale?**

L'accantonamento della quota del 5% sui compensi della libera professione dei dirigenti prevista dall'art. 57, comma 2, lettera i) di entrambi i CCNL deve essere concordato in azienda ai sensi degli artt. 4 - comma 2 - lettera G) dei citati contratti. Essendo norma di tutela dei dirigenti a limitata attività libero professionale intramuraria, qualora non si configuri la condizione, tale accantonamento potrebbe anche non essere stabilito.

- c) La formazione di un fondo aziendale non inferiore al 5% di tutti i proventi dell'attività libero professionale come va gestito?**

Si fa presente che l'art. 57 - comma 2, lett. i) - del CCNL 8 giugno 2000 dell'area della dirigenza medica e veterinaria ha previsto la formazione di un fondo aziendale costituito dall'accantonamento non inferiore al 5% di tutti i proventi dell'attività libero professionale da

destinare alla perequazione per le discipline mediche e veterinarie che hanno una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria.

La richiamata norma contrattuale consente, quindi, di individuare in sede di contrattazione aziendale il personale medico e veterinario interessato con l'avvertenza che dalla ripartizione di tale fondo non consegua per gli stessi un beneficio economico superiore a quello medio percepito dai dirigenti che espletano la attività libero professionale secondo i normali criteri.

Art. 58 CCNL entrambe le aree

d) Come va interpretato l'inciso "comprensivi anche dei tempi di raggiungimento delle sedi di servizio " contenuto nell'art. 58, comma 2 – lett. a) che potrebbero incidere sulla normale articolazione dell'orario di servizio del dirigente?

La materia deve essere affrontata e risolta nell'ambito delle convenzioni da stipulare con i soggetti terzi in modo da contemperare le reciproche esigenze e convenienze, con salvezza dell'attività istituzionale.

Art. 60 CCNL entrambe le aree

e) Come si risolve la contraddizione fra il disposto di cui agli artt. 60 – punti d), e) con quanto previsto dal comma 6 dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001?

La contraddizione fra il disposto di cui agli artt. 60 - punti d), e) - dei rispettivi CCNL della dirigenza del Servizio sanitario nazionale che prevedono l'autorizzazione da parte dell'Azienda di appartenenza - ai sensi del comma 7 dell'art. 58 del d.lgs. 29/1993 – nei casi di partecipazione dei dirigenti in qualità di relatore a convegni o ai comitati scientifici, con quanto previsto dal comma 6 del medesimo articolo 58 - ora comma 6 dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001 - che esclude tali attività da preventive forme autorizzative, vada risolta a favore della norma contrattuale.

Infatti, la norma contrattuale è finalizzata alla valutazione da parte dell'azienda che le attività e gli incarichi, in ragione della loro continuità o della gravosità dell'impegno richiesto, non siano incompatibili con l'attività e gli impegni istituzionali del dirigente interessato.

Art. 64 area medica e veterinaria e art. 66 area SPTA

f) Il dirigente in aspettativa senza assegni per motivi di famiglia prevista dal comma 1 può essere autorizzato all'esercizio della libera professione intramuraria?

L'istituto in questione determina una sospensione a tutti gli effetti del rapporto di lavoro e, quindi, di ogni altra attività ad esso collegata. In tal senso depongono anche l'art. 64 e 66 dei rispettivi CCNL dell'8 giugno 2000 che, nel prevedere la possibilità di ricorrere al rapporto di lavoro ad impegno ridotto solo nei casi in cui risulti comprovata una particolare esigenza familiare o sociale, prevedono anche la sospensione dell'eventuale attività libero professionale intramuraria eventualmente svolta. Si confronti il CCNL del 22 febbraio 2001.

6. Congedi dei genitori

CCNL 10 febbraio 2004

Art. 15 CCNL entrambe le aree

a) La rinuncia della riduzione oraria per allattamento da parte del dirigente può giustificare il superamento del divieto di adibire le donne al lavoro notturno?

L'art. 15, comma 1 del CCNL Integrativo del 10 febbraio 2004 rinvia alle disposizioni di legge ivi citate in materia di maternità. Tali disposizioni sono poi integrate dai successivi commi del medesimo articolo 15. Più precisamente, si rappresenta che la rinuncia alla riduzione oraria per l'allattamento non giustifica il superamento del divieto di adibire le donne al lavoro notturno, come stabilito dalla normativa sopra richiamata.

b) Qual è la normativa di riferimento in materia di tutela della maternità?

I vigenti CCNL delle aree dirigenziali hanno disciplinato la materia dei congedi parentali richiamando, per quanto non previsto dalle medesime norme contrattuali, l'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità, oggi riconducibili al d.lgs. 151/2001 e successive modificazioni e integrazioni (cfr. art. 15 dei CCNL Integrativi del 10 febbraio 2004 delle aree dirigenziali).

c) Quali permessi retribuiti al 100% vanno concessi al dirigente in caso di parto plurimo?

In merito al permesso retribuito al 100% per i primi 30 gg di vita del bambino in caso di parto plurimo, si fa presente che a tutt'oggi il Dipartimento della funzione pubblica non ha ritenuto di emanare alcun parere sulla materia.

7. Comando

CCNL 8 giugno 2000

Art. 21 CCNL entrambe le aree

a) **Quali sono le modalità da tenere in considerazione per l'attivazione dell'istituto del comando?**

L'art. 21, comma 5, del CCNL 8 giugno 2000 stabilisce che il comando può essere disposto anche nei confronti del dirigente per il quale sia in corso il periodo di prova, purché la conseguente esperienza professionale sia considerata utile a tal fine dall'azienda e previa individuazione delle modalità con le quali le amministrazioni interessate ne formalizzeranno l'avvenuto superamento. Tale periodo di prova deve essere effettuato nella medesima area o disciplina di appartenenza, ai sensi di quanto disposto dall'art. 14, comma 1, del suddetto CCNL il quale prevede che, in caso di cambio di area o disciplina, detto periodo di prova vada ripetuto. Il dirigente comandato ricoprirà temporaneamente un posto vacante nell'Azienda di destinazione, il quale è considerato disponibile sia a fini concorsuali che di trasferimento (art. 21, comma 4 del medesimo CCNL). Inoltre si fa presente che l'istituto del comando non è soggetto a limiti temporali poiché dipende da comprovate esigenze di servizio, rimesse alla discrezionalità dell'Azienda nell'ambito della propria autonomia, pur nel rispetto delle norme che regolano l'istituto stesso. Si fa presente che nell'applicazione della disciplina non c'è alcuna differenza tra il dirigente di ruolo e il dirigente comandato.

CCNL 3 novembre 2005

Art. 24 CCNL entrambe le aree

b) **Qual è il trattamento di missione da corrispondere al personale in comando?**

L'art. 24, comma 17, del CCNL dirigenza SPTA del 3 novembre 2005 ha integrato l'art. 20 del CCNL integrativo dirigenza SPTA del 10 febbraio 2004, prevedendo, in particolare, in alcuni casi, il trattamento di missione per un periodo non superiore a sei mesi.

Inoltre, lo stesso art. 24, comma 17, ha disapplicato i commi da 6 a 8 dell'art. 21 del CCNL della dirigenza SPTA dell'8 giugno 2000. Vanno inoltre tenute presenti, per quanto riguarda i trattamenti di trasferta e simili, le modifiche apportate dalla L. 266/05 (finanziaria 2006, art. 1, commi 213 e segg.).

8. Comitato dei Garanti

CCNL 3 novembre 2005

Art. 20 CCNL entrambe le aree

- a) **La dichiarazione congiunta n. 14 fa riferimento (sia pure incidentalmente parlando della "*prorogatio*") alla riconferma dei componenti del Comitato dei garanti. Questa dichiarazione congiunta prevale rispetto alla disposizione contrattuale (art. 23 CCNL 8 giugno 2000) secondo cui i componenti del Comitato dei garanti non sono rinnovabili?**

La contraddizione fra la disposizione contrattuale e la dichiarazione congiunta n. 14 è stata risolta a favore della norma contrattuale (art. 23 CCNL 8 giugno 2000). Tale circostanza è stata formalizzata nei CCNL delle aree della dirigenza, relative al II biennio 2004 – 2005, sottoscritti in data 5 luglio 2006 (art. 14 – comma 2 – ultimo alinea).

9. Contrattazione collettiva integrativa

CCNL 3 novembre 2005

Art. 4 CCNL entrambe le aree

a) E' obbligatorio stipulare il contratto collettivo integrativo?

Il CCNL ha espressamente previsto lo svolgimento in sede aziendale della trattativa collettiva integrativa specificando le materie che in detta sede devono essere regolate. Trattasi del completamento del CCNL nazionale che, in coerenza con il carattere privatistico della trattativa, si svolge in conformità alle convenienze ed ai distinti ruoli delle parti e non implica l'obbligo di addivenire ad un accordo, salvo che per le materie implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico. Il comportamento che le aziende devono tenere in questi casi è chiaramente esplicitato nel comma 4 dell'articolo in esame dal quale, comunque, si rileva che devono essere esperiti tutti i possibili tentativi per pervenire ad un accordo anche nelle materie per cui esso non è obbligatorio (lettere da C a G dell'art. 4 stesso per le quali è previsto un determinato arco di tempo per la chiusura del negoziato) sulla base del presupposto che il modello condiviso e partecipato sia migliore di quello imposto con atto unilaterale. In ogni caso nelle materie a contenuto economico diretto l'accordo è obbligatorio ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. 165 del 2001.

Art. 4 CCNL entrambe le aree

b) Come va composta la delegazione per la trattativa collettiva integrativa

Si fa presente che il comma 3 dell'art. 5 dei CCNL aree dirigenziali del 3 novembre 2005 (che ha sostituito l'analogo articolo dei CCNL 8 giugno 2000) ha ribadito che l'azienda deve convocare, per l'avvio del negoziato, la delegazione sindacale di cui all'art. 10, comma 2 dei CCNL 8 giugno 2000. E' quindi a detto articolo che occorre far riferimento per stabilire la corretta composizione della delegazione sindacale abilitata alle trattative per la trattativa collettiva integrativa. Nel caso di specie, pertanto, saranno escluse dalla stipula del contratto collettivo integrativo riguardante il biennio economico 2004-2005, le OO.SS. non firmatarie dei CCNL del 5 luglio 2006, rispettivamente dell'area dirigenza medico-veterinaria e dell'area dirigenza SPTA.

10. Contratto individuale di lavoro

CCNL 8 giugno 2000

Art. 13 CCNL entrambe le aree

- a) In caso di mancato inserimento della clausola di esclusività del rapporto di lavoro nei contratti individuali dei dirigenti interessati stipulati dopo il 31.12.1998 il comma 7 ha previsto agli effetti dell'opzione e del relativo termine (14 marzo 2000) l'applicazione dell'art. 15. Tali disposizioni contrattuali superano le indicazioni dell'art. 15 *quater*, comma 1 del d.lgs. 229/1999?**

In mancanza del contratto collettivo nazionale di lavoro, l'art. 72 della L. 448/1998, ha previsto – a decorrere dal 1 luglio 1999 - l'applicazione di alcune penalizzazioni economiche per i dirigenti sanitari ancora esercitanti a tale data l'attività libero professionale extramuraria, ma non ha introdotto formalmente l'obbligo del rapporto di lavoro esclusivo per detti dirigenti. Ciò è avvenuto esplicitamente solo dal 31.07.1999 con l'entrata in vigore del d.lgs. 229/1999 che ha incluso di diritto tra i destinatari di tale obbligo anche i dirigenti con i quali era stato stipulato il contratto individuale o un nuovo contratto in data successiva al 31.12.1998.

L'imprevista retroattività dell'obbligo del rapporto esclusivo ha creato la necessità di regolare i casi in cui - nel periodo ricompreso tra l'1.01.1999 ed il 30.07.1999 - fossero stati stipulati contratti individuali di lavoro senza inserirvi la relativa clausola.

Gli artt. 13 dei rispettivi CCNL hanno disciplinato detta fattispecie, consentendo ai dirigenti assunti nel citato periodo e svolgenti attività libero professionale extramuraria di esercitare l'opzione entro il 14.03.2000, al pari dei dirigenti che, già in servizio alla data del 31.12.1998, all'entrata in vigore del d.lgs. 229/1999 non erano a rapporto esclusivo.

11. Copertura assicurativa

CCNL 8 giugno 2000

Art. 24 CCNL entrambe le aree

- a) **Ai sensi del comma 5 e seguenti nei confronti dei dirigenti autorizzati a servirsi del proprio mezzo di trasporto si possono stipulare polizze “infortuni conducenti” anche se gli stessi usufruiscono già di copertura INAIL e i terzi trasportati sono già coperti da polizza RCA?**

La disposizione è la medesima prevista dagli artt. 19 e 88 del DPR 384/1990 e non innova quanto già attuato dalle aziende in proposito.

CCNL 3 novembre 2005

Art. 21 CCNL entrambe le aree

- b) **L'adesione del dirigente alla polizza assicurativa stipulata dall'azienda per la copertura di ulteriori rischi è da intendersi facoltativa o obbligatoria?**

La intervenuta norma contrattuale aggiorna l'art. 24 del CCNL 8 giugno 2000, prevedendo la copertura assicurativa obbligatoria dei dirigenti, a cura dell'azienda, nell'ambito della spesa già prevista in bilancio. La copertura assicurativa di ulteriori rischi è, invece, rimessa alla volontà dei dirigenti che in tal modo acconsentono ad una trattenuta tra €26,00 e €50,00 che decorre dall'estensione della polizza al dirigente.

- c) **Quali rischi sono coperti dalla polizza assicurativa?**

Si fa presente che l'art. 21 dei CCNL delle aree dirigenziali del 3 novembre 2005 ha aggiornato l'art. 24 dei corrispondenti CCNL dell'8 giugno 2000 prevedendo da parte delle aziende la copertura assicurativa obbligatoria dei dirigenti nell'ambito della spesa già prevista in bilancio. La copertura assicurativa di ulteriori rischi (che, come chiarito dalla nota esplicativa all'art. 21, possono essere tanto di natura professionale che derivanti dall'esercizio dell'azione di rivalsa da parte dell'azienda nei casi in cui sia accertata la responsabilità per colpa grave del dirigente) è rimessa alla volontà e discrezione dei dirigenti che possono acconsentire ad una trattenuta mensile compresa tra € 26,00 e € 50,00 ove la polizza loro proposta sia conveniente. Di conseguenza ove gli stessi acconsentano le disponibilità di bilancio sono incrementate delle somme corrispondenti. La decisione in ordine alla periodicità della trattenuta non può che dipendere dalle condizioni della polizza stessa e dal consenso dei dirigenti interessati e, pertanto, rientra nella competenza e responsabilità di ciascuna azienda.

12. Ferie e festività

CCNL 5 dicembre 1996

Art. 21 area dirigenza medico veterinaria e art. 20 area dirigenza SPTA

- a) **Il ripristino della festività del 2 giugno fa venir meno una delle sei festività aggiuntive alle ferie previste dalla legge 937/1977 nonché il compenso forfetario di Lire 8.500 (Euro 4,39) lorde giornaliere in caso di mancata fruizione nell'anno di competenza?**

La legge n. 336/2000 che ha ripristinato la festività del 2 giugno, data di fondazione della Repubblica, non ha previsto alcuna procedura o rinvio alla contrattazione collettiva. La relativa disciplina, pertanto, deve essere applicata da tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, in quanto immediatamente precettiva. Il ripristino della festa nazionale come giorno festivo non comporta alcuna conseguenza rispetto alle quattro giornate di festività soppresse attribuite dalla legge n. 937/1977, dal momento che manca ogni esplicita previsione in tal senso nella legge di riferimento.

CCNL 22 febbraio 2001

Art. 4 area dirigenza medico veterinaria e art. 20 area Dirigenza sanitaria non medica

- b) **Nella trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo ridotto orizzontale varia il numero di ferie spettanti?**

Nella trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo ridotto orizzontale, ai sensi dell'art. 4, comma 10 del CCNL integrativo 22 febbraio 2001 dell'area della dirigenza medica e veterinaria, il numero dei giorni di ferie spettanti non varia; di conseguenza quelli già maturati devono essere goduti secondo le indicazioni contenute nelle relative clausole contrattuali.

13. Incarichi dirigenziali (vedi anche verifiche e valutazioni, indennità di struttura complessa e retribuzione di posizione)

CCNL 8 giugno 2000³

Art. 18 entrambe le aree

- a) **Ove l'incarico di direttore di dipartimento fosse particolarmente gravoso sarebbe possibile sostituire il dirigente di struttura complessa che lo ha ricevuto ricorrendo all'art. 18, comma 2?**

Il direttore del dipartimento rimane titolare della struttura complessa cui è preposto per esplicita previsione dell'art. 17 bis del D.lgs. 502 del 1992, non derogabile contrattualmente e, quindi, non rientrante nelle ipotesi di sostituzione regolate dall'art. 18, comma 2 di entrambi i contratti.

Art. 20 entrambe le aree

- b) **Nel caso di comando è mantenuto l'incarico di direzione di struttura complessa?**

Il comma 4 dell'art. 20 stabilisce che la mobilità, se richiesta da un dirigente con incarico di struttura complessa, comporta nel trasferimento la perdita di tale incarico e, il comma 1 dell'art. 21 stabilisce che la mobilità del dirigente può essere attuata anche attraverso l'istituto del comando. Emerge, pertanto, che anche applicando l'istituto del comando il dirigente titolare di incarico di struttura complessa perderà detto incarico, pur continuando a mantenere il proprio rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'azienda stessa.

Artt. 27, 28 e 29 entrambe le aree

- c) **Il conferimento dell'incarico di direttore di distretto ad un medico convenzionato con dieci anni di anzianità il contratto quinquennale può essere definito direttamente con il direttore generale ovvero si deve ricorrere all'avviso pubblico ai sensi del DPR 484/1997 richiedendosi in tal caso il requisito previsto dall'art. 3 *sexies*, comma 3, ultimo periodo del d.lgs. 229/1999? L'incarico di direttore di distretto conferito ex art. 3 *sexies* del d.lgs. 502/1992 può essere attribuito ad un medico di ex I livello con più di cinque anni di esperienza? In tal caso è necessario espletare il concorso pubblico per responsabile di struttura complessa?**

L'art. 3 *sexies*, comma 3, ultimo periodo del d.lgs. 229/1999 individua certamente alcuni requisiti speciali per il conferimento dell'incarico di direttore di distretto.

Le modalità e procedure di conferimento dell'incarico nonché la definizione della sua tipologia discendono dall'applicazione del comma 4 del citato articolo del decreto il quale, con un complesso sistema di rinvii, articola le competenze in materia tra la legge regionale e l'atto aziendale.

Appare, pertanto, evidente che la relativa disciplina non rientra nell'ambito della fonte negoziale, la quale, con l'art. 27 - comma 4 - si è limitata a ricomprendere di diritto tra gli incarichi di struttura complessa, sino all'atto aziendale, solo quelli attinenti ai posti già riservati in azienda ai dirigenti di II livello alla data di entrata in vigore del decreto legislativo (vale a

³ Le risposte ai quesiti tengono conto anche dell'eventuale modificazione e/o integrazione dell'attuale normativa operata con il CCNL 3 novembre 2005.

dire quelli riferiti a strutture individuate come tali nella relativa dotazione organica) la cui copertura, ove fossero vacanti, segue le procedure selettive previste da leggi e regolamenti. Per tale ragione se una struttura avesse acquisito le caratteristiche previste dal d.lgs. 229/1999 per essere classificata come struttura complessa successivamente alla sua emanazione, il riconoscimento formale potrà avvenire solo con l'atto aziendale.

- d) In attesa dell'atto aziendale che individui le strutture complesse si può corrispondere l'indennità di esclusività di cui all'art. 5 del CCNL 8 giugno 2000 – II Biennio economico ad un dirigente medico di ex I livello con incarico di direttore di distretto o esercitante le funzioni di dirigente di II livello nella misura prevista per il dirigente di direzione di struttura complessa ?**

Nel caso prospettato - ove il distretto non fosse già stato individuato come struttura complessa e sia tuttora affidato ad un dirigente già di I livello - occorre attendere l'attuazione di tutte le richiamate procedure sia per il suo riconoscimento quale struttura complessa che per la sua copertura con il conferimento del relativo incarico.

Ciò vale anche per i dirigenti di ex I livello che, in virtù dell'art. 121 del DPR 384/1990, espletavano alla predetta data funzioni superiori sul posto vacante di dirigente di II livello già istituito nella dotazione organica.

In buona sostanza si vuol dire che né il d.lgs. 229/99 né l'art. 27 producono effetti "sanatoriali" con riguardo alla creazione delle strutture o al conferimento degli incarichi di struttura complessa.

Ne consegue che nei casi sopraccitati l'indennità di esclusività dovrà essere corrisposta al dirigente preposto nella misura prevista dall'art. 5 del CCNL 8 giugno 2000 II biennio 2000-2001, comma 3 (seconda, terza o quarta fascia) in relazione all'esperienza professionale maturata al 31 dicembre 1999.

- e) Sono da considerare di struttura complessa gli incarichi di direttore di dipartimento conferiti ai sensi degli artt. 29 di entrambi i contratti? Qual è la loro durata e quali sono le modalità di verifica?**

L'incarico di direttore di dipartimento non può che essere di struttura complessa dal momento che il direttore generale lo conferisce scegliendo tra i dirigenti titolari di dette tipologie di incarico aggregate nel dipartimento (cfr. art. 17 *bis* del d.lgs. 229 del 1999 richiamato dagli artt. 29 di entrambi i contratti). Ne consegue che l'incarico di direttore di dipartimento, quanto alla durata ed al sistema delle verifiche, ricade nella disciplina contrattuale generale.

- f) Sussiste l'obbligo che il numero delle strutture complesse sia corrispondente ai dirigenti di ex II livello in servizio?**

Per quanto concerne i dirigenti di ex II livello dell'area medico- veterinaria e del ruolo sanitario il numero delle strutture complesse è rappresentato da quelle già riservate a tali dirigenti nella dotazione organica, alla data di entrata in vigore del d.lgs. n. 229 del 1999, come chiaramente previsto dall'art. 27, comma 4 di entrambi i contratti e dalla lettura coordinata delle disposizioni legislative. Per i dirigenti dell'area medico – veterinaria e per i dirigenti sanitari, ridefinire il numero delle strutture complesse secondo le proprie esigenze organizzative compete all'atto aziendale, sulla base delle indicazioni dell'atto di indirizzo e coordinamento previsto dall'art. 15 *quinquies*, comma 6 del citato decreto. Analogamente si procede per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, in quanto la definizione della dotazione organica - corrispondente agli incarichi di struttura complessa - è rimessa direttamente all'atto aziendale (art. 27, comma 4 ed art. 29, comma 1 del relativo contratto).

- g) In caso di mancanza all'interno della azienda di dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo con esperienza professionale quinquennale l'incarico di struttura complessa può conferirsi, per ragioni di necessità ed urgenza, anche ad un dirigente neo-assunto? Quali possono essere i requisiti minimi e vincolanti dei corsi in grado di surrogare l'esperienza professionale?**

La previsione dei commi 1 e 4, primo alinea dell'art. 29 in esame trova il suo fondamento nell'unificazione dei livelli dirigenziali dell'area medico – veterinaria e della Dirigenza sanitaria nonché nella distinzione degli incarichi nelle due grandi categorie di direzione di struttura complessa (già propri dei dirigenti di ex II livello) e di struttura semplice o professionali (conferibili ai dirigenti già di I livello). Pur in mancanza di una esplicita previsione nella riforma *ter*, il contratto ha parificato i percorsi interni di "carriera" dei dirigenti sanitari e dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo per i quali l'unificazione dei livelli dirigenziali era già avvenuta con la disciplina transitoria originariamente riportata nell'art. 26 del d.lgs. 29 del 1993 (i cui effetti sono stati considerati esauriti dall'omologo art. 26 del d.lgs. 165 del 2001). L'equiparazione del sistema degli incarichi e delle tipologie conferibili alla dirigenza delle due aree, ha reso necessario ricondurre all'omogeneità anche le regole di conferimento degli incarichi di struttura complessa ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo armonizzandole – per quanto possibile - con le regole previste dai contratti per la Dirigenza sanitaria. Questa - per effetto del d.lgs. 229 del 1999 - può accedere agli incarichi di struttura non prima di un quinquennio e solo dopo il positivo superamento della verifica. La determinazione delle modalità di conferimento degli incarichi di struttura complessa nei tre ruoli non contemplati dalla riforma *ter* ha, quindi, richiesto per il passaggio al nuovo sistema, il temperamento di una disposizione transitoria. Infatti si rammenta che, ai sensi dell'art. 54, comma 1 lett. a) del CCNL 5 dicembre 1996 l'incarico di struttura complessa (corrispondente a quelli già di II livello del ruolo sanitario) avrebbe potuto essere conferito dall'azienda ai dirigenti dei tre ruoli citati subito dopo il superamento del periodo di prova (art. 55, comma 6 del CCNL 5 dicembre 1996) e, quindi anche a dirigente sprovvisto dell'anzianità quinquennale attualmente richiesta. Pertanto, con il venir meno della precedente flessibilità (prevista anche per la Dirigenza sanitaria ma superata dal rinnovellato art. 15, comma 4 del d.lgs. 502 del 1992), il contratto ha stabilito che, nel periodo di vigenza dello stesso, in caso di assoluta mancanza di dirigenti in possesso dei requisiti, in via alternativa e fatta salva l'applicazione delle procedure di mobilità volontaria da altra azienda, l'esperienza professionale quinquennale possa essere surrogata dall'effettuazione di corsi di formazione manageriale la cui durata e caratteristiche sono individuate dalle Aziende. Tali corsi, ove il dirigente non li abbia già effettuati, devono essere svolti prima del conferimento dell'incarico. L'individuazione dei requisiti dei corsi è di stretta competenza dell'azienda, poiché la gestione del sistema degli incarichi è demandata a tale sede – nel rispetto dei criteri selettivi di cui all'art. 29 - così come la responsabilità per la scelta dei propri dirigenti soprattutto in relazione all'importanza della tipologia e delle caratteristiche degli incarichi di direzione di struttura complessa da conferire. Va, peraltro, osservato che in condizioni di urgenza e necessità , oltre che alla mobilità, si può ricorrere a soluzioni organizzatorie come quella indicata per le sostituzioni di personale assente o mancante dall'art. 18, comma 8, che prevede il conferimento di incarichi *ad interim* ovvero la riconduzione della struttura – momentaneamente sprovvista di titolare - nell'ambito di un dipartimento.

- h) Qual'è il comportamento delle aziende in materia di attribuzione degli incarichi dell'art. 27, comma 1, lett. b), c), e d) del CCNL 8 giugno 2000 dal momento che l'intervenuto CCNL 3 novembre 2005 non sembra più prevederne la possibilità di conferimento trascorso il periodo di prova?**

La materia del conferimento degli incarichi è tuttora disciplinata dall'art. 28 del CCNL 8 giugno 2000, il quale ha regolato il percorso di carriera dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo nel sistema degli incarichi in modo identico a quello dell'area medico – veterinaria e degli altri sanitari. Pertanto, anche per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo vale la norma che superato il periodo di prova e per un quinquennio gli incarichi conferibili sono solo quelli della lettera d). Ciò è dimostrato, sotto il profilo letterale, dallo stesso art. 28 che al comma 5 richiama le medesime modalità di verifica anche temporali previste per i dirigenti del ruolo sanitario. L'allineamento delle carriere effettuato dai CCNL del 2000 ha, quindi, superato nei fatti la norma contenuta nell'art. 55 comma 6 del CCNL del 5 dicembre 1996, lasciando come unica eccezione quella dell'art. 29, comma 4 del CCNL 8 giugno 2000 (ora modificato dall'art. 24, comma 10, del CCNL 3 novembre 2005) che opera solo in presenza di particolari condizioni ed in via eccezionale e, quindi, non come norma di regime. Ulteriore prova di tale superamento si rinviene anche nell'art. 4 del CCNL 8 giugno 2000 del II biennio economico e nei contratti successivi che fanno sempre riferimento al superamento del quinquennio per il conferimento di altri incarichi relativi alle lettere b) e c) dell'art. 27 in oggetto e per l'equiparazione della retribuzione di posizione. Il CCNL 3 novembre 2005, pertanto, non innova nulla nella disciplina degli incarichi ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo delineatasi dopo i CCNL del 2000.

i) Possono essere attribuiti incarichi di struttura semplice ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo in carenza della prevista anzianità di servizio di 5 anni?

L'equiparazione del sistema degli incarichi e delle tipologie conferibili alla dirigenza abbia ricondotto all'omogeneità anche le regole di conferimento degli incarichi ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, armonizzandole – per quanto possibile – con quelle previste dai contratti della Dirigenza sanitaria; e ciò con il contestuale superamento della normativa transitoria di cui all'art. 54, comma 1, lett. a) e all'art. 55, comma 6 del CCNL 5 dicembre 1996. La situazione di assoluta mancanza di dirigenti in possesso dei requisiti può essere comunque risolta con la applicazione della mobilità volontaria da altra Azienda o con il conferimento di incarichi *ad interim*.

Altre soluzioni operative sono rimesse alla valutazione dell'Azienda nella definizione dei criteri di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) e all'art. 28 del CCNL 8 giugno 2000 dell'area della dirigenza interessata.

j) La durata dell'incarico di direzione di struttura complessa è limitato al raggiungimento dei limiti di età del dirigente interessato?

La durata dell'incarico di direzione di struttura complessa è sempre correlata al raggiungimento dei limiti di età da parte del dirigente interessato, in virtù di quanto espressamente previsto dall'art. 28 – comma 9, ultimo periodo – espressamente richiamato dall'art. 29 – comma 3 – del CCNL 8 giugno 2000. Pertanto, la durata da 5 a 7 anni dell'incarico prevista dall'art. 29 – comma 3 – identifica il limite massimo e non la condizione necessaria per il suo svolgimento che può, per il raggiungimento dell'età anagrafica, durare per un periodo anche inferiore.

k) Il diritto dell'opzione tra rapporto ordinario e rapporto ad incarico quinquennale, ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 502/1992, attribuito ai dirigenti di ex II livello dagli artt. 34 (dirigenza medica) e 33 (dirigenza non medica) può essere esercitato anche da coloro che abbiano superato il 62° anno di età, tenuto conto che il limite massimo di età di 65 anni per il collocamento a riposo d'ufficio può essere elevato, a richiesta, di ulteriori due anni?

La risposta affermativa al quesito posto si basa su due elementi il primo dei quali è da rinvenirsi nel disposto dell'art. 15 del d.lgs. 502/1992 che non pone alcun limite di età all'effettuazione dell'opzione.

Quanto alla disciplina contrattuale occorre riferirsi agli artt. 34 (dirigenza medica) e 33 (dirigenza non medica) del CCNL 5 dicembre 1996, nei quali è esplicitamente previsto che tra le cause di cessazione del rapporto di lavoro vi sia, anche per gli ex II livello dirigenziale, il raggiungimento del limite massimo di età, secondo le disposizioni vigenti.

Il citato CCNL chiarisce, peraltro, che il conferimento dell'incarico quinquennale è una modalità di accesso alla funzione di dirigente di ex II livello nell'ambito di un rapporto di pubblico impiego che non va confusa con le caratteristiche ed i limiti di età che riguardano il rapporto del direttore generale e del direttore amministrativo e sanitario accomunabili solo per l'elemento temporale della durata dell'incarico. Infatti il dirigente di ex II livello che non superi la verifica può essere comunque mantenuto in servizio qualora non ricorrano le condizioni del recesso.

Ne consegue pertanto che il raggiungimento del predetto limite massimo di età per il collocamento a riposo costituisce impedimento al mantenimento del rapporto, e quindi all'eventuale compimento del quinquennio di incarico in corso, conseguito a seguito dell'espletamento della speciale procedura prevista dal comma 3 dell'art. 15 del d.lgs. 502/1992 ovvero attraverso l'esercizio della facoltà di opzione concessa dal comma 4 del medesimo articolo.

l) E' possibile la rinuncia all'incarico di direttore di struttura complessa per motivi di salute?

Il CCNL 8 giugno 2000 dell'area della Dirigenza sanitaria non ha disciplinato il caso di rinuncia, per motivi di salute, del titolare di incarico quinquennale prima della scadenza dello stesso. Si ritiene, tuttavia, che possa essere utilizzato per analogia l'art. 29 del CCNL 5 dicembre 1996, al fine di stabilire correttamente quale sia la funzione attribuibile al sanitario in questione al fine di evitare pericoli per la sua salute e responsabilità per l'azienda.

Quanto al trattamento economico, esso dovrà essere coerente con l'eventuale nuovo incarico senza mantenimento di assegni *ad personam* e dovrà essere rideterminato ai sensi dell'art. 13, comma 12 del CCNL 8 giugno 2000.

m) Come devono essere considerati gli incarichi di alta professionalità o di struttura semplice già conferiti ai dirigenti medici in applicazione dell'art. 57, comma 6, del CCNL 5 dicembre 1996?

Gli incarichi di alta professionalità o di struttura semplice già conferiti ai dirigenti medici con meno di 5 anni di anzianità precedentemente l'entrata in vigore del CCNL 8 giugno 2000 sono fatti salvi se conferiti in applicazione dell'art. 57 comma 6 del CCNL 5 dicembre 1996. In tal senso va interpretato l'art. 28, comma 10 del CCNL 8 giugno 2000 che regola tempi e modalità di verifica degli incarichi in corso al 9 giugno 2000, data dalla quale entra in vigore la nuova disciplina.

n) Può essere revocato l'incarico di direttore di dipartimento nel caso di soppressione dello stesso dipartimento per ristrutturazione aziendale?

La gestione del sistema degli incarichi è di stretta competenza delle aziende soprattutto in presenza di una ristrutturazione aziendale che ha comportato la modifica strutturale dei dipartimenti.

In ogni caso, si osserva che dal momento che l'incarico di capo dipartimento è conferito - ai sensi dell'art. 17 *bis* del d.lgs. 502/1992 - tra coloro che sono già dirigenti di struttura complessa

i quali mantengono anche tale incarico, il venir meno del dipartimento non dovrebbe comportare, di norma, la perdita dell'incarico sottostante ma solo della eventuale maggiorazione della retribuzione di posizione. Infine, è utile rammentare che - fatte salve le scelte organizzative aziendali - le implicazioni derivanti dai processi di riorganizzazione sulla professionalità e mobilità dei dirigenti sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa aziendale (vedi art. 4 – comma 2, lett. F - del CCNL 8 giugno 2000 - I biennio economico).

o) Quali sono le modalità che bisogna tenere presente nel conferimento degli incarichi di struttura semplice dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo?

La questione posta ha trovato una soluzione negoziale solo con riferimento all'affidamento dell'incarico di struttura complessa. Si ritiene, comunque, che l'equiparazione del sistema degli incarichi e delle tipologie per tutta la dirigenza del Servizio sanitario nazionale abbia uniformato anche le modalità di conferimento degli incarichi per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo armonizzandole con quelle previste per la Dirigenza sanitaria; e ciò con il contestuale superamento della normativa transitoria di cui all'art. 54 – comma 1, lett. a) - e all'art. 55 – comma 6 – del CCNL 5 dicembre 1996.

p) L'incarico quinquennale dei dirigenti di ex II livello del ruolo sanitario comporta la stipula di un contratto individuale di diritto privato che può derogare al trattamento normativo ed economico stabilito dal CCNL?

L'art. 15, comma 3 del d.lgs. 502/1992 regola la disciplina dell'accesso al secondo livello dirigenziale del ruolo sanitario configurandolo quale incarico quinquennale rinnovabile che dà titolo a specifico trattamento economico. Il CCNL del 5 dicembre 1996 ha provveduto a completare la normativa di accesso sotto il profilo economico stabilendo che essa si applica - come recita espressamente l'art. 58 - a tutti gli assunti dopo l'entrata in vigore del citato decreto legislativo e a coloro che optino ai sensi del quarto comma dell'art. 15. Allo scopo di fornire indicazioni utili per un'uniforme applicazione del contratto ed evitare, nel contempo, una distorta lettura delle norme sia legislative che contrattuali, si riassumono di seguito alcune delle caratteristiche dell'incarico quinquennale che si ritengono abbiano prodotto maggiore difficoltà applicativa. Il conferimento dell'incarico quinquennale non fa nascere un rapporto di diritto privato assimilabile al lavoro autonomo bensì comporta l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato anche se soggetto alla condizione della conferma come risulta dalle norme legislative generali e dal CCNL; la durata quinquennale si riferisce, infatti, all'incarico e non al rapporto di lavoro il quale, nell'ipotesi di mancato rinnovo, non viene necessariamente risolto. A tale proposito, giova ricordare che l'art. 59, comma 11 del CCNL individua con chiarezza le conseguenze del mancato rinnovo dell'incarico (permanenza nel livello retributivo; perdita dello specifico trattamento economico di cui all'art. 58; mantenimento dell'ISM e della retribuzione di posizione, eventualmente ridotta in rapporto al nuovo incarico attribuito; congelamento di un posto di ex I livello dirigenziale).

La necessità della stipula del contratto individuale secondo le modalità e con i contenuti di cui all'art. 14 del CCNL non può indurre le aziende ad inserire clausole derogatorie *in pejus* rispetto a quelle del contratto collettivo in relazione alle materie da esso disciplinate, in base al principio dell'art. 2077, comma secondo del c.c.. In particolare, riguardo al non richiesto periodo di prova, all'orario di lavoro, alle ferie, alla malattia e agli infortuni, all'aspettativa, all'età per il collocamento a riposo, ai termini del preavviso, al collegio di conciliazione, alla tredicesima mensilità, al passaggio a tempo pieno, si versa in tema di diritti inderogabili da parte dell'azienda e indisponibili dai dirigenti. Anche in riferimento a specifiche norme di legge non è consentita alcuna deroga alla normativa generale (responsabilità dirigenziali, trattamento di

missione, incompatibilità e libera professione, iscrizione all'INPDAP sia per il trattamento di quiescenza che di previdenza, art. 2122 c.c.).

q) Quali sono le modalità di conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali?

Si fa presente che le modalità di conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali sono dettagliatamente indicate negli artt. 26-31 del CCNL 8 giugno 2000 come integrati e/o modificati dagli artt. 25-32 del CCNL 3 novembre 2005 delle aree dirigenziali. Da essi si evince che gli incarichi devono essere conferiti in modo formale – cioè mediante sottoscrizione di un contratto individuale. Altrettanto formale è la procedura di revoca dell'incarico, che può avvenire solo in esito ad una valutazione negativa da parte del competente organismo, ai sensi degli artt. 30 e 31 del CCNL 3 novembre 2005, i quali stabiliscono altresì gli effetti e le conseguenze di tale valutazione.

r) La cessazione dell'incarico comporta come conseguenza la risoluzione del rapporto di lavoro del dirigente incaricato?

Gli artt. 13 del CCNL 8 giugno 2000 di entrambe le aree della dirigenza specificano con chiarezza la differenza esistente tra il concetto di rapporto di lavoro che può essere a tempo indeterminato o determinato e si costituisce con la stipulazione del contratto individuale a seguito delle procedure concorsuali disciplinate dal DPR 483 o 484 del 1997, dall'incarico conferito, il quale è sempre a termine.

Nel caso sottoposto all'attenzione si è evidentemente in presenza dell'assunzione in servizio a tempo indeterminato di un dirigente sanitario con un incarico di struttura complessa - ovviamente a termine - allo scadere del quale il dirigente può essere confermato o, in caso di esito negativo della valutazione, restituito ad altro incarico dirigenziale (fatti salvi, naturalmente, i casi di recesso) come qualsiasi altro dirigente con il medesimo rapporto di lavoro a tempo indeterminato. In tale situazione lavorativa, la cessazione dell'incarico, quindi, non comporta come necessaria conseguenza la risoluzione del rapporto di lavoro. Pertanto, l'art. 10 - comma 8 - lett. g) (che per il dirigente assunto dalla stessa o altra azienda con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed incarico di direzione di struttura complessa prevede solo l'aspettativa della durata di sei mesi) è assimilabile - nei suoi effetti - al periodo di prova di cui all'art. 14 del CCNL 8 giugno 2000, non applicabile a tali dirigenti in quanto la selezione ha direttamente per oggetto lo svolgimento dell'incarico.

Diversa è la situazione del dirigente assunto con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato, per il quale il rapporto cessa necessariamente al termine previsto dal contratto ed al quale lo stesso art. 10 - comma 8 - lett. b) annette la maggiore tutela con la previsione di un'aspettativa di pari durata che consente la conservazione del posto di lavoro⁴.

s) E' compatibile l'incarico di direzione di struttura complessa con il distacco o l'aspettativa per motivi sindacali?

I CCNQ del 7 agosto 1998, del 25 novembre 1998 e del 27 gennaio 1999 nell'individuare le modalità di utilizzo delle prerogative sindacali da parte delle organizzazioni rappresentative non pongono alcun impedimento alla fruizione delle stesse per i dirigenti pubblici. Diversamente operando, poiché l'art. 19 del d.lgs. 29/1993 e successive modificazioni prevede che tutti gli incarichi dirigenziali siano a termine (regola confermata anche per la dirigenza sanitaria dal d.lgs. 229/1999) ne sarebbe derivato il paradosso che per tale categoria la legge – in contrasto

⁴ Il comma 8, lettera b) è stato sostituito dall'art. 24 comma 13 CCNL 3 novembre 2005 per l'area medico veterinaria e dall'art. 24 comma 5 CCNL 3 novembre 2005 per l'area SPTA, che hanno ampliato i casi per cui si procede all'aspettativa.

anche con le norme costituzionali - avrebbe comportato la sospensione delle tutele e dell'esercizio delle libertà sindacali. Circostanza questa smentita del tutto dalle norme sulla rappresentatività e sulla rappresentanza nei luoghi di lavoro contenute negli artt. 47 e segg. del citato d.lgs. 29/93 riguardanti anche le aree dirigenziali. Si conclude, pertanto, nel senso che la richiesta di distacco o di aspettativa del dirigente di struttura complessa non è incompatibile con l'incarico in questione e che la materia, con riferimento al trattamento economico, a riprova di quanto affermato, è stata (ed è tuttora) disciplinata dall'art. 70, comma 7 del CCNL 5 dicembre 1996 senza esclusione dei dirigenti di ex II livello ad incarico quinquennale.

t) E' incompatibile il rapporto di lavoro di dirigente medico del Servizio sanitario nazionale con l'incarico di direttore dell'amministrazione penitenziaria?

Il dirigente medico che stipula un contratto individuale di lavoro con l'azienda sanitaria entra nel regime normo-economico del personale del Servizio sanitario nazionale di cui devono essere rispettate le regole. La circostanza che lo stesso dirigente assume nell'ambito dell'azienda un incarico a tempo determinato non fa venir meno tale principio.

Infatti, dopo il 31.12.1998 i contratti individuali di lavoro dei dirigenti medici prevedono la clausola di esclusività, la cui mancata sottoscrizione impedisce la costituzione del rapporto di lavoro.

Pertanto, ai sensi di quanto previsto dall'art. 13 – comma 7 – del CCNL 8 giugno 2000 della dirigenza medica e veterinaria, l'interessato all'atto della assunzione deve dichiarare, sotto la sua responsabilità, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 58 del d.lgs. n. 29 del 1993 (ora art. 53 del d.lgs. 165 del 2001), dalla legge 662/1996 e dall'art. 72 della legge 448/1998.

u) Quali sono le modalità di affidamento degli incarichi e della conseguente retribuzione di posizione?

Le modalità e le procedure di conferimento degli incarichi dirigenziali sono disciplinate dall'art. 28 del CCNL 8 giugno 2000 (integrato dall'art. 24 comma 6 del CCNL 3 novembre 2005 il quale, al comma 2, stabilisce che l'incarico venga conferito dall'azienda su proposta del dirigente responsabile della struttura di appartenenza, con atto scritto e motivato ad integrazione del contratto individuale stipulato ai sensi dell'art. 13, comma 11, del medesimo CCNL integrato dall'art. 24, comma 5, del CCNL 3 novembre 2005. La tipologia di atto con cui l'azienda procede al conferimento dell'incarico è rimessa alla propria autonomia organizzativa ed al regolamento di cui al comma 8 del citato art. 28. Si fa inoltre presente che ai sensi degli artt. 37 e segg. del CCNL 3 novembre 2005 area medico-veterinaria, ai dirigenti ai quali nel conferimento degli incarichi non sia stata attribuita la retribuzione di posizione variabile aziendale, viene corrisposta solo la retribuzione di posizione minima contrattuale. A tale riguardo si richiama l'attenzione sugli esempi riportati in materia all'allegato 7 del CCNL 3 novembre 2005.

Art. 30 entrambe le aree

v) Quali sono i criteri da adottare per la valutazione del dirigente sanitario destinatario dell'art. 30 che ha fatto richiesta di essere verificato nel termine del 30.4.2000 ma si trova nella posizione di aspettativa per mandato parlamentare? Ad un dirigente medico, a rapporto di lavoro esclusivo in aspettativa per incarico di Direttore Generale sono applicabili i commi 5 e 6 dell'art. 30 del CCNL relativi alla verifica e conferma nell'incarico di direzione di struttura complessa ovvero è ipotizzabile una deroga al

termine previsto dall'art. 1, comma 2 del d.lgs. 49/2000 che consenta la verifica al rientro in servizio del dirigente?

I casi prospettati non sono stati regolati né dal d.lgs. 49 del 2000 né dal contratto e ad esso si possono aggiungere anche le ipotesi di aspettativa per mandato sindacale o per lo svolgimento dell'incarico di direttore generale o sanitario di una azienda.

Ragionevolmente si deve ritenere che la richiesta di verifica effettuata dal dirigente a rapporto di lavoro esclusivo nel termine del 30 aprile 2000 manifesti chiaramente la volontà dello stesso di fruire dell'applicazione delle tutele previste dall'art. 30 quanto al mantenimento ed alla durata dell'incarico. Circa il periodo del precedente quinquennio di attività da prendere in considerazione per la valutazione, questa Agenzia, nei casi prospettati, non è in grado di dare alcun suggerimento sui criteri e parametri di valutazione mancando la norma legislativa o negoziale diretta a regolare la situazione. Dato, tuttavia, il carattere eccezionale della casistica ed in via assolutamente generica, si può solo rammentare che le attività per mandato parlamentare e per il distacco sindacale sono equiparate al servizio prestato nell'amministrazione di appartenenza ai fini dell'anzianità di carriera o pensionistici etc. (cfr. art. 68 del d.lgs.165 del 2001 ed art. 5 del CCNQ del 7 agosto 1998), mentre le attività di direttore generale o direttore sanitario, anche svolte in altra azienda, in teoria, potrebbero essere considerate utili per la valutazione, in quanto di contenuto professionale più ampio rispetto a quelle normalmente svolte in azienda dal dirigente da valutare.

Diversa è, invece, la situazione soggettiva del dirigente che, versando nelle ipotesi di aspettativa sopra indicate ed essendo a rapporto di lavoro esclusivo, non abbia chiesto di essere sottoposto a verifica entro il termine del 30 aprile. Infatti nei confronti di tale dirigente trova chiara applicazione il comma 6 dell'art. 30.

w) Deve essere stipulato il contratto individuale con i dirigenti che, superata la verifica, sono confermati nell'incarico di struttura complessa?

Le disposizioni contrattuali di entrambe le aree non hanno previsto esplicitamente la stipulazione di un contratto individuale a verifica positivamente superata e conferimento dell'incarico di sette anni. Tale necessità è sottolineata, invece, per le altre tipologie di incarichi nonché nei casi sulla mobilità (cfr. artt. 28 - rispettivi commi 5 o 6 - ed art. 20, comma 3 di ciascun CCNL 8 giugno 2000). Nulla vieta, tuttavia, di fare ricorso alla stipulazione del contratto individuale anche nel caso in esame, essendo chiaro, che esso non serve per instaurare il rapporto di lavoro che è già esistente, ma per definire tutti gli aspetti negoziali ed economici di esso, anche a tutela del dirigente (artt. 28 citati).

x) Qual è l'organo preposto alla verifica dei dirigenti sanitari di ex II livello non titolari di incarico quinquennale, di cui all'art. 30, comma 1: la Commissione indicata dall'art. 15 ter, comma 2 del d.lgs. 502/1992 (priva del componente regionale) o il Comitato previsto dall'art. 1, comma 2, del d.lgs. 49/2000?

La problematica prospettata è stata chiarita dalle dichiarazioni congiunte n. 11 e 15 dei due CCNL. Si specifica che non si tratta di un errore materiale, ma, dal punto di vista tecnico, dell'impossibilità di citare nel testo una disposizione che - temporalmente - non attiene al I biennio economico 1998-1999.

A tal fine, si precisa che sono sottoposti alla valutazione i dirigenti sanitari di ex II livello a rapporto esclusivo, che alla data del 31 luglio 1999 non abbiano optato per l'incarico quinquennale. L'opzione per il rapporto esclusivo può essere avvenuta anche nel termine finale di cui all'art. 15 del CCNL 8 giugno 2000.

- y) I dirigenti di ex II livello che non hanno chiesto di essere sottoposti a verifica possono essere successivamente reintegrati nella originaria posizione apicale?**

Il dirigente di ex II livello al quale è stato applicato l'art. 30, commi 5 e 6 del CCNL 8 giugno 2000, non può essere successivamente reintegrato nell'originaria posizione apicale. Lo stesso potrà, comunque, partecipare alle previste procedure selettive per il conferimento dell'incarico di struttura complessa nel caso di vacanza del posto.

- z) I dirigenti medici e veterinari di ex II livello a rapporto esclusivo confermati nell'incarico per un ulteriore periodo di sette anni possono essere rinnovati nell'incarico?**

La disciplina dell'art. 30 del CCNL 8 giugno 2000 ha consentito ai dirigenti medici e veterinari di ex II livello a rapporto di lavoro esclusivo medici, positivamente valutati, di essere confermati nell'incarico per un ulteriore periodo di sette anni. Detti incarichi, per quanto previsto dall'art. 29 del richiamato CCNL, possono essere rinnovati per lo stesso periodo o per un periodo più breve; e ciò nel rispetto delle procedure di verifica e valutazione introdotte dall'art. 25 del CCNL 3 novembre 2005.

Art. 38 entrambe le aree

- aa) Al dirigente di ex II livello senza incarico quinquennale optante per il rapporto non esclusivo ed inquadrato dal 15.03.2000 come dirigente di ex I livello spettano l'assegno personale dell' art. 38, comma 1 e l'indennità di specificità medica?**

Al dirigente di ex II livello, cui sia stato conferito un incarico di natura professionale a seguito dell'opzione per il rapporto di lavoro non esclusivo, spetta il trattamento economico fondamentale previsto dall'art. 46 del CCNL, tra le cui voci sono ricompresi l'assegno personale e l'indennità di specificità medica nella misura in atto goduta ai sensi dell' art. 38, comma 1. Le penalizzazioni, in base alle disposizioni di legge, incidono infatti, solo sulla retribuzione di posizione e di risultato ed ovviamente sulla "carriera".

CCNL 10 febbraio 2004

Art. 38 area medico veterinaria e art. 37 area SPTA

- bb) Quali sono le modalità di applicazione dell'art. 38, comma 3 area medico veterinaria e dell'art. 37, comma 4 area SPTA del CCNL Integrativo 10 febbraio 2004?**

La clausola di cui all'art. 38 – comma 3 – del CCNL Integrativo 10 febbraio 2004 ha carattere eccezionale e, quindi, va attivata nei termini e con le modalità in esso previste. Pertanto, nel caso in cui il dirigente di ex II livello in aspettativa per conferimento di incarico di direttore sanitario non ha proceduto ad inoltrare la domanda di essere sottoposto a verifica neanche negli ulteriori termini indicati nella sopra richiamata norma contrattuale, al rientro in servizio va applicato l'art. 30 – comma 5 - del CCNL 8 giugno 2000.

cc) Quali sono i requisiti per l'attribuzione dell'incarico di dirigente delle professioni infermieristiche?

Ai fini del conferimento degli incarichi provvisori previsti dalla legge 251 del 2000, i candidati devono possedere, fra l'altro, una esperienza professionale non inferiore a cinque anni di servizio a tempo indeterminato maturato nella categoria D, ivi compreso il livello economico Ds dello specifico profilo professionale. In relazione a quanto sopra, tale esperienza non può comprendere anche quella maturata nella categoria C prima della trasformazione dei posti avvenuta ai sensi degli artt. 8 e 9 del CCNL del Comparto sanità – II Biennio economico del 20 settembre 2001, atteso che tale trasformazione è avvenuta dal 1 settembre 2001 e che solo da tale data gli operatori professionali del ruolo sanitario hanno avuto il riconoscimento e assunto la denominazione della categoria D di “collaboratore professionale sanitario” nei profili e discipline già corrispondenti a quello della categoria di provenienza.

dd) Quali sono le modalità di attribuzione degli incarichi di dirigente delle professioni infermieristiche?

Con il Capo III, suddiviso in due articoli viene data concreta applicazione alle disposizioni introdotte dalla legge 10 agosto 2000, n. 251 concernente la “disciplina delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica”. Tale norma prevede che lo Stato e le Regioni promuovano la valorizzazione e la responsabilizzazione delle funzioni e del ruolo delle professioni indicate e che nella sede di contrattazione nazionale trovi definizione la disciplina, anche nella transitorietà prevista dall'art. 7 della legge n. 251/2000, della procedura per il riconoscimento alla nuova figura dirigenziale della direzione del corrispondente servizio di assistenza infermieristica ed ostetrica.

L'art. 41 assume quindi la veste di norma programmatica ed entrerà a regime una volta che sarà emanata dal competente Ministero della sanità la specifica disciplina concorsuale per l'accesso alla nuova posizione dirigenziale e le Regioni provvederanno alle modifiche compensative delle dotazioni organiche così da consentire alle aziende di provvedere alla istituzione dei posti della nuova figura dirigenziale. In esso, in particolare, sono definite:

- le modalità per l'istituzione da parte delle aziende dei posti della nuova figura dirigenziale che dovranno essere previsti in base alle specifiche esigenze organizzative provvedendo, nell'ambito della propria autonomia decisionale, attraverso modifiche compensative delle dotazioni organiche e, comunque, con oneri a totale carico del bilancio;
- il trattamento economico e normativo da applicare alla nuova dirigenza con riferimento a quanto già previsto per la disciplina del rapporto di lavoro della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo nonché la retribuzione di posizione minima contrattuale attribuibile all'atto della assunzione e per il periodo di un quinquennio;
- le modalità di conferimento, revoca e verifica dell'incarico;
- la formazione di appositi distinti fondi di riferimento corrispondenti a quelli già previsti per gli altri dirigenti sanitari dai vigenti CCNL.

L'art. 42 stabilisce, nell'attesa dell'entrata a regime dell'art 41 e comunque per un biennio dall'entrata in vigore del presente contratto, le modalità per il conferimento degli incarichi provvisori nei casi in cui le aziende attuino la disciplina transitoria dell'art. 7, comma 1, della legge n. 251/2000. In tal caso, per il reperimento delle risorse e per la formazione dei fondi le aziende applicheranno anticipatamente le disposizioni dell'art. 41, congelando il numero dei posti di organico occorrenti in modo da pervenire alla loro eventuale trasformazione ed al consolidamento dei fondi così formati solo in seguito all'entrata a regime dell'art. 41.

Art. 12 entrambe le aree

ee) Il passaggio al rapporto di lavoro non esclusivo ha effetti sul mantenimento della direzione di dipartimento?

Il passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo non preclude il mantenimento dell'incarico di struttura semplice o complessa (le cui definizioni si rinviengono nell'art. 27 del CCNL dell'8 giugno 2000) così come espressamente previsto dalla legge 138 del 2004 e dal comma 1, primo alinea, dell'art. 12 in esame. Tuttavia le aziende, dopo l'entrata in vigore delle predette disposizioni, pur avendo libertà di scelta nel conferimento o mantenimento degli incarichi di struttura anche ai dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo, devono agire in conformità delle linee di indirizzo regionali sulla materia. E' utile, a tale proposito, rammentare il disposto della sentenza della Corte Costituzionale n. 181 del 2006. Tuttavia, nella sola ipotesi di mancanza di tali linee, sarebbe opportuno che le aziende, almeno temporaneamente, regolassero preventivamente la propria scelta in ordine all'applicazione della legge n. 138 per consentire ai dirigenti di optare consapevolmente, entro il 30 novembre di ciascun anno, per l'eventuale rapporto di lavoro non esclusivo.

ff) Nelle aziende che privilegiano il rapporto di lavoro esclusivo, come si provvede alla sostituzione dei dirigenti con incarico di struttura complessa in caso di loro passaggio dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo? Come si procede per i dirigenti di struttura semplice?

Gli incarichi di struttura complessa lasciati disponibili da dirigenti che hanno optato per il rapporto di lavoro non esclusivo rendono disponibile anche il posto di organico cui accede l'incarico salvo modifica di esso da parte dell'azienda. Pertanto, la sostituzione di tali dirigenti avviene secondo le procedure vigenti ai sensi del DPR 484/1997 oppure, ove ne ricorrano le condizioni, dell'art. 15 *septies* del d.lgs. n. 502 del 1992 e successive modificazioni. Nel caso che i dirigenti siano, invece, titolari di incarichi di struttura semplice si procede secondo la disciplina dell'art. 28 del CCNL 8 giugno 2000.

Art. 24 entrambe le aree

gg) Le condizioni per il conferimento dell'incarico di responsabile di struttura complessa a dirigente del ruolo professionale, tecnico ed amministrativo con meno 5 anni di servizio devono sussistere tutte oppure si può procedere anche in carenza del requisito di almeno tre anni di anzianità nella posizione dirigenziale?

Il nuovo contratto ha ritenuto ancora possibile l'applicazione della clausola speciale contenuta nel comma 4, primo alinea, penultimo periodo dell'art. 29 del CCNL 8 giugno 2000 a condizione che il dirigente, oltre ad aver conseguito idoneo attestato in corso di formazione manageriale, abbia almeno tre anni di anzianità nella posizione dirigenziale ed abbia superato positivamente la verifica anticipata da parte del Collegio tecnico.

Trattasi di condizioni che devono essere tutte coesistenti e rispettate al momento del conferimento dell'incarico proprio perché si è in presenza di una disciplina a carattere speciale che, per la vigenza del presente contratto, consente alle aziende di conferire incarichi di struttura complessa anche a dirigenti con esperienza professionale inferiore a cinque anni.

Art. 25 entrambe le aree

hh) Quali sono i criteri e le procedure da seguire per l'affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali?

Si fa presente che il sistema degli incarichi dirigenziali prevede il conferimento di altro incarico solo a seguito di valutazione delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti, attualmente ai sensi degli artt. 25 e segg. del CCNL 3 novembre 2005. La valutazione del Collegio tecnico deve tener conto di tutti gli elementi previsti all'art. 28, comma 1, del CCNL 3 novembre 2005, ulteriormente integrabili a livello aziendale con le modalità previste nel comma 5 dell'art. 25 del medesimo contratto. In particolare, ove la verifica alla scadenza dell'incarico sia positiva, l'azienda potrà, oltre che confermare l'incarico già assegnato, conferirne un altro della medesima tipologia di pari o maggior rilievo professionale od economico (o anche di struttura semplice nei casi di dirigenti con incarico professionale) così come previsto dall'art. 28 comma 2 del già richiamato CCNL. Nei casi invece di verifica negativa l'art. 30, comma 4, del medesimo CCNL prevede anche l'ipotesi di revoca dell'incarico prima della scadenza mediante anticipazione della verifica e valutazione da parte del Collegio tecnico ai sensi dell'art. 30. Comunque, in tutti i casi di valutazione negativa, è fatta salva la facoltà di recesso dell'azienda ai sensi dell'art. 35 del CCNL 5 dicembre 1996.

Art. 58 area medico veterinaria e art. 54 area SPTA

ii) Il dirigente di struttura complessa che ha optato per il rapporto non esclusivo perdendo il relativo incarico, se passa nuovamente a rapporto esclusivo riprende l'incarico precedentemente attribuito?

Il ritorno al rapporto di lavoro esclusivo è interamente e chiaramente disciplinato dagli artt. 58 e 54 dei contratti delle rispettive aree dirigenziali stipulati il 3 novembre 2005, dai quali si evince l'inesistenza di automatismi nel sistema degli incarichi per effetto dei passaggi da un rapporto di lavoro all'altro. In particolare, nel caso cui si risponde, l'attribuzione dell'incarico di struttura complessa non può che avvenire nel rispetto del D.P.R. 484 del 1997 o dell'art. 15 *septies* del d.lgs. 502 del 1992.

14. Mobilità

CCNL 8 giugno 2000

Art. 20 entrambe le aree

a) I dipendenti - dirigenti e non - che fruiscono dell'istituto della mobilità sono soggetti al periodo di prova nell'azienda di destinazione ?

La possibilità di sottoporre alla prova il personale che inizia la propria attività in un'azienda a seguito i processi di mobilità tradizionali o innovativi è priva di qualsiasi base normativa essendo la mobilità un istituto che non provoca novazione del rapporto di lavoro. Tale principio - già segnalato con la nota 6016 del 17.9.1997 - è sancito dal quarto comma degli artt. 14 e 84 del DPR 384/90, non disapplicati dai recenti CCNL. Di conseguenza non appare neanche fondata la concessione di aspettativa o conservazione del posto in favore dei dipendenti che si sono trasferiti. Nel ribadire che il rapporto prosegue a tutti gli effetti con il nuovo datore di lavoro si ritiene, tuttavia, che gli istituti normo-economici che abbiano valenza annua e non siano strettamente connessi ad un particolare evento (ferie, eventuale cumulo ore di aggiornamento, tredicesima mensilità, ecc.) dovrebbero, di norma, essere liquidati o chiusi al momento del trasferimento in quanto non sembra corretto - anche dal punto di vista contabile - che effetti economici derivanti dal pregresso servizio ricadano sull'azienda ricevente. Sono, peraltro, sempre possibili accordi in senso diverso tra le aziende interessate.

b) E' possibile ricorrere al criterio dell'equipollenza ed affinità, applicabile nelle procedure concorsuali anche nel caso di mobilità interna del dirigente sanitario in disciplina diversa da quella di appartenenza? Qual'è la retribuzione di parte variabile che l'azienda deve attribuire al dirigente che ha usufruito della mobilità volontaria?

La mobilità interna si inquadra ormai nel sistema degli incarichi e si configura come possibile conseguenza del conferimento dell'incarico stesso nel cui contesto si inserisce la necessità dello spostamento del dirigente. Con riguardo al quesito posto si rammenta che questa Agenzia con la nota di chiarimenti del 25 ottobre 2000, relativamente all' applicazione dell' art. 20 di entrambe le aree negoziali dei CCNL dell'8 giugno 2000 (mobilità tra aziende), aveva comunque espresso un parere positivo circa la possibilità di attuare la mobilità volontaria dei dirigenti - tra aziende - in caso di equipollenza tra le discipline di appartenenza dei dirigenti oggetto della mobilità.

Con riguardo alla mobilità interna va, in ogni caso, sottolineato che il criterio dell'attinenza o equipollenza della disciplina si attenua nei casi di ristrutturazione aziendale determinanti eventuali esuberi di personale nonché in relazione al passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica (cfr. rispettivamente la disciplina dell' art. 31, comma 1 e degli artt. 28 o 29 dei CCNL del 5 dicembre 1996 di entrambe le aree dirigenziali).

Il valore della retribuzione di posizione da attribuire al dirigente in mobilità volontaria ai sensi dell'art. 20 sopra citato, è quello che si presume sia stato concordato tra le parti prima di procedere alla mobilità in relazione all'incarico da conferire, valore che, ovviamente, deve trovare capienza nel fondo dell'art. 50 dei CCNL in esame. Infatti, la mobilità volontaria (ma non determinata da situazioni di esubero) come espressamente previsto dall'art. 20, comma 1 dei CCNL dell'8 giugno 2000, deve avvenire necessariamente nel rispetto delle aree e delle discipline di appartenenza dei dirigenti sanitari richiedenti, ricomprendendosi tra queste solo le discipline equipollenti ai sensi delle vigenti disposizioni.

Diversamente, si concretizzerebbe una novazione del rapporto di lavoro non conseguibile attraverso l'istituto della mobilità (cfr. art. 14, comma 1 CCNL 8 giugno 2000).

c) Per i dirigenti apicali medici in esubero per riorganizzazione aziendale può essere applicato l'istituto della mobilità?

Nei casi di riorganizzazione aziendale che comportano la soppressione di unità operative complesse e la conseguente soppressione anche dei corrispondenti posti di Direttore l'azienda può ricorrere, in primo luogo, alla applicazione dell'art. 39 – comma 8 – del CCNL 8 giugno 2000 nonché, in subordine, agli artt. 31, comma 1 e 32 del CCNL 5 dicembre 1996 ancora vigenti.

In quest'ultimo caso, tuttavia, corre l'obbligo di sottolineare che la mobilità tra aziende sanitarie, nell'attuale regime degli incarichi, segue le regole dell'art. 20 del CCNL 8 giugno 2000, salva diversa disposizione regionale trattandosi di una situazione eccezionale dei casi di esubero che questa Agenzia non ha competenza a valutare⁵.

d) Può essere attivata la mobilità tra i profili dell'area della Dirigenza sanitaria ai profili dell'area della dirigenza medico veterinaria?

La normativa contrattuale vigente non prevede la possibilità per i dirigenti dei profili dell'area della dirigenza sanitaria di accedere, attraverso la mobilità a domanda, ai profili dell'area della dirigenza medica e veterinaria e comunque a un profilo diverso da quello di appartenenza anche se in possesso di tutti i requisiti previsti per l'accesso dall'esterno; e così viceversa.

e) Quali sono le modalità che bisogna seguire per quanto attiene l'assenso nell'attivazione della mobilità volontaria?

Con l'articolo in oggetto, si è inteso rendere più snella ed immediata la procedura relativa alla mobilità volontaria dei dirigenti tra le aziende e tutti gli enti del comparto di cui al CCNQ del 2 giugno 1998 in ambito nazionale, provvedendo anche alle opportune disapplicazioni delle precedenti norme che regolavano la materia, contenute nel DPR 384/1990 ed, in particolare, il comma 10 dell'art. 39 del CCNL del 5 dicembre 1996.

In relazione all'assenso ottenuto dal dirigente interessato da parte dell'azienda di destinazione, l'azienda di appartenenza è tenuta, entro 10 giorni dalla domanda del medesimo dirigente, a rilasciare il previsto nulla osta. In caso di negazione o di silenzio da parte dell'azienda, allo scadere del decimo giorno scatta il termine di preavviso di tre mesi, con l'osservanza delle modalità di cui al già citato art. 39 del CCNL 5 dicembre 1996. Il rilascio del nulla osta da parte dell'azienda di appartenenza non determina necessariamente la immediata mobilità del dirigente dal decimo giorno, potendo la decorrenza essere definita concordemente tra i soggetti interessati per contemperare le diverse esigenze.

Infine, si precisa che la comunicazione del preavviso da parte del dirigente non si pone come alternativa rispetto al nulla osta dell'azienda o ente di appartenenza, ma interviene solo nel caso di non concessione dello stesso.

⁵ In proposito si rinvia anche a quanto previsto dall'art. 24, comma 10 del CCNL 3 novembre 2005.

CCNL 3 novembre 2005

Art. 22 entrambe le aree

f) Può essere attivata la mobilità per compensazione in periodo di prova?

Non si ritiene possibile applicare l'istituto della mobilità nel caso di dirigenti medici che non abbiano ancora superato il periodo di prova presso le rispettive aziende di appartenenza. Si fa comunque presente che trascorso tale periodo, vanno tenute in considerazione anche le eventuali condizioni ostantive previste dall'art. 22 del CCNL 3 novembre 2005 dell'area della dirigenza medico veterinaria.

Art. 24 entrambe le aree

g) In quali casi è possibile attivare la mobilità pubblico-privato?

Si fa presente che gli artt. 24, comma 13 per l'area della dirigenza medico-veterinaria e comma 15 dell'area della dirigenza SPTA del CCNL 3 novembre 2005 ha sostituito il comma 8, lett. b) dell'art. 10 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004, riprendendo i casi in cui viene concessa l'aspettativa ai dirigenti medici e veterinari per l'espletamento di incarico a termine. In tale contesto viene favorita la mobilità pubblico-privato ma solo nei confronti di organismi dell'Unione Europea o internazionali.

15. Orario di lavoro e servizio di guardia

CCNL 5 dicembre 1996

Artt. 17 e 18 area medico veterinaria e art. 17 area SPTA

a) Le ore di aggiornamento professionale previste dalle rispettive norme dei CCNL delle aree dirigenziali spettano anche ai dirigenti assunti a tempo determinato?

Gli artt. 17 e 18 del CCNL 5 dicembre 1996 dell'area della dirigenza medica e veterinaria e l'art. 17 del CCNL 5 dicembre 1996 dell'area della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico e amministrativo prevedono la destinazione di quattro ore (per i medici) e due ore (per tutte le altre professionalità) ad attività non assistenziali, quali l'aggiornamento professionale, la partecipazione ad attività didattiche la ricerca finalizzata, ecc. Poiché gli artt. 16 di ambedue i contratti stabiliscono che ai dirigenti assunti a tempo determinato si applica lo stesso trattamento normativo del personale a tempo indeterminato con alcune eccezioni indicate nella norma stessa, tra le quali non è ricompreso l'istituto oggetto del quesito, si deve ritenere che esso possa trovare applicazione anche in favore dei dirigenti con contratto a termine. Peraltro, atteso l'esplicito richiamo alla compatibilità con le esigenze funzionali della struttura di appartenenza, si suggerisce che l'azienda stabilisca per i dirigenti a tempo determinato regole per la fruizione delle ore di aggiornamento conformemente allo spirito della norma (ad esempio: solo con cadenza settimanale o mensile).

CCNL 8 giugno 2000

Art. 16 entrambe le aree

a) Con l'entrata in vigore del CCNL dell'8 giugno 2000 relativo alla Dirigenza sanitaria, Prof. le, Tecnica e Amm. va , si deve intendere disapplicato l'art. 20 DPR 384/90 (150 ore) dal momento che l'art. 16 prevede l'incremento da 2 a 4 ore della riserva oraria da destinare ad attività di aggiornamento anche per tali dirigenti? Si può estendere l'applicazione dell'art. 20 del DPR 384/90 (150 ore) all'area della dirigenza medica e veterinaria?

L'art. 20 del DPR 384 del 1990, che ha garantito il diritto allo studio nell'area della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo in mancanza della riserva di ore per l'aggiornamento, anche se non esplicitamente disapplicato è - di fatto - divenuto incompatibile con la disciplina dell'art. 16, comma 4 del CCNL dell'8 giugno 2000 che, avendo previsto l'incremento delle ore di aggiornamento per tali dirigenti, ha operato la piena equiparazione tra le due aree. L'interpretazione, sotto il profilo logico, si basa sulla considerazione che nell'area della dirigenza medico e veterinaria non si applicava il citato art. 20 essendo già prevista dal DPR 384 del 1990 la riserva di quattro ore nell'ambito dell'orario di servizio da dedicare all'aggiornamento e che diversamente operando a favore dei dirigenti oggetto del primo (ma anche del secondo) quesito si cumulerebbero più benefici dall'entrata in vigore del CCNL in esame. Nel richiamare il disposto degli artt. 65 e 67, comma 2 del contratto rispettivamente per l'area medica e veterinaria e area SPTA, si informa che la formalizzazione dell'avvenuta disapplicazione dell'art. 20 in esame è stata effettuata con la stipulazione delle cosiddette "code" contrattuali delle aree della dirigenza del Servizio sanitario nazionale del 10 febbraio 2004.

b) I dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato possono usufruire delle quattro ore di aggiornamento professionale anche per altre tipologie di permessi?

L'art. 1 del CCNL 5 agosto 1997, che regola i contratti di lavoro a termine per la dirigenza del SSN, al comma 5 precisa gli istituti del rapporto di lavoro non applicabili ai dirigenti assunti a tempo determinato tra i quali non è menzionata la riserva oraria da destinare all'aggiornamento professionale che è quindi valida anche per detti dirigenti. Tale riserva non può, tuttavia, essere utilizzata per altra tipologia di permessi (ad es. per partecipare a concorsi pubblici). In materia si veda anche quanto ora previsto dall'art. 14, comma 5 del CCNL 3 novembre 2005 di entrambe le aree dirigenziali.

Art. 17 entrambe le aree

c) La mancata indicazione contrattuale di un orario minimo settimanale per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa fa venire meno l'obbligo della timbratura da parte degli stessi e, quindi, della rilevazione delle presenze mediante il sistema automatico?

Il dirigente responsabile di direzione di struttura complessa ha come finalità il raggiungimento degli obiettivi stabiliti dall'azienda e connessi all'incarico affidato. Il suo orario è, pertanto, articolato in modo flessibile per correlarlo alle esigenze della struttura alla quale è preposto. È demandato ad un accordo tra la direzione generale dell'azienda ed il dirigente interessato come debba svolgersi e con quali sistemi la rilevazione della sua presenza in servizio, rilevazione che non avendo più alcun carattere fiscale, deve, comunque, poter consentire all'azienda l'applicazione degli istituti contrattuali (quali aspettative, malattie, ferie, permessi etc.) o la verifica delle responsabilità ovvero ancora garantire al dirigente le tutele medicolegali, previdenziali, assicurative ed infortunistiche nonché, per i dirigenti sanitari, la distinzione dell'attività istituzionale da quella libero professionale intramuraria. In materia si veda anche quanto ora previsto dall'art. 15 del CCNL 3 novembre 2005 di entrambe le aree dirigenziali.

CCNL 3 novembre 2005

Art. 14 area medico veterinaria e area sanitaria

d) La misura della tariffa oraria prevista dal comma 6 e da erogare per le prestazioni richieste al personale dirigente sanitario per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti quelli negoziati sono da considerare al lordo o al netto degli oneri riflessi a carico dell'azienda?

Il comma 6 prevede che le aziende, per il raggiungimento di obiettivi prestazionali eccedenti quelli concordati e non soddisfatti con l'incremento delle ore lavorative del comma 5, possano ricorrere, d'accordo con l'equipe interessata, all'istituto della libera professione aziendale disciplinato dall'art. 55 – comma 2 - del CCNL 8 giugno 2000 in presenza delle condizioni ivi previste. La definizione di una tariffa oraria mediante il contratto si spiega con la necessità di uniformare i compensi per tali prestazioni a livello nazionale ma non muta il regime fiscale già vigente per detti proventi.

e) L'erogazione di prestazioni aggiuntive in regime libero professionale rappresenta un obbligo per i dipendenti che operano in regime di esclusività?

L'azienda può richiedere ai dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo prestazioni aggiuntive per il raggiungimento di obiettivi prestazionali eccedenti quelli negoziati con le procedure di budget previste dagli artt. 65 e 62 dei CCNL del 5 dicembre 1996 delle rispettive aree dirigenziali. Esse, una volta concordate, sono obbligatorie per i dirigenti facenti parte della equipe secondo le modalità operative stabilite.

- f) E' ancora applicabile l'art. 65 - comma 3 – del CCNL 5 dicembre 1996 area medico - veterinaria secondo cui la retribuzione di risultato compensa anche l'eventuale superamento dell'orario di lavoro per il raggiungimento degli obiettivi?**

L'art. 65 del CCNL del 5 dicembre 1996 non è stato disapplicato dai successivi contratti e la sua attuazione va negoziata con le procedure di budget richiamate nei vari commi dell'art. 14 del nuovo CCNL, nell'ambito delle quali deve essere affrontata la questione in oggetto.

Art. 15 entrambe le aree

- g) I dirigenti con incarico di struttura complessa sono soggetti all'orario minimo di lavoro di 38 ore?**

I direttori di struttura complessa sono tenuti ad assicurare la propria presenza in servizio al fine di garantire il normale funzionamento della struttura cui sono preposti. Per tali dirigenti non vi è l'obbligo di orario minimo ma quello di articolare e correlare il proprio tempo lavoro all'orario degli altri dirigenti come attesta il riferimento all'art. 14 contenuto nel comma 1 della disposizione in esame. A tale scopo è necessario che il direttore di struttura complessa, con modalità condivise con le aziende, documenti la pianificazione della propria attività istituzionale e delle proprie assenze nonché dei giorni ed orari dedicati alla libera professione, al fine di rendere del tutto trasparenti le modalità delle proprie prestazioni lavorative.

- h) I dirigenti con incarico di struttura complessa possono svolgere servizi di guardia?**

L'art. 16 del CCNL dell'area medico veterinaria del 3 novembre 2005, nel sostituire l'omologo art. 19 del CCNL 5 dicembre 1996, ha ribadito quanto già previsto in detto articolo in ordine alla esclusiva pertinenza del servizio di guardia a tutti i dirigenti tranne quelli titolari di incarico di struttura complessa. Ciò, del resto, è coerente con le norme degli artt. 14 e 15 che disciplinano, rispettivamente, l'orario di lavoro di tutti i dirigenti e dei direttori di struttura complessa. Questi ultimi, infatti, sono tenuti ad assicurare la propria presenza in servizio al fine di garantire il normale funzionamento della struttura cui sono preposti. Per tali dirigenti non vi è l'obbligo di orario minimo ma quello di correlare articolare il proprio tempo lavoro all'orario degli altri dirigenti. Peraltro, anche qualora il servizio di guardia venisse effettuato dai dirigenti di struttura complessa nei casi in cui è consentito, poiché per questi ultimi non è prevista alcuna forma di retribuzione delle ore di straordinario, il corrispettivo dell'effettuazione del servizio di guardia dovrebbe essere preventivamente concordato sulla base di appositi criteri da definirsi nell'ambito della contrattazione integrativa per la retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 65, comma 4 del CCNL 5 dicembre 1996.

16. Patrocinio legale

CCNL 8 giugno 2000

Art. 25 entrambe le aree

- a) Nel caso in cui il dirigente nomini un legale di sua fiducia ed il procedimento penale o civile si concluda in modo a lui favorevole, quali sono gli oneri da rimborsare? L'art. 25 è applicabile solo dal 9 giugno 2000 (data di entrata in vigore dei contratti) e, quindi, per i procedimenti avviati dopo tale data?**

La problematica presentata trova risposta nell'art. 25, comma 2, del CCNL 8 giugno 2000 di entrambe le aree che prevede quale sia l'entità delle spese rimborsabili al dirigente.

La norma in esame si pone in una linea di continuità logica con l'art. 41 del DPR 270 del 1987 di cui effettivamente migliora e chiarisce alcuni punti che in passato avevano determinato incertezze attuative. Si ritiene che la disposizione sia applicabile a tutti i procedimenti indicati nel comma 1 che - instauratisi prima dell'entrata in vigore dei contratti - si siano conclusi o si concluderanno dopo l'entrata in vigore degli stessi, ivi compresi quelli oggetto dell'ultimo periodo del comma 2 .

- b) E' possibile l'applicazione degli artt. 25 del CCNL 8 giugno 2000 di entrambe le aree anche ai dirigenti sottoposti ad indagini?**

In merito alla possibilità di applicare la previsione contrattuale in questione in oggetto anche a favore dei dipendenti sottoposti ad indagini "iscritti nel registro delle notizie di reato" per fatti, comunque, connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti d'ufficio, si fa presente che i richiamati CCNL hanno ripreso in materia di patrocinio legale quanto già previsto dall'art. 28 - comma 2 - del DPR 761/1979 e dall'art. 41 del DPR 270/1987.

Si tratta, quindi, di norme confermatrici della precedente disciplina che vanno applicate nel rispetto delle condizioni richiamate dall'art. 25 del CCNL 8 giugno 2000 della dirigenza, quali in primo luogo l'assenza del conflitto di interessi.

- c) Sono rimborsabili le spese legali sostenute dal dipendente?**

Si conferma che gli artt. 25 del CCNL 8 giugno 2000 di entrambe le aree si pongono in un nesso logico di continuità con la precedente norma dell'art. 41 del DPR 270/87, che consente al dipendente la nomina di un legale di propria fiducia e nel caso di conclusione favorevole del procedimento il rimborso delle spese legali sostenute nei limiti previsti. L' applicazione del comma 2 dei richiamati articoli del contratto di lavoro non presuppone che vi sia stata una preventiva autorizzazione dell'Azienda per accedere alla nomina di un legale di propria fiducia da parte del dipendente, anche se si presume che corretti rapporti tra le parti includano momenti idonei di comunicazione. Infatti, l'Azienda in tali casi ove vi sia conclusione favorevole del procedimento rimborsa solo quanto avrebbe speso se avesse assunto direttamente la difesa del dipendente. Quanto alla rimborsabilità delle spese, la norma fa un generico riferimento alla conclusione favorevole del procedimento, senza indicare condizionamenti. Si osserva, infine, che la disposizione è applicabile solo ai dipendenti e dirigenti con rapporto di dipendenza.

17. Permessi

CCNL 5 dicembre 1996

Art. 23 area medico veterinaria e art. 22 area SPTA

- a) **Risulta possibile ricomprendere tra le assenze retribuite la fattispecie relativa ai permessi per i dirigenti che facciano parte, in qualità di esperti, dei Tribunali di Sorveglianza ai sensi degli artt. 70 ed 80 della L. 354/1975, ovvero si presentino come candidati alle elezioni?**

L'art. 22 dell'area SPTA, oltre alle fattispecie indicate per le quali è possibile assentarsi senza decurtazione della retribuzione rinvia, per le ipotesi non previste, a norme di legge od a regolamenti che abbiano carattere generale. Ove pertanto si riscontrassero tali presupposti è possibile fruire dell'assenza retribuita. Per quanto riguarda l'assenza dei candidati alle elezioni, si versa in una ipotesi ancora diversa giacché tale fattispecie non risulta sorretta da alcuna norma positiva ma nel pregresso sistema dei congedi straordinari era consentita sulla base di circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri emanate di volta in volta.

Essendo abolito l'istituto è evidente che i singoli interessati debbano ricorrere ad altre clausole contrattuali che legittimino una sospensione del servizio (ferie, aspettativa per motivi personali).

- b) **Nel caso di testimonianza resa non nell'interesse dell'azienda come deve imputata la giornata di assenza dal servizio?** ⁶

Il personale dipendente può usufruire di permessi o assenze retribuite nei casi e nei limiti previsti dalla normativa contrattuale richiamata in oggetto.

Conseguentemente, nel caso che il dipendente chieda di assentarsi dal servizio per rendere una testimonianza giudiziale ed essa non è svolta nell'interesse dell'amministrazione di appartenenza ma per questioni personali, la stessa sarà imputata ai permessi/assenze per particolari motivi personali nel limite previsto o in caso di esaurimento degli stessi potranno essere concessi permessi con recupero.

CCNL 3 novembre 2005

Art. 24 entrambe le aree

- c) **Possono essere concessi permessi per l'espletamento delle funzioni di giudice onorario?**

Si fa presente che l'art. 24 – comma 1, terzo alinea – dei CCNL delle aree dirigenziali del 3 novembre 2005, hanno integrato gli artt. 22 e 23 del CCNL 5 dicembre 1996 rispettivamente per l'area della dirigenza SPTA e per l'area della dirigenza medico veterinaria, invitando le aziende a favorire le funzioni di giudice onorario (o di vice procuratore onorario) da parte dei dirigenti nominati senza riduzione del debito orario. Nel rilevare che la materia dei permessi non era disciplinabile a livello aziendale perché non ricompresa fra quelle indicate nell'art. 4 dei CCNL vigenti nel tempo, si ritiene necessario che dopo l'entrata in vigore del CCNL 3

⁶ Il comma 1 degli artt. 23 per l'area della dirigenza medico veterinaria e 22 per l'area SPTA sono stati integrati dall'art. 24 , comma 1, primo alinea del CCNL 3 novembre 2005 di entrambe le aree, che hanno ampliato i casi in cui possono essere concessi i permessi.

novembre 2005, i provvedimenti adottati in modo difforme dalle disposizioni pattizie, siano uniformati da quanto previsto dal suddetto art. 24 del CCNL 3 novembre 2005.

18. Procedimenti Disciplinari, Procedimento Penale e Rapporto di lavoro

CCNL 5 dicembre 1996

Art. 36 area medico veterinaria e art. 35 area SPTA

a) I dirigenti sono soggetti al procedimento disciplinare? Quale normativa si applica in caso di comportamenti riconducibili a quelli che, in passato, avrebbero concretizzato responsabilità disciplinare?

L'art. 59 del decreto legislativo n. 29/1993 indica con chiarezza le fonti normative in tema di sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche: l'art. 2106 del c.c. e l'art. 7 dello Statuto dei lavoratori - limitatamente ai commi 1, 5 e 8 - cui si aggiunge, per i soli dirigenti, l'art. 20 del medesimo decreto legislativo relativo alla nuova e specifica responsabilità dirigenziale. Il citato art. 59 prevede, altresì, al terzo comma che la tipologia e l'entità delle infrazioni e delle sanzioni possono essere definite dai contratti collettivi. Nel passaggio dal sistema pubblicistico a quello privatistico le parti hanno inteso applicare il principio in base al quale il diverso ruolo e responsabilità dei dirigenti, per i quali il rapporto fiduciario è basilare, richiede l'applicazione di regole diverse da quelle proprie del personale del comparto. Di conseguenza nei due CCNL delle aree dirigenziali stipulati il 5 dicembre 1996 (cfr. comma 5 degli artt. 36 e 35) le parti contraenti hanno ritenuto di dare attuazione al disposto di cui al terzo comma dell'art. 59 e 57 delle rispettive aree contrattuali, stabilendo che i dirigenti non sono soggetti a sanzioni disciplinari conservative.

Ciò naturalmente non significa che i dirigenti siano sottratti alla responsabilità disciplinare ma soltanto che quest'ultima non può trovare concretizzazione in una sanzione disciplinare conservativa (rimprovero, multa, sospensione). Le eventuali perplessità in ordine alla asserita sopravvivenza delle pregresse procedure disciplinari sono prive di fondamento, in quanto dal 6 dicembre 1996 risultano inapplicabili gli artt. da 100 a 123 del DPR n. 3/57 cui rinvia l'art. 51 del DPR n. 761/79, anch'esso peraltro disapplicato (cfr. art. 74, comma 3 del decreto legislativo n. 29/1993 e artt. 75 e 72 dei CCNL). Nell'ambito del generale processo di cambiamento nella gestione delle risorse umane, teso alla massima valorizzazione delle capacità e professionalità dei dirigenti, saranno pertanto le singole aziende, sulla scorta di autonome determinazioni e utilizzando anche gli strumenti contrattuali, a ricercare le soluzioni migliori - in relazione alle circostanze e alle necessità contingenti - per intervenire (ovviamente non con l'irrogazione di sanzioni disciplinari ma con altri istituti contrattuali) in tutti i casi in cui, pur non sussistendo gli estremi per l'applicazione ai dirigenti degli artt. 36 e 35 dei CCNL delle due rispettive aree contrattuali, si sia comunque in presenza di fatti o comportamenti che non appaiono conformi al nuovo ruolo della dirigenza e alle responsabilità ad esso collegate.

Art. 19 entrambe le aree

b) In caso di patteggiamento o di sentenza di non imputabilità per incapacità di intendere e volere al momento del fatto, quali sono gli effetti della sentenza sulla prosecuzione del rapporto di lavoro?

Il patteggiamento, ai sensi dell'art. 445, comma 1 *bis* del c.p.p. è equiparato a pronuncia di condanna la cui influenza sul rapporto di lavoro è disciplinata dall'art. 19, comma 9 in esame. A tale proposito si rammenta, anche in base alla costante giurisprudenza (cfr, da ultimo Cons. Stato, IV sez., sentenza 25 marzo 2005, n. 1275; *idem* 10 maggio 2006, n. 2572) che non vi è automatismo tra la sentenza di condanna ed il recesso. Ove, sulla base delle autonome valutazioni dell'azienda in relazione alla gravità dei fatti oggetto del procedimento penale conclusosi con tale tipo di sentenza sia attivato il recesso, questo deve svolgersi nel rispetto delle tutele e procedure previste dagli art. 36 o 35 dei CCNL del 5 dicembre 1996 delle corrispondenti aree della dirigenza, compreso l'invio al Comitato dei Garanti stabilito dai CCNL dell'8 giugno 2000.

Per la seconda fattispecie prospettata pare opportuno premettere che ogni valutazione deve essere rapportata al singolo caso e, pertanto, il parere di questa Agenzia può assumere solo valore generico. A tal fine si può ipotizzare che, nel caso in cui il dirigente sia stato dichiarato non imputabile perchè riconosciuto incapace di intendere e di volere con sentenza non ancora definitiva, si deve verificare se nei confronti dello stesso sia stata applicata una misura di sicurezza che, impedendone la continuazione del rapporto di lavoro, comporti l'attivazione della sospensione obbligatoria. Ove il dirigente fosse già soggetto a sospensione facoltativa e sia stato riconosciuto totalmente o temporaneamente incapace di intendere e di volere senza l'applicazione di una misura di sicurezza che ne impedisca la prestazione lavorativa, l'azienda, prima di riammetterlo in servizio, anticipatamente o alla scadenza della sospensione, può sempre verificarne lo stato di salute ed attivare le conseguenti tutele, ai sensi dell'art. 29 e 28 delle rispettive aree dirigenziali del CCNL 5 dicembre 1996 che prescinde anche dalla sussistenza di uno stato di malattia preesistente. Qualora in tale contesto si riscontri l'incapacità assoluta e permanente del dirigente a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'azienda potrà procedere anche alla risoluzione del rapporto applicando il comma 3 degli artt. 24 e 23 delle corrispondenti aree dirigenziali, del medesimo CCNL. Si rammenta, in ogni caso che i periodi di sospensione obbligatoria e facoltativa non possono eccedere cumulativamente il quinquennio. Con l'occasione si segnala che nel comma 12 dell'art. 19 è stato rinvenuto un errore materiale nella citazione dei commi cui si applica la durata della sospensione che vale non per i soli commi da 2 a 5 ma anche per la sospensione obbligatoria del comma 1. L'errore è stato corretto con il verbale del 5 luglio 2006, pubblicato sul sito di questa Agenzia.

c) L'apertura di un procedimento penale determina la sospensione automatica di una procedura di recesso già attivata per i medesimi fatti?

Nel rapporto di lavoro dei dirigenti non è previsto un codice disciplinare come per i dipendenti e, quindi, l'art. 19 del CCNL non ha regolato i rapporti tra procedimento penale ed il recesso eventualmente avviato prevedendone l'automatica sospensione in caso di attivazione del procedimento penale. In tale ipotesi, tuttavia, a parere di questa Agenzia, si deve fare riferimento all'art. 19, comma 2 che regola la sospensione facoltativa dal servizio del dirigente, ove il fatto posto in essere sia di tale gravità che, se accertato, potrebbe dar luogo al recesso e purché vi sia stato il rinvio a giudizio. Si richiama il contenuto della dichiarazione congiunta n. 6.

19. Pronta Disponibilità

CCNL 22 febbraio 2001

Art. 12 entrambe le aree

a) I dirigenti ad impegno ridotto di tipo orizzontale o verticale possono svolgere servizio di pronta disponibilità?

I dirigenti ad impegno ridotto di tipo orizzontale o verticale non possono svolgere servizio di pronta disponibilità, così come espressamente previsto dall'art. 4 – comma 12 – del CCNL Integrativo del CCNL 8 giugno 2000 sottoscritto in data 22 febbraio 2001 per entrambe le aree della dirigenza.

CCNL 3 novembre 2005

Art. 17 entrambe le aree

b) Se i dirigenti di struttura complessa effettuano la pronta disponibilità integrativa, le ore di servizio prestato in caso di chiamata possono essere retribuite come lavoro straordinario?

Il servizio di pronta disponibilità integrativo dei servizi di guardia è di norma di competenza di tutti i dirigenti compresi quelli di struttura complessa. Nel caso in cui l'azienda, con le procedure dell'art. 6, comma 1 lett. B), penultimo alinea, abbia previsto tale tipologia di servizi di guardia, poiché per i dirigenti di struttura complessa non è prevista alcuna forma di retribuzione per le ore di straordinario, il corrispettivo delle prestazioni effettivamente rese in pronta disponibilità dovrà essere preventivamente concordato sulla base di appositi criteri da definirsi nell'ambito della contrattazione integrativa per la retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 65, comma 4 del CCNL 5 dicembre 1996. L'indennità è, invece, retribuibile perché non legata alle prestazioni orarie ma al mero disagio.

20. Rapporti di lavoro ad esaurimento, ad impegno ridotto, a tempo determinato esclusivo e non esclusivo (vedi anche indennità di esclusività)

CCNL 8 giugno 2000

Art. 62 area SPTA

a) Quali sono i requisiti che devono essere posseduti per il conferimento di un incarico a tempo determinato? Qual è il trattamento economico da corrispondere?

Il riferimento all'art. 19 comma 6 del d.lgs. 29/1993 (ora d.lgs. 165/2001) contenuto nell'art. 62 comma 5, secondo periodo del CCNL 8 giugno 2000 dell'area SPTA, come si evince dal contesto letterale nel quale è incluso, è riferito esclusivamente ai requisiti richiesti per l'assunzione che, previamente determinati dall'azienda, sentiti i sindacati, possono essere integrati con quelli stabiliti dalla normativa statale richiamata. Il trattamento economico dei dirigenti assunti a tempo determinato ai sensi dell'art. 15 *septies* del d.lgs. 502/1992 è invece quello previsto per i dirigenti del SSN come si evince sempre dal chiaro contesto letterale dei successivi periodi della disposizione che prevedono per la copertura dei costi il congelamento di un numero corrispondente di posti di dirigente e pongono a carico del bilancio l'eventuale eccedenza rispetto al minimo contrattuale esclusivamente per la retribuzione di posizione. Ogni diversa interpretazione comporta oneri aggiuntivi che ricadono sulla diretta responsabilità dell'azienda.

b) Il dirigente medico assunto a tempo determinato per la sostituzione di un dirigente assente ai sensi dell'art. 6 *ter* della L. 903/1977 può continuare a sostituirlo se il medesimo prolunga l'assenza per assistenza al figlio in alternativa alla madre fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, ai sensi dell'art. 53 del d.lgs. 151/2001? Le procedure selettive, per l'assunzione dei dirigenti a tempo determinato, individuate dall'art. 13, comma 2, sono obbligatorie entrambe o tra di loro alternative? I contratti individuati nell'art. 15 *septies* del d.lgs. 502/1992 e successive modificazioni ed integrazioni sono da considerarsi di natura professionale o di lavoro dipendente?

Le risposte ai quesiti sopraindicati devono essere precedute da una premessa relativa all'emanazione del d.lgs. 368 del 2001, entrato in vigore 24 ottobre 2001. Detto decreto ha abrogato la precedente disciplina della legge n. 230 del 1962 e successive modificazioni, posta alla base dell'art. 1 dei CCNL integrativi del 5 agosto 1997 che regolavano la materia del rapporto di lavoro a tempo determinato delle due aree dirigenziali.

Alla luce del nuovo decreto, la disciplina pattizia è stata sostituita dal 24 ottobre 2001 dalla nuova regolamentazione legislativa in tutti i suoi aspetti (salvo le successive precisazioni) ed, in particolare, con riguardo alle ragioni del ricorso ai contratti a tempo determinato, al regime della durata, delle proroghe e della successione dei contratti stessi.

L'unica parte della preesistente disciplina negoziale rimasta in vigore per un periodo di tempo limitato e cioè sino al 31 dicembre 2001 (data di scadenza dei contratti nazionali) ha riguardato le causali che tipizzavano le ragioni del ricorso ai contratti a tempo determinato (cfr. art. 16 comma 1 dei CCNL del 1996, riproposto dopo la mancata registrazione della Corte dei conti dall'art. 1 dei CCNL del 5 agosto 1997). La cessazione di tali causali si è prodotta per espressa previsione del decreto legislativo anche se, come noto, i CCNL continuano a produrre – per tutte le altre disposizioni - i propri effetti sino al loro rinnovo. In tal senso si è espresso anche il Dipartimento della Funzione pubblica con il parere del 22 gennaio 2002, n. p. 35.

Nel nuovo contesto normativo, i contratti a tempo determinato della dirigenza sono regolati dall'art. 10, comma 4 del d.lgs. 368 citato al quale ora le aziende dovranno attenersi.

Pur in mancanza di specifiche norme di raccordo con la disciplina negoziale vigente, si ritiene di poter affermare che - per effetto del d.lgs. 368 del 2001 - dell'art. 16 dei CCNL 5 agosto 1997, rimangono, pertanto, in vigore solo le parti relative:

- al comma 2 relativo all'accesso. Infatti le modalità di assunzione a tempo determinato continuano ad essere regolate, in via generale, dalle procedure selettive di cui all'art. 9 della Legge n. 207/1985 o dal DPR 484 del 1997 cui fanno rinvio le vigenti norme contrattuali (cfr. artt. 13 e 18 di entrambi i contratti del 2000);
- al comma 4, relativamente all'automatica risoluzione del rapporto senza diritto al preavviso alla scadenza del termine stabilito nel contratto individuale ed all'impossibilità di trasformare il rapporto di lavoro a tempo determinato in quello a tempo indeterminato, materia tuttora regolata dall'art. 36, comma 2 del d.lgs. 165 del 2001 non disapplicato dal decreto in esame. La clausola dell'anticipata risoluzione del contratto continua ad avere efficacia solo nelle ipotesi di assunzioni sostitutive a termine;
- al comma 5, relativo al trattamento economico e normativo previsto per il personale a tempo determinato ;
- al comma 6, lett. a) sulla nullità del contratto;
- al comma 11, sul diritto alla conservazione del posto, peraltro riconfermato, con modifiche dall'art. 19, comma 7 dei CCNL dell'8 agosto 2000;
- al comma 12, limitatamente alla parte relativa ai documenti da presentare per l'assunzione;
- al comma 13, come modificato dall'art. 18 dei CCNL dell'8 agosto 2000.
- al comma 14 per le disapplicazioni della preesistente normativa di legge.

Si ritiene anche che la nuova legislazione non abbia abrogato le assunzioni a tempo determinato previste dall'art. 15 *septies* del d.lgs. 502/1992, norma non menzionata dall'art. 11 del d.lgs. 368, che non appare incompatibile con il nuovo regime rispetto al quale assume carattere di specialità per il settore cui si riferisce. La disciplina degli artt. 62 e 63, comma 5 delle rispettive aree dirigenziali è, quindi, tuttora valida per gli aspetti normo - economici di tali assunzioni nel senso sopra esplicitato.

A tale proposito, si rammenta che entrambe le clausole contrattuali prevedono che compete alle aziende di individuare, previamente, con proprio atto (sentite le organizzazioni sindacali di cui all'art. 10, comma 2 dei CCNL dell'8 giugno 2000) le modalità per il ricorso a tale tipologia di assunzione ed i requisiti specifici richiesti, anche ispirandosi all'art. 19 comma 6 del d.lgs. 165 del 2001.

In base a quanto precedentemente affermato, deriva che le procedure di selezione per le assunzioni a tempo determinato (art. 9 della legge 207 del 1985, DPR 484 del 1997, nei casi in cui è contrattualmente previsto, e quella dell'art. 15 *septies*) siano pertanto in vigore e siano alternative tra loro, la terza caratterizzata, in un quadro di regole certe, da una maggiore discrezionalità delle altre nelle modalità di reclutamento e nell'individuazione dei requisiti. Il rapporto che si instaura ai sensi dell'art. 15 *septies* è un rapporto di lavoro a tutti gli effetti, sia pure a tempo determinato e non un rapporto regolato dall'art. 2222 del c.c.

Infine, per ciò che riguarda la pregressa disciplina (a cui il primo quesito evidentemente si riferisce) si può solo ricordare, per quanto ancora di interesse, che i predetti CCNL integrativi del 1997 all'art. 1, comma 7, nel disciplinare il rapporto di lavoro del dirigente a tempo determinato, prevedevano che il relativo contratto potesse essere eccezionalmente prorogato per una sola volta con il consenso del dirigente per un periodo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga fosse richiesta da esigenze contingenti ed imprevedibili e si riferisse alla medesima attività lavorativa rientrante in una delle fattispecie consentite anche se diversa da quella iniziale.

Ai sensi del successivo comma 8, il medesimo dirigente avrebbe potuto essere riassunto a termine, nel rispetto delle regole di reclutamento vigenti, per un altro periodo di lavoro a tempo determinato solo dopo un periodo di interruzione superiore a dieci ovvero a venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata rispettivamente inferiore o superiore a sei mesi. A tale proposito, si rammenta che l'art. 12 della L.196/1997, nel modificare l'art. 2, comma 2, della L. 230/1962, aveva ridotto il periodo di interruzione del rapporto di lavoro intercorrente tra una assunzione e la successiva a tempo determinato⁷.

c) Può l'azienda autorizzare un medico (o un dirigente sanitario) con contratto a tempo determinato, ex art. 15 *septies* d.lgs. 502/1992, ad espletare l'attività libero professionale intramuraria?

Le norme che regolano tale rapporto di lavoro non escludono la possibilità di esercizio dell'attività libero professionale intramuraria da parte dei dirigenti interessati.

CCNL 22 febbraio 2001

Art. 2 entrambe le aree

a) Le ipotesi contemplate per l'accesso al regime di impegno ridotto di cui all'art. 2, commi 2 e 5 sono tassative o solo indicative ed in presenza di una pluralità di richieste vi è una priorità da rispettare?

L'accesso all'impegno ridotto riguarda solo i dirigenti a rapporto esclusivo che non siano affidatari di un incarico di direzione di struttura complessa (o semplice che non sia articolazione interna di una struttura complessa). Esso comporta la sospensione dell'attività libero professionale intramuraria e non incide in alcun modo sull'indennità di esclusività che continua ad essere erogata in misura intera.

In particolare, l'art. 2, nel regolare l'accesso al regime ad impegno ridotto per il dirigente con rapporto di lavoro esclusivo che ne faccia richiesta per comprovate particolari esigenze familiari o sociali, individua i casi che possono dare titolo alla richiesta raggruppandoli in tre tipologie: assistenza ai figli sino agli otto anni di età; parenti in particolari condizioni psico-fisiche o di handicap, ai sensi degli artt. 89 e 90, comma 2 del DPR 384/1990; gravi motivi individuati dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278, emanato ai sensi dell'art. 4, comma 2 della legge 53/2000. Al fine di evitare inutili duplicazioni nell'individuazione delle varie ipotesi che consentono ai dirigenti di richiedere il passaggio all'impegno ridotto, i CCNL opportunamente rinviano al Regolamento dove la casistica dei gravi motivi è puntualmente descritta. Si tenga, comunque, presente anche la dichiarazione congiunta allegata ad entrambi i CCNL.

Art. 3 entrambe le aree

b) L'art. 3, comma 1 sull'orario di lavoro del dirigente con impegno ridotto, nel prevedere che la somma delle frazioni dei posti ad impegno ridotto non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno in che modo incide sulla determinazione del limite numerico entro cui concedere il part-time ex art. 27?

⁷ Si veda l'art. 1, comma 3 del CCNL 3 novembre 2005.

Nel caso in cui il numero delle richieste ecceda i contingenti fissati, il comma 5 fornisce alle aziende degli utili criteri per formare una "graduatoria" di priorità: assistenza a parenti, portatori di handicap o anziani dichiarati non autosufficienti; assistenza a figli minori, in relazione al loro numero anche tenuto conto dello stato di salute degli stessi.

Il limite numerico delle percentuali di dirigenti ad impegno ridotto è tassativo e non può essere superato. A tal fine la somma delle frazioni di posti ad impegno ridotto deve corrispondere al numero complessivo della percentuale massima consentita. Le previsioni sono analoghe a quelle previste per il personale del comparto.

Art. 4 entrambe le aree

- c) Ai sensi dell'art. 4, comma 7 la retribuzione di posizione è "rideterminabile" nel senso che l'azienda è obbligata a ridurre la retribuzione di posizione del dirigente ad impegno ridotto in misura proporzionale alla riduzione dell'impegno ovvero potrebbe anche corrispondere un trattamento economico di posizione invariato pur a fronte di una riduzione dell'impegno orario? Ai sensi dell'art. 4, comma 7 è necessario il mutamento dell'incarico al dirigente passato ad impegno ridotto?**

L'art. 4, comma 7, precisa che, ferma restando la componente fissa, quella variabile è proporzionale all'impegno ridotto e, comunque, va rapportata all'eventuale mutamento dell'incarico conseguentemente assegnato, lasciando un margine negoziale all'azienda ed al dirigente con l'unica precisazione – di chiara lettura - per i dirigenti beneficiari dell'art. 3 del CCNL del II biennio. In caso di rientro a tempo pieno del dirigente già ad impegno ridotto viene ripristinato l'intero trattamento economico dell'art. 4, comma 6, nonché la retribuzione di posizione minima contrattuale qualora avesse formato oggetto di riduzione. E' comunque fatto salvo il ripristino da parte dell'azienda dell'incarico precedentemente ricoperto. In particolare, la retribuzione di posizione – ferma restando la componente fissa – è rideterminabile dalle parti – azienda e dirigente – in misura proporzionale all'impegno ridotto e, comunque, in ragione dell'eventuale mutamento dell'incarico conseguentemente assegnato

- d) Qual è la misura dell'indennità di esclusività da corrispondere al personale dell'area della dirigenza medico-veterinaria con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale?**

Per effetto di quanto previsto dal CCNL 22 febbraio 2001, Integrativo del CCNL del 8 giugno 2000 dell'area della Dirigenza Medica e Veterinaria del S.S.N il personale dirigente con rapporto di lavoro ad impegno ridotto equivalente al tempo parziale verticale, percepisce per intero l'indennità di esclusività durante il periodo di effettiva prestazione lavorativa.

Art. 8 area professionale, tecnica e amministrativa

- e) Perché ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo l'accesso all'impegno ridotto per l'esercizio dell'attività libero professionale è consentito solo dopo il quinquennio di servizio a tempo indeterminato mentre all'impegno ridotto per gravi motivi sono ammessi tutti i dirigenti anche se assunti con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a tre anni?**

Le ragioni del differente regime giuridico dell'accesso all'impegno ridotto a seconda della causa che vi dà origine sono evidenti: quando le cause sono originate da gravi motivi di famiglia, all'impegno ridotto possono accedere tutti i dirigenti dei quattro ruoli, aventi titolo, anche a tempo determinato purché il relativo rapporto di lavoro abbia una durata almeno triennale. Nel

caso in cui la richiesta sia motivata dalla possibilità di svolgere attività libero professionale (novità assoluta per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo resa possibile dall'art. 20, comma 1, punto 18 bis della legge 488 del 1999), l'art. 8 condiziona l'accesso all'impegno ridotto al requisito dell'anzianità quinquennale a tempo indeterminato che è lo stesso previsto per la fruizione della maggiorazione della parte variabile della retribuzione collegata alla piena disponibilità verso l'azienda (art. 11, comma 3 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico).

CCNL 3 novembre 2005

Art. 10 entrambe le aree

f) Il personale medico e veterinario con rapporto di lavoro ad impegno ridotto deve mantenere il previsto rapporto di lavoro esclusivo anche dopo l'entrata in vigore della legge 26.5.2004, n. 138 ?

Il personale medico e veterinario che in attuazione dell'art. 64 del CCNL 8 giugno 2000 ha avuto accesso, per comprovate esigenze familiari o sociali, ad un regime di impegno orario ridotto - come successivamente regolamentato dal CCNL Integrativo del 22 febbraio 2001 - deve mantenere il previsto rapporto di lavoro esclusivo anche dopo l'entrata in vigore della legge 26 maggio 2004, n. 138. Infatti, l'art. 10 e seguenti del CCNL 3 novembre 2005 non ha portato, né direttamente né indirettamente, alcuna modifica alle norme del più sopra richiamato CCNL Integrativo del 22 febbraio 2001 che ha limitato l'accesso al regime ad impegno ridotto ai soli dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo.

g) Quali sono le modalità di accesso all'impegno ridotto del personale dirigenziale dell'area della dirigenza medica e veterinaria in relazione all'intervenuta legge 138/2004?

I rapporti di lavoro con impegno ridotto del personale dell'area della dirigenza medica e veterinaria sono attualmente disciplinati dal CCNL Integrativo del 22 febbraio 2001. Tale normativa contrattuale prevede che l'accesso ad un regime di impegno orario ridotto possa essere richiesto esclusivamente dal personale dirigente con rapporto di lavoro esclusivo in relazione alle comprovate particolari esigenze familiari e, comunque, alla condizione che lo stesso non sia titolare di struttura complessa ovvero di struttura semplice che non sia articolazione interna di struttura complessa. La intervenuta legge 26.5.2004, n° 138 non comporta una diversa considerazione delle norme contrattuali che attualmente disciplinano tali specifici rapporti di lavoro con impegno ridotto.

h) I dirigenti con impegno ridotto devono optare per il rapporto di lavoro esclusivo o non esclusivo?

I termini di opzione per il rapporto esclusivo o non esclusivo ora previsti dall'art. 2 *septies* della legge 26 maggio 2004, n. 138 (recepiti dall'art. 10, comma 2 del CCNL 3 novembre 2005) devono essere osservati da tutti i dirigenti a tempo indeterminato o a tempo determinato. Qualora gli stessi prestino la loro attività con impegno ridotto, non possono optare per il rapporto non esclusivo, per esplicita previsione dell'art. 2, comma 1 del CCNL del 22 febbraio 2001. Il passaggio a rapporto non esclusivo implica la revoca dell'orario ad impegno ridotto.

Art. 13 area medico veterinaria e area sanitaria

a) Il CCNL ha previsto per gli ex medici condotti il mantenimento in servizio ad esaurimento. Come devono comportarsi le aziende nei confronti dei dirigenti che, cessati dal servizio per dimissioni volontarie a causa della precedente vincolante normativa di legge e contrattuale richiedono ora la riammissione in servizio?

La intervenuta normativa contrattuale ha previsto anche per gli ex medici condotti il rapporto di lavoro ad esaurimento mantenendo in vigore la disciplina speciale che ne caratterizza il rapporto di lavoro stesso ai sensi delle leggi nn. 58 e 412 del 1991 e lasciando unicamente alla volontà del dirigente la scelta del passaggio al rapporto di lavoro con orario unico esclusivo o non esclusivo. La norma in esame si riferisce ai dirigenti tuttora in servizio e non rimette affatto in discussione i rapporti di lavoro che hanno trovato una loro definitiva volontaria conclusione nel quadro normativo vigente all'epoca delle dimissioni ancorché la vincolatività della predetta normativa sia venuta meno per effetto della legge n. 138 del 2004.

Nei casi prospettati, si ritiene comunque possibile l'applicazione dell'art. 21 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 (ricostituzione del rapporto di lavoro) con la osservanza delle previste modalità e condizioni, fermo rimanendo che la riammissione in servizio potrà avvenire con rapporto di lavoro con orario unico esclusivo o non esclusivo ma nell'impossibilità di ripristinare l'applicazione della normativa di privilegio di cui alla legge 412 del 1991 che consentiva di mantenere ai medici condotti come diritto speciale l'attività come medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale. Si vuol cioè dire che la riassunzione non può che avvenire alle medesime condizioni di incompatibilità attualmente vigenti per tutti coloro che sono ora assunti dalle aziende.

b) Il dirigente medico a tempo definito è compatibile con il rapporto di lavoro esclusivo?

Con il CCNL 5 dicembre 1996, art. 42, comma 3, il rapporto di lavoro dei dirigenti medici e veterinari è diventato unico e in virtù dell'art. 72 del medesimo CCNL i dirigenti medici a tempo definito potevano optare per tale rapporto di lavoro. Con il CCNL 8 giugno 2000 il rapporto di lavoro dei dirigenti medici e veterinari è diventato esclusivo. Sono tuttavia rimasti a rapporto non esclusivo i dirigenti che esercitavano l'attività libero professionale al 31.12.1998 e che non hanno optato entro il 14.3.2000, unitamente ai rapporti di lavoro a tempo definito ed altri similari.

Non esiste, pertanto, nei CCNL la figura del dirigente medico a tempo definito con rapporto esclusivo. Infatti lo stesso CCNL 8 giugno 2000 prevedeva la procedura di trasformazione dei rapporti di lavoro a tempo definito o assimilati e il rientro degli stessi nel rapporto di lavoro ad orario unico ed esclusivo entro il 1.12.2001, in base all'art. 44 del CCNL medesimo. Sulla materia di tali rapporti di lavoro anomali è nuovamente intervenuto il legislatore che, dopo aver prorogato i termini per l'opzione, da ultimo - con la L. 138/2004 - ha nuovamente affidato al CCNL il compito di sopprimere i rapporti di lavoro in questione.

Il CCNL 3 novembre 2005, in applicazione di tale legge, ha eliminato l'obbligo del rapporto di lavoro esclusivo ma, con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo definito e agli altri similari ne ha previsto il mantenimento ad esaurimento, alle stesse condizioni che le norme istitutive di tale rapporto di lavoro prevedevano, ribadendo ancora una volta la possibilità di una loro trasformazione in rapporto di lavoro esclusivo o non esclusivo a tempo unico (cfr. art. 13). Pertanto, anche alla luce del vigente CCNL, non esiste la figura del dirigente medico a tempo definito con rapporto di lavoro esclusivo, con le relative conseguenze di carattere economico.

21. Riammissione in servizio

CCNL 10 febbraio 2004

Art. 21 entrambe le aree

a) Come deve essere ricollocato il dirigente nel caso della riammissione in servizio?

La procedura di ricostituzione del rapporto di lavoro a favore del dirigente che lo abbia interrotto per proprio recesso o per motivi di salute, così come disciplinata dall'art. 21 del CCNL 10 febbraio 2004, non rappresenta particolari difficoltà interpretative; e ciò nel senso che la ricollocazione deve avvenire nella qualifica dirigenziale di posizione economica iniziale.

Esclusivamente nei confronti del dirigente che ha favorevolmente superato il quinquennio di servizio prima della cessazione del rapporto di lavoro sussiste la possibilità da parte dell'azienda di conferimento di un incarico tra quelli previsti dall'art. 27, comma 1, lettere b) e c) del CCNL 8 giugno 2000.

Alla luce di quanto sopra, appare di tutta evidenza l'impossibilità per un dirigente che all'atto della cessazione del rapporto di lavoro ricopriva la qualifica di direttore di struttura complessa di una ricollocazione in una posizione d'incarico di cui alla lettera a) dell'art. 27 del richiamato CCNL 8 giugno 2000. Si fa in ogni modo presente che il dirigente in questione, avendone i requisiti, potrà sempre partecipare alle procedure che l'azienda intenderà attivare per il conferimento dell'incarico apicale, qualora sussista ancora la vacanza del posto di dotazione organica.

22. Rischio radiologico

CCNL 5 dicembre 1996

Art. 62 area medico veterinaria e art. 60 area SPTA

a) L'indennità di rischio radiologico va corrisposta ai medici a tempo definito in misura proporzionale alla prestazione lavorativa?

L'indennità di rischio radiologico è prevista dall'art. 62, comma 1, quarto alinea (che richiama l'art. 120 del DPR. 384 del 1990) e dall' 4, primo alinea del CCNL 5 dicembre 1996, riguardante il fondo per retribuire le situazioni di lavoro dove sono confluite anche le risorse economiche destinate a compensare lo specifico rischio. Le modalità di corresponsione non sono state dunque innovate rispetto al passato dal CCNL del 5 dicembre 1996 né dal CCNL dell'8 giugno 2000.

b) La circolare n. 11 del 22.1.1971 in materia di corresponsione della indennità di rischio radiologico è ancora applicabile?

Si ritiene che la circolare del Ministero della Sanità n. 11 del 22.1.1971 in materia di corresponsione dell'indennità di rischio radiologico sia ancora applicabile al personale delle due aree della dirigenza del Servizio sanitario nazionale in caso di assenze dal servizio, ancorché non sia stata espressamente richiamata in calce alla tabella allegato 4 e alla tabella allegato 3 dei rispettivi CCNL del 5 dicembre 1996 (ora allegato 3 del CCNL 3 novembre 2005 di entrambe le aree).⁸

CCNL 10 febbraio 2004

Art. 39 area medico veterinaria

c) Al personale medico anestesista compete ancora un periodo di congedo aggiuntivo di otto giorni?

Le ferie aggiuntive di 8 giorni per il personale medico anestesista esposto ai gas anestetici sono state confermate dall'art. 39, comma 7 del CCNL Integrativo 10 febbraio 2004 anche per le modalità di fruizione in un'unica soluzione nell'anno solare di spettanza.

⁸ Analogamente avviene per il personale del Comparto Sanità.

23. Risoluzione consensuale

CCNL 8 giugno 2000

Art. 22 entrambe le aree

a) L'istituto della risoluzione consensuale può essere utilizzato per governare i processi generalizzati di ristrutturazione aziendale?

Si ritiene che quanto previsto dall'art. 22 del CCNL 8 giugno 2000 per entrambe le aree della dirigenza in materia di risoluzione consensuale debba essere strettamente osservato, sia per quanto attiene la misura della prevista indennità supplementare, che per la definizione dei criteri generali di operatività delle disposizioni, nel rispetto delle relazioni sindacali connesse.

Non si ritiene che l'istituto possa governare processi di ristrutturazione generalizzati che possono determinare eventuali esuberi di personale, situazione questa disciplinata dall'art. 34 del d.lgs. 165/2001 e dall'art. 31 del CCNL 5 dicembre 1996, le cui procedure vanno prioritariamente esperite.

b) Qual è la natura dell'indennità supplementare?

L'indennità ha natura risarcitoria e non ha effetto sul trattamento pensionistico come chiaramente si evince dall'art. 50 e dell'art. 49 del CCNL 5 dicembre 1996 rispettivamente per l'area della dirigenza medica e veterinaria e della Dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa confermati dall'art. 49 dei CCNL 8 giugno 2000 e dall'art. 53 e dell'art. 48 del CCNL 3 novembre 2005 rispettivamente per l'area della dirigenza medica e veterinaria e della Dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa. Per quant'altro, deve farsi riferimento alle disposizioni emanate in materia di contribuzione previdenziale da parte dell'INPDAP.

c) Il dirigente che usufruisce della permanenza in servizio per un periodo biennale ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. 30 dicembre 1992 n. 503, può richiedere la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro?

Si fa presente che - ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 22 del CCNL 8 giugno 2000 della dirigenza - è compito dell'azienda disciplinare i criteri generali delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro che devono essere oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 6, lett. B) del richiamato CCNL. Ciò premesso, si ritiene che ove il dipendente si sia avvalso - ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. 30 dicembre 1992, n. 503 - della facoltà di permanere in servizio per un periodo di un biennio oltre il limite massimo di età per il previsto collocamento a riposo esso rappresenti il nuovo limite. Corre tuttavia l'obbligo di precisare che la mera proposta di risoluzione consensuale avanzata dal dirigente in assenza delle condizioni e dei requisiti fissati prioritariamente potrebbe essere valutata solo come una eventuale ipotesi di recesso prima della scadenza dell'ulteriore biennio di servizio, che va comunque formalizzata con le previste modalità. Contrariamente, l'istituto della risoluzione consensuale, previsto per soddisfare un interesse congiunto della azienda e del dirigente, risulterebbe solo oneroso per l'azienda senza alcun vantaggio per la stessa quasi configurandosi come un premio di fine servizio improprio, snaturando così i motivi della ulteriore permanenza in servizio del dirigente ai sensi del richiamato d.lgs. n. 503/1992.

24. Sostituzione

CCNL 8 giugno 2000

Art. 18 entrambe le aree

a) **Quanto può durare un incarico a tempo determinato per la sostituzione di un dirigente con incarico di struttura complessa in aspettativa?**

La norma contrattuale consente all'azienda di sostituire il dirigente di struttura complessa collocato in aspettativa per tutta la durata della medesima mediante il conferimento di incarico a tempo determinato ad altro dirigente, fatto salvo il caso del rientro anticipato del titolare. L'incarico a tempo determinato è conferito secondo le procedure di cui al DPR. 484/1997 ovvero dell'art. 15 *septies* del d.lgs. 502/1992. La mancata citazione di tale ultima modalità di assunzione nell'art. 18, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000 (richiamato dalla clausola che si commenta) non preclude alle aziende di utilizzarla in quanto comunque prevista dall'art. 13 comma 2 del medesimo contratto. Si rammenta, infine, che - al verificarsi delle condizioni per l'aspettativa - questa deve essere concessa senza esercizio di alcun potere discrezionale da parte dell'azienda. La ragione della clausola si spiega perché, tra i principi della riforma del pubblico impiego, la mobilità - anche indiretta attraverso l'assunzione di incarichi a tempo determinato - assume particolare rilievo come caratteristica diretta a valorizzare l'esperienza e la crescita professionale dei dipendenti e dei dirigenti in particolare.

b) **Qualora il periodo di distacco sindacale del dirigente di struttura complessa si concluda successivamente alla scadenza del quinquennio, si deve intendere che l'incarico stesso sia completato? Cosa succede nel caso in cui durante il periodo di distacco l'azienda riconduca a mera struttura dirigenziale quella già di struttura complessa ricoperta dal dirigente distaccato?**

L'art. 18, comma 6, ultimo periodo è di chiara interpretazione. Il dirigente di struttura complessa distaccato nel corso del periodo di incarico ha titolo a completare il periodo mancante al quinquennio, interrotto per effetto del distacco sindacale, al suo rientro e, quindi, le due frazioni di incarico si cumulano non rilevando, ai fini del decorso del tempo, la circostanza che il distacco sia equiparato al servizio. Quest'ultima tutela, infatti, attiene all'anzianità di carriera, ai fini pensionistici etc, ma non ai fini dell'espletamento dell'incarico. Tale interpretazione è suffragata dal fatto che il dirigente in questione, completato il quinquennio con la sommatoria dei periodi di incarico, è sottoposto a verifica al fine del rinnovo dello stesso, operazione che sarebbe impossibile se non si facesse riferimento al servizio effettivamente prestato in tale posizione. Anche questa previsione rientra nel regime delle tutele che garantiscono ai dirigenti sindacali l'assolvimento del mandato. E', pertanto, in questo ambito che va valutata l'abrogazione nella dotazione organica del posto afferente all'incarico di struttura complessa del dirigente sindacale distaccato⁹.

c) **Il dirigente di struttura complessa, in aspettativa per il conferimento di un analogo incarico presso altra azienda, è sostituibile con l'assunzione di un dirigente a tempo determinato con pari tipologia di incarico? In caso di rientro al termine dell'aspettativa il dirigente è ancora titolare dell'incarico di struttura complessa ovvero si deve procedere al conferimento di un nuovo incarico di altra tipologia?**

⁹ Si veda l'art. 24 comma 13 del CCNL 3 novembre 2005.

Le ipotesi previste dall'art. 18, comma 5, del CCNL contemplano la possibilità di sostituzione del dirigente di struttura complessa con altro dirigente con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato per tutta la durata delle particolari aspettative ivi previste, tutelate da varie leggi o contratti collettivi quadro. Il successivo comma 6 disciplina anche le modalità da seguire per il rientro anticipato del titolare. Il caso prospettato nel quesito sembra, invece, rientrare nell'ipotesi disciplinata dall'art. 19, comma 6 di entrambi i contratti che tutela temporaneamente (cioè per soli sei mesi) il dirigente il quale sia assunto a tempo indeterminato con incarico di direzione di struttura complessa ex DPR 484/1997 in altra azienda. In tale situazione trova applicazione l'art. 18, comma 2 di entrambi i CCNL, al quale segue la procedura prevista dal citato DPR 484 solo nel caso in cui il dirigente - già titolare dell'incarico - non rientri dall'aspettativa concessa lasciando così il posto di organico disponibile per l'azienda. Ove, al contrario, il citato dirigente di struttura complessa, rientri anticipatamente dall'aspettativa prima dello scadere (o al termine) del semestre, egli prosegue il proprio incarico senza alcun cambiamento della tipologia essendo l'aspettativa disposta a sua tutela. Diversa, invece, è la situazione prevista dall'art. 19, comma 7 di chiara interpretazione.

Si conferma che l'affidamento della struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico non comporta il riconoscimento dell'indennità prevista dal comma 7 dell'art. 18 del CCNL 8 giugno 2000. In tal caso, l'azienda potrà comunque compensare il maggior impegno richiesto al dirigente medico cui è affidata temporaneamente la direzione della struttura agendo sulla retribuzione di risultato.

d) Al dirigente incaricato della sostituzione del titolare cessato dal servizio non spetta alcun compenso?

Le ipotesi di sostituzione previste dall'art. 18, comma 4, del CCNL 8 giugno 2000 contemplano l'assenza determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro del dirigente, per il tempo strettamente necessario all'espletamento delle relative procedure concorsuali.

La mancata citazione del comma 4, nel terzo periodo del comma 7, non è da considerarsi impeditiva per la corresponsione dell'indennità sulla base dell'interpretazione logica dell'art. 18 nel suo complesso dalla quale si evince che non può essere esclusa dalla corresponsione della specifica indennità proprio quella sostituzione in cui la cessazione dal servizio del titolare garantisce più agevolmente anche il rinvenimento delle risorse per il suo pagamento. Conferma tale interpretazione il fatto che il corrispondente articolo dell'area della dirigenza dei ruoli sanitario professionale, tecnico ed amministrativo non prevede alcuna limitazione.

Ove questa sia stata attuata, come previsto da tale ultima clausola contrattuale, all'inizio dell'anno, la sostituzione avrà corso anche se l'individuazione del sostituto sia stata proposta dal dirigente di struttura complessa uscente, tenendo conto che l'incarico di sostituzione comunque è conferito dall'azienda. Nell'ipotesi, invece, in cui la procedura di individuazione non sia stata attuata, si ritiene che essa sia di competenza dell'azienda che vi provvederà secondo i criteri indicati nel comma 2 dell'articolo in esame.

Quanto sopra affermato è coerente con le finalità della disposizione volta ad assicurare la continuità dei servizi sanitari nei momenti di emergenza per il tempo strettamente necessario alla loro copertura con le regole ordinarie, ove il posto sia divenuto vacante.

e) Quali sono le modalità di sostituzione dei dirigenti nel caso di struttura temporaneamente priva di titolare?

Si fa presente che l'art. 18 del CCNL 8 giugno 2000 disciplina le sostituzioni dei dirigenti, allo scopo di assicurare la continuità nei compiti organizzativi ed assistenziali dei servizi sanitari. La procedura prevede, nei casi di assenza del direttore di struttura complessa, che lo stesso

individui preventivamente – nell’ambito della propria struttura - il dirigente cui affidare la sostituzione. In tali casi, ai sensi del comma 7 dell’art. 18, solo ove la sostituzione si protragga continuativamente oltre due mesi, al dirigente (già titolare di un incarico di valore inferiore a quello del dirigente sostituito) compete un’indennità mensile, indicata nel comma stesso (così come integrato dall’art. 11, comma 1, lett. b) del CCNL 3 novembre 2005). Qualora poi le aziende non possano fare ricorso alla sostituzione interna sopra descritta, la struttura temporaneamente priva di titolare può essere affidata *ad interim* ad altro dirigente con corrispondente incarico (art. 18, comma 8). In questo caso, il maggior aggravio di responsabilità del sostituto può essere compensato esclusivamente nell’ambito della retribuzione di risultato.

f) Ove scatti il diritto alla corresponsione dell'indennità di sostituzione, questa spetta per dodici o tredici mensilità?

L'indennità di sostituzione, per sua natura, ha carattere straordinario. Pertanto non è ricompresa tra le voci menzionate nell'art. 35 di entrambi i contratti del 2000 e compete per dodici mensilità.

25. Verifiche e valutazioni (vedi anche incarichi dirigenziali)

CCNL 8 giugno 2000

Art. 31 entrambe le aree

- a) Come deve essere composto il Collegio tecnico incaricato della verifica dei risultati e delle attività dei dirigenti previsto dall'articolo 31 del CCNL 8 giugno 2000? Qual è l'entità del compenso per i componenti del Nucleo di valutazione? La spesa per i componenti interni del Nucleo di valutazione grava sui fondi per la retribuzione di risultato oppure sugli oneri di bilancio?**

L'art. 15 – comma 5 - del d.lgs. 502/1992 e successive modificazioni ed integrazioni - cui si ispira il sistema di verifica e valutazione previsto dagli articoli da 31 a 34 dei CCNL 8 giugno 2000 della dirigenza¹⁰ - lascia piena discrezionalità in capo al Direttore Generale circa la scelta dei componenti del Collegio tecnico cui affidare la valutazione dei dirigenti. Si può solo argomentare che tale composizione – adeguata per profili professionali, disciplina di appartenenza e livello dei componenti - dovrà essere funzionale alle tipologie e finalità della verifica da effettuare, quali ad esempio: il conferimento o la conferma di incarichi (artt. 28 e 29 dei CCNL 8 giugno 2000 di entrambe le aree); l'attribuzione dell'indennità di esclusività al raggiungimento delle anzianità professionali richieste e la maggiorazione della retribuzione di posizione contrattuale minima per i dirigenti al compimento del quinquennio (artt. 4 e 5 dei CCNL 8 giugno 2000 del II biennio); la maggiorazione della parte variabile della retribuzione di posizione dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo (art. 11, comma 3 del CCNL del II biennio). La questione dei compensi per i componenti del Nucleo di valutazione non è di competenza del CCNL. Si può affermare con assoluta certezza che essa non grava sui fondi contrattuali con i quali si provvede esclusivamente alla corresponsione ai dirigenti delle varie voci retributive che ne costituiscono le finalità in quanto i sistemi, meccanismi ed organismi di valutazione sono introdotti dalle leggi di riforma e non dai contratti, ai quali è stato demandato solo il compito di individuare i criteri generali di valutazione, peraltro implementabili a livello aziendale (cfr. art. 15 rinnovato dal d.lgs. 229 del 1999).

CCNL 3 novembre 2005

Artt. 25 e segg. entrambe le aree

- b) Se nella valutazione di I istanza viene accertata una incompatibilità tra valutatore e valutato l'azienda deve ripetere la verifica con altro soggetto?**

I CCNL affrontando il tema della valutazione dei dirigenti non avevano il compito di fornire nel dettaglio le modalità per procedere alla valutazione. Tuttavia nell'allegato n. 5 è ipotizzato proprio un caso di possibile insorgenza di conflitto fra il valutato ed il valutatore di I istanza. In tale contesto viene suggerito di disciplinare i casi consimili nel regolamento di funzionamento degli organi di valutazione al fine di prevenire l'insorgenza di contenziosi che potrebbero vanificare il processo di valutazione per vizi di forma.

¹⁰ Gli artt. da 31 a 34 del CCNL 8 giugno 2000 sono stati modificati e integrati dagli artt. da 25 a 32 del CCNL 3 novembre 2005 per entrambe le aree dirigenziali.

c) Se la verifica dei dirigenti non viene effettuata nei termini di scadenza dell'incarico conferito o si prolunga nel tempo l'incarico successivo da quando decorre?

Le aziende, con atti previsti dai rispettivi ordinamenti, devono stabilire le modalità di effettuazione dei processi di valutazione per il conferimento o rinnovo degli incarichi in modo da garantire, anche alla loro scadenza e senza soluzione di continuità, l'erogazione delle prestazioni evitando problemi circa la decorrenza della conferma dell'incarico. Trattandosi di materia organizzativa, i CCNL non hanno effettuato alcuna previsione ritenendo che sia interesse dell'azienda non solo mantenere l'efficienza dei servizi ma anche tutelare i propri dirigenti che, nell'assunzione di responsabilità, devono essere sorretti dal conferimento di incarichi formali senza interruzione del loro mandato.

d) La valutazione negativa da parte del Collegio tecnico per l'accertamento della responsabilità dirigenziale quale giusta causa di recesso è ineludibile oppure in casi particolarmente gravi è da ritenersi sufficiente l'applicazione dell'art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996 con il parere favorevole del Comitato dei Garanti?

Le ipotesi di valutazione negativa che danno luogo al recesso sono tipizzate e regolate dagli artt. 30 e 31 del CCNL del 3 novembre 2005. L'ipotesi prospettata sembra riferirsi a meri comportamenti disciplinari non attinenti l'oggetto delle valutazioni citate che, pertanto, dovendo essere considerati alla stregua di tutti i comportamenti soggettivi negativi in relazione alla loro gravità possono dar luogo alle procedure previste dall' articolo 36 del CCNL 5 dicembre 1996 e dall'art. 23 del CCNL dell'8 giugno 2000 come integrato dall'art. 20 del CCNL 3 novembre 2005.

e) Le valutazioni esperite fino all'entrata a regime del nuovo sistema di valutazione (30 novembre 2005) mantengono i loro effetti?

Le valutazioni svolte dalle aziende fino alla data di entrata in vigore del CCNL nei confronti dei dirigenti mantengono i loro effetti secondo la previgente disciplina. Il ritardo nella stipulazione dei contratti non ha consentito di avere un ampio margine di tempo per la messa a regime del sistema di valutazione la cui attuazione era prevista entro il 30 novembre 2005, ai sensi dell'art. 32. Ne consegue che ciascuna azienda dovrà procedere nel corso del 2006 - ed in tempo utile per la valutazione relativa a tale anno - all'armonizzazione del proprio sistema con gli attuali criteri, significando comunque che gli esiti della valutazione dovranno essere quelli previsti dalla nuova normativa in mancanza di una norma transitoria nel contratto che regoli tale materia. Peraltro, l'attuale disciplina pare più favorevole della precedente sia con riguardo agli effetti negativi della valutazione dei risultati che delle attività professionali svolte (artt. 30 e 31) in quanto le procedure, nettamente distinte e trasparenti a differenza delle disposizioni dei CCNL 8 giugno 2000, prevedono maggiori tutele nel caso di perdita dell'incarico (art. 30, comma 4) e modalità per la rimozione degli effetti negativi della valutazione (art. 31 comma 7).

f) Con l'attivazione delle strutture del d.lgs. 286/1999 è possibile mantenere ancora in essere un nucleo di valutazione esterno?

Il nucleo di valutazione opera sino alla eventuale applicazione da parte della azienda dell'art. 10, comma 4, del d.lgs. 286 del 1999 (cfr. art. 26, comma 4).

Parte II – Trattamento Economico

1. Effetti dei benefici economici

Art. 49 entrambe le aree biennio 1998-1999

Artt. 7 e 8 entrambe le aree biennio 2000-2001

Artt. 53 area medico veterinaria e art. 48 area SPTA biennio 2002-2003

Artt. 9 area medico veterinaria e art. 8 area SPTA biennio 2004-2005

a) **Quale è l'importo della retribuzione di posizione preso in considerazione ai fini dell'indennità premio di servizio?**

L'importo è chiaramente indicato nei commi 2 e 3 degli artt. 49 dei CCNL 8 giugno 2000 - I biennio economico come modificati ed integrati dagli artt. 8 e 7 dei CCNL 8 giugno 2000 delle rispettive aree per il secondo biennio economico. In materia, peraltro, si deve tenere conto delle circolari emanate dall'INPDAP.

2. Equiparazione

CCNL 5 dicembre 1996

Art. 70 area medico veterinaria

a) Da quale data opera l'equiparazione ai fini economici degli odontoiatri al personale medico?

L'art. 70, comma 11, del CCNL del 5 dicembre 1996 sostituisce la tabella allegato 1 al DPR 384/90 con la nuova tabella allegato 3 al nuovo CCNL. Con tale disposizione le parti hanno provveduto a dare ottemperanza alla sentenza del TAR del Lazio, n. 1362/92 con la quale il Giudice amministrativo aveva ritenuto illegittimo l'inserimento del profilo degli odontoiatri nell'area comparto invece che nell'area medica, effettuato dal citato DPR 384/90. La clausola contrattuale opera, dunque, ai fini giuridici mentre per il trattamento economico spettante ai dirigenti odontoiatri si deve fare riferimento alle norme generali dettate dal contratto (cfr. art. 2, commi 1 e 2). L'eventuale diritto ad emolumenti arretrati per il periodo precedente al 1.1.1994 esula dalla competenza delle attuali parti negoziali, né può essere in alcun modo fatto rientrare negli oneri contrattuali del quadriennio 1994-97. Per provvedere alla regolazione degli eventuali emolumenti arretrati si ritiene che si debba ricorrere alle procedure di cui all'art. 66 del decreto legislativo n. 29/1993.

CCNL 8 giugno 2000 II biennio economico 2000-2001

Art. 3 entrambe le aree

b) Le differenze dovute per l'equiparazione da parte di ciascun dirigente rispetto al percepito a titolo di retribuzione di posizione vanno conguagliate anche con la retribuzione di posizione variabile aziendale? E' corretto mantenere il precedente trattamento se superiore e come deve essere attribuita la differenza a conguaglio? La misura della retribuzione di posizione - parte fissa e parte variabile - indicate nell'art. 3 devono essere corrisposte anche ai dirigenti di ex X livello?

L'art. 3 di entrambi i contratti stabilisce quale sia la composizione della retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti dei quattro ruoli di ex IX livello equiparata a quella dei dirigenti di ex X livello non qualificato del DPR 384/1990 e ne fissa la misura complessiva senza equiparare le voci che costituiscono la parte fissa e variabile. Per i dirigenti già di X livello essa risulta composta come da tabella all. 1 del CCNL del 5 dicembre 1996 - II biennio 1996/1997 e per i dirigenti equiparati corrisponde a quella stabilita dagli artt. 3, commi 1 e 2 di entrambi i contratti. Pertanto, per questi ultimi, dal 1 febbraio 2001 la retribuzione di posizione viene - per così dire - ristrutturata: la parte fissa è modificata in ragione delle misure indicate dalle citate disposizioni (anche se era di misura inferiore). Analogo adeguamento dei valori riguarda la parte variabile. Ove l'azienda abbia già attribuito al dirigente una retribuzione di posizione superiore - nel complesso - al nuovo minimo, la parte eccedente va mantenuta sulla retribuzione variabile e nulla è dovuto al dirigente a titolo di equiparazione se non la variazione della struttura della retribuzione di posizione per la parte fissa come sopra indicato; ove viceversa la retribuzione di posizione fosse rimasta inferiore al minimo di cui all'art. 3, si deve procedere al conguaglio positivo a favore del dirigente. Il conguaglio sarà complessivo (cfr. artt. 39 e 40 delle due aree) ma le voci che compongono la retribuzione di posizione minima (fissa e

variabile) saranno costituite esattamente come previsto dagli artt. 3 dei rispettivi contratti che la rideterminano. Ripristinata l'equiparazione, la retribuzione di posizione da attribuire a ciascun dirigente segue i principi generali.

c) Ai fini del calcolo delle anzianità complessive i servizi pregressi prestati dai medici con rapporto di lavoro a tempo pieno o definito sono equiparabili tra di loro?

Ai fini dell'equiparazione in esame, i servizi a tempo pieno o definito sono tra loro cumulabili se prestati senza soluzione di continuità con rapporto di "impiego". Sulla cumulabilità dei servizi utili al riconoscimento della fascia di indennità di esclusività, si rinvia alle note di chiarimento del 26 luglio e del 25 ottobre 2000, disponibili sul sito Aran nelle quali si è esplicitato che i servizi convenzionali non sono utilizzabili.

d) Quale deve essere il trattamento di equiparazione dei dirigenti dell'area medico-veterinaria già a tempo pieno che non hanno optato per il rapporto di lavoro esclusivo?

Si ritiene che il diritto all'equiparazione sia maturato dai dirigenti già di ex IX livello anche a prescindere dalle caratteristiche del rapporto di lavoro purché rientranti nell'applicazione dell'art. 3 in esame. Pertanto, la retribuzione di posizione va teoricamente rideterminata secondo le modalità previste dalla norma citata e poi decurtata del 50% nella parte variabile (art. 47 dei CCNL 8 giugno 2000 - I biennio economico 1998/999). In caso diverso si creerebbe una disparità di trattamento con i medici a tempo definito di cui al comma 2 dello stesso articolo.

3. Ex medici condotti ed equiparati

D.lgs. 165 del 30 marzo 2001

- a) **Quali condizioni devono sussistere per la attivazione della procedura dell'art. 66 del d.lgs. 29/1993 per il riconoscimento della RIA agli ex medici condotti destinatari della decisione TAR Lazio n. 640/1994?**

La materia dell'estensione degli effetti soggettivi dei giudicati non è di competenza dell'Aran come chiaramente deducibile dalla lettura dell'art. 66 del d.lgs. 29 del 1993, (ora art. 61 del d.lgs. 165 del 2001), salvo che, nei provvedimenti di rifinanziamento delle norme contrattuali annullate (nel caso di specie dell'art. 133 del DPR 384 del 1990, regolamento di recepimento dell' accordo di lavoro del triennio 1987 – 1990) la questione non venga demandata alla contrattazione collettiva con assegnazione delle relative risorse, circostanza che, a tutt'oggi, non si è verificata. Corre l'obbligo di segnalare che l'art. 23, comma 2 della legge 448 del 2001 fa divieto alle amministrazioni di adottare provvedimenti di estensione dei giudicati per il triennio 2002 – 2004. Nelle more, agli ex medici condotti che non hanno optato per il rapporto di lavoro esclusivo si applica il trattamento economico onnicomprensivo previsto dall'art. 43 , comma 5 del CCNL in esame sino all'entrata in vigore dell'art. 44, comma 6, la cui applicazione è stata prorogata al 1 settembre 2002.

CCNL 3 novembre 2005

Art. 48 area medico veterinaria

- b) **Ai medici ex condotti ancora in servizio oltre il trattamento economico onnicomprensivo previsto dal CCNL va corrisposta anche la quota di Euro 558,27 (1.081.000) di indennità integrativa speciale annua conglobata di cui all'art. 38 del DPR 494/1987?**

Gli ex medici condotti ad esaurimento hanno mantenuto la possibilità di essere titolari di convenzione di medicina generale con il Servizio sanitario nazionale. Tali rapporti convenzionali prevedono già la corresponsione della indennità integrativa speciale che non può quindi trovare duplicazione nel rapporto ad esaurimento ancora in essere e per il quale il nuovo contratto ha rideterminato il trattamento economico onnicomprensivo.

4. Fondi

CCNL 8 giugno 2000

Art. 47 area medico veterinaria

a) E' da considerarsi definitiva la riduzione operata sui fondi aziendali a seguito dell'applicazione dell'art. 47 del CCNL 8 giugno 2000?

La riduzione dei fondi della retribuzione di posizione e di risultato prevista dall'art. 47 del CCNL 8 giugno 2000 per i dirigenti a rapporto non esclusivo ha avuto carattere definitivo essendo stata utilizzata per la copertura in parte della spesa per la corresponsione dell'indennità di esclusività nella sua prima applicazione.

CCNL 10 febbraio 2004

Art. 41 area SPTA

a) Quali sono i fondi di riferimento della dirigenza infermieristica?

In ordine alla costituzione dei fondi per la dirigenza delle professioni sanitarie il CCNL integrativo area dirigenza SPTA del 10 febbraio 2004, all'art. 41, ha dettato specifiche disposizioni, prevedendo modifiche compensative delle dotazioni organiche per l'istituzione dei posti della nuova figura dirigenziale. Tali modifiche sono di specifica competenza di ciascuna azienda, tenute presenti altresì le eventuali direttive che le regioni sono tenute ad impartire per l'attuazione della L. 251/2000. L'art. 42 del medesimo CCNL ha poi disciplinato gli incarichi provvisori, anticipando le disposizioni relative alla attribuzione del trattamento economico e alla formazione dei fondi, così come previste per la fase a regime, per la qualifica unica della dirigenza delle professioni sanitarie.

I citati articoli contrattuali, a tale proposito, hanno richiamato la L. 251/2000 quale fonte normativa per l'istituzione della nuova qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie (infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica), individuando una disciplina contrattuale che renda applicabili, in maniera uniforme nelle aziende, quanto stabilito in detta legge. Non risulta possibile, allo stato, dare indicazioni sulla applicazione della legge 1 febbraio 2006, n. 43 e sulla sua armonizzazione con le norme del CCNL. Tale materia potrà essere oggetto della prossima tornata contrattuale, ove vi sia specifica necessità ed indicazione nell'atto di indirizzo del Comitato di settore.

CCNL 3 novembre 2005

Art. 24 area SPTA

b) L'applicazione dell'art. 24, comma 2 è riservata alle sole aziende in situazione di pareggio di bilancio oppure la norma si applica unicamente alle condizioni previste dall'art. 43 – comma 5 – della legge n. 449 del 1997 che non prevede tale condizione?

La disposizione contrattuale si ritiene di chiara lettura e fa riferimento esclusivamente ai risparmi di gestione rispetto alle spese legali sostenute nell'anno precedente. Le quote vanno riconosciute con le procedure ed alle condizioni indicate dall'art. 43 – comma 5 – della legge n. 449 del 1997, secondo quanto stabilito in contrattazione integrativa.

Art. 36 area SPTA

- c) In presenza di risorse nel fondo dell'art. 54, l'indennità di struttura complessa può essere incrementata sino al suo valore massimo?**

La capienza del fondo della retribuzione di posizione consente alle aziende di incrementare l'indennità di struttura complessa per i dirigenti dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo sino al raggiungimento del valore massimo di € 9.432,00 come già previsto dall'art. 41 del CCNL 8 giugno 2000. Quanto affermato trova anche conferma nell'art. 9 - comma 5 – del CCNL II Biennio Economico 2004-2005 dell'area della Dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa sottoscritto in data 5 luglio 2006, dove - per il raggiungimento di tale finalità - è previsto anche un apposito finanziamento a decorrere dal 31 dicembre 2005.

Art. 44 area SPTA

- d) La retribuzione minima contrattuale unificata al 31.12.2003 dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo con oltre 5 anni di servizio è comprensiva dell'incremento di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL 8 giugno 2000 – II Biennio economico (Euro 1.497,73, pari a Lire 2.900.000)?**

Si conferma che la retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003 - indicata nelle tavole B) e C) dell'art. 44 del CCNL 3 novembre 2005 per il personale dirigente dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo con oltre 5 anni di servizio - è comprensiva dell'incremento di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL 8 giugno 2000 – II Biennio economico (Euro 1.497,73, pari a Lire 2.900.000) che a decorrere dal 31 dicembre 2003 è stato rideterminato in Euro 1.601,02, rimanendo all'interno di detta voce stipendiale.

Artt. 49 e segg. area SPTA

- e) I fondi del personale della Dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa sono unici o separati?**

Il fondo della retribuzione di posizione di cui all'art. 50 del CCNL 8 giugno 2000 (ora art. 49 CCNL 3 novembre 2005) è stato previsto in modo separato per la Dirigenza sanitaria e per della dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa.

Per quanto attiene invece i fondi dell'articolo 51 - fondo del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro - (ora art. 50 CCNL 3 novembre 2005) e dell'art. 52 - fondo della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale - (ora art. 51 CCNL 3 novembre 2005) del richiamato CCNL, si fa presente che gli stessi sono stati costituiti in modo unico secondo la disciplina prevista rispettivamente dagli articoli 60 e dagli articoli 61, 62 e 63 del CCNL 5 dicembre 1996 e ripartiti nella loro gestione secondo le quote storiche spettanti a ciascun ruolo.

- f) Nel caso si dovesse procedere all'incremento dei fondi come conseguenza dell'aumento della dotazione organica come deve essere intesa la locuzione “misura congrua“ utilizzata?**

L'azienda o ente dovrà rideterminare il fondo per la retribuzione di posizione in modo che sia possibile attribuire anche alle posizioni organizzative di nuova istituzione (dal momento dell'effettiva attivazione delle stesse) una retribuzione di posizione adeguata al relativo carico di responsabilità in base ai principi sulla graduazione delle funzioni, se effettuata, o nel rispetto dei valori economici minimi indicati nelle tabelle allegate ai CCNL. L'incremento del fondo "in misura congrua" significa, quindi, l'entità delle risorse che l'azienda o l'ente deve prevedere per il finanziamento delle dotazioni organiche dirigenziali nuove alle quali sono collegate le varie tipologie dell'incarico graduate o meno dall'azienda. Il costo della dotazione organica non è contrattuale essendo la materia attinente a quelle riservate alla legge o atto da essa individuato (art. 2, comma 1, lettera c) della legge n. 421/1992). Per effetto dell'art. 9 del CCNL 3 novembre 2005, tale clausola va applicata sulla base delle linee di indirizzo regionale.

Artt. 55 area medico veterinaria e art. 50 area SPTA

g) Da quale data va aggiornata la retribuzione oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti?

La retribuzione oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti va maggiorata nella misura prevista dal comma 6 del CCNL dell'area della dirigenza medica-veterinaria e dal comma 5 dell'area della dirigenza SPTA a decorrere dal 1° gennaio 2003. Le aziende devono, quindi, procedere ai necessari conguagli per il periodo decorrente da detta data fino alla applicazione a regime delle nuove tariffe orarie. Le nuove tariffe rimangono invariate sino all'entrata in vigore del CCNL del II Biennio economico 2004 – 2005. Nessun conguaglio è previsto per l'anno 2002 per il quale vengono confermate ultrattivamente le precedenti tariffe, lasciando così alle aziende una maggiore agibilità nella gestione del fondo di riferimento. Si rammenta, inoltre, che le norme in esame, al comma 3, prevedono risorse aggiuntive da destinare ai compensi per lavoro straordinario in attesa dei contratti del II biennio, risorse che dovrebbero consentire una maggiore agibilità del fondo per le condizioni di lavoro.

D.P.C.M. 8 marzo 2001

h) Quali sono le modalità di incremento del fondo di retribuzione per il finanziamento dell'inquadramento del personale medico in convenzione?

Il CCNL 8 giugno 2000 dell'area della dirigenza medica e veterinaria non ha finanziato il passaggio del personale medico in convenzione inquadrato nel ruolo sanitario per effetto dell'art. 8 del d.lgs. 502/1992, anche in quanto temporalmente stipulato prima del D.P.C.M. 8 marzo 2001.

Pertanto, le risorse per il finanziamento del fondo della retribuzione di posizione necessario per operare l'inquadramento del personale medico in questione non possono che essere ricercate nell'ambito del finanziamento delle norme stesse che hanno consentito tale passaggio. In ogni caso, si richiama quanto previsto dall'art. 53 del già citato CCNL 8 giugno 2000 per il finanziamento dei fondi per effetto della rideterminazione della dotazione organica dei posti di funzione dirigenziale in numero superiore a quello preso a base di calcolo per la loro formazione.

5. Indennità di Esclusività (vedi anche rapporti di lavoro ad esaurimento, ad impegno ridotto, a tempo determinato esclusivo e non esclusivo)

CCNL 8 giugno 2000

Art. 42 area medico veterinaria e art. 43 area SPTA - biennio economico 1998-1999

Art. 5 entrambe le aree - biennio economico 2000-2001

a) Con quali modalità va corrisposta l'indennità di esclusività del rapporto di lavoro?

L'indennità di esclusività è corrisposta in stretta correlazione con la tipologia dell'incarico solo nel caso di titolarità dell'incarico di struttura complessa (ex dirigenti di II livello) ovvero assunti come tali dopo il 31.07.1999, per il quale si prescinde dalla esperienza professionale.

In tutti gli altri casi la misura dell'indennità di esclusività è strettamente correlata alla esperienza professionale, indipendentemente dall'incarico conferito tanto è vero che in mancanza del conferimento dello stesso, come da dichiarazioni congiunte n. 2 dei CCNL delle due aree dirigenziali II biennio economico 2000-2001, si deve fare riferimento alle posizioni giuridiche di provenienza. Infatti, la fascia più bassa dell'indennità compete ai dirigenti con meno di cinque anni di servizio al 31.12.1999, anche se attualmente titolari di un incarico corrispondente alle tipologie dell'art. 27, comma 1 lett. b) e c), che prima del d.lgs. 229/1999 erano già conferibili dopo il superamento del periodo di prova (cfr. art. 57, comma 6 e 55, comma 6 dei rispettivi CCNL del 5 dicembre 1996).

Le fasce intermedie competono, invece, in base all'esperienza professionale ivi indicata ai relativi dirigenti, anche se titolari di incarico che attualmente corrisponde anche a quelli rientranti nella tipologia d) dell'art. 27 dei CCNL del I biennio 1998-1999.

Ciò discende da una duplice considerazione:

- gli incarichi di natura professionale appartenenti alla tipologia d) dell'art. 27 citato, con l'entrata in vigore dei contratti, sono destinati solo ai dirigenti con meno di cinque anni;
- al termine del quinquennio, il conferimento di uno degli incarichi di tipo b) o c) dell'art. 27 è possibile, ma non costituisce necessariamente un diritto in quanto discende dalla disponibilità di incarichi da conferire. Perciò, l'art. 5 dei rispettivi CCNL non subordina il passaggio alla fascia superiore dell'indennità al conferimento di un incarico ma al superamento positivo della verifica professionale di cui agli artt. 31 e 32 dei rispettivi contratti collettivi del I biennio economico 1998-1999.

Va, infine, precisato che la misura della indennità di esclusività attribuita non influenza nel modo più assoluto la prosecuzione da parte del dirigente dell'incarico conferito dalla azienda alla luce delle preesistenti disposizioni del CCNL 5 dicembre 1996 (cfr. a tale proposito l'art. 3, comma 5, del CCNL II biennio economico 2000-2001).

L'importo dell'indennità di esclusività è annuo, lordo e ad esso va aggiunto il rateo della 13^a mensilità. Si richiamano, in via generale, gli artt. 62 e 63, comma 6 di entrambi i CCNL.

L'esperienza professionale è costituita dai servizi a tempo determinato e indeterminato con rapporto di impiego, compresi quelli equiparabili, ai sensi degli artt. 24, 25 e 26, comma 1 del DPR 761/1979, purché senza soluzione di continuità. Non si ritiene interrotto il rapporto di lavoro nei casi in cui il dirigente abbia mantenuto il diritto alla conservazione del posto.

Ai dirigenti assunti con le procedure del DPR 484/1997 per svolgere l'incarico di direzione di struttura complessa con rapporto di lavoro a tempo determinato competono sia l'indennità di esclusività nella misura più elevata che quella di struttura complessa di cui agli artt. 40 e 41 dei CCNL del I biennio 1998-1999 delle rispettive aree dirigenziali. Le medesime indennità non competono, invece, qualora l'incarico rientri nei casi di sostituzione effettuati ai sensi dell'art. 18 dei CCNL citati in attesa della copertura anche temporanea dei posti vacanti.

Ai fini della corresponsione dell'indennità si rammenta quanto previsto dall'art. 7, comma 2 di entrambi i CCNL delle aree dirigenziali in questione.

Art. 31 entrambe le aree - biennio economico 1998-1999

b) Quali sono le modalità di passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività?

La normativa contrattuale ha subordinato il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività, una volta maturata la prevista esperienza professionale, all'esito positivo della verifica triennale di cui all'art. 31 – comma 2 – del CCNL 8 giugno 2000.

Le verifiche che il Collegio tecnico è tenuto ad effettuare sulle attività professionali svolte e sui risultati raggiunti da parte dei dirigenti sono indicate nell'art. 32 del richiamato CCNL ed i criteri possono essere ulteriormente integrati a livello aziendale, di concerto con le Organizzazioni Sindacali interessate, anche per quanto riguarda le eventuali assenze dal servizio (dovute a lunghi periodi di malattia o per maternità) incidenti sulla valutazione.

c) Al dirigente dell'area medico – veterinaria e del ruolo sanitario assunto con contratto a tempo determinato, deve essere corrisposta l'indennità di esclusività nella misura prevista dall'art. 5 del CCNL II biennio?

La corresponsione dell'indennità di esclusività prescinde dalla stabilità o meno del rapporto di lavoro instaurato (tempo determinato e/o indeterminato). Infatti tale indennità è correlata all'esperienza professionale acquisita come già precisato nella precedente nota di chiarimenti di questa Agenzia prot. N. 8040 del 26.07.2000. Essa, pertanto, al dirigente con rapporto di lavoro esclusivo a tempo determinato già in servizio al 31 dicembre 1999 è attribuita secondo l'esperienza professionale maturata a tale data, con le regole previste dall'art. 12, comma 2, lett. b) del CCNL. Se assunto successivamente l'indennità compete nella misura iniziale (comma 9 dell'art. 5), fatti salvi i casi in cui venga attribuito l'incarico di direzione di struttura complessa, per il quale la misura dell'indennità non è legata all'esperienza professionale ma all'incarico.

Si ritiene, inoltre, che al dirigente già in servizio al 31 dicembre 1999 che opti per il rapporto esclusivo dopo il 14 marzo 2000, l'indennità di esclusività vada attribuita nella misura relativa alla fascia di esperienza professionale maturata a tale data.

d) Come si determina la misura dell'indennità di esclusività da corrispondere ad un dirigente sanitario a tempo indeterminato in posizione di comando da due anni presso l'amministrazione regionale? Qual'è l'esperienza professionale cui fare riferimento?

Il periodo di servizio svolto in posizione di comando è equiparato a quello svolto nella propria amministrazione (è infatti valido ad es. per il compimento del periodo di prova) e, pertanto, va compreso nel computo dell'esperienza professionale ancorché non svolto specificatamente nell'Azienda. In caso contrario verrebbero meno i presupposti per la concessione del comando stesso che è proprio motivato dall'acquisizione di una più ampia e diversa esperienza professionale utilizzabile all'interno dell'azienda al momento del rientro.

e) Come deve essere valutata l'esperienza professionale degli ex medici condotti ai fini della corresponsione dell'indennità di esclusività?

Ai fini del riconoscimento della indennità di esclusività non incide la circostanza della specialità del rapporto di lavoro che norme successive al DPR 761/1979 hanno mantenuto in capo alla categoria degli ex medici condotti esattamente come per i medici a tempo definito.

f) Vanno riconosciuti i servizi pregressi ai fini della corresponsione dell'indennità di esclusività?

Ai fini del calcolo dell'esperienza professionale richiesta per l'applicazione dell'art. 5 del CCNL 8 giugno 2000 è confermato che dopo l'entrata in vigore del CCNL 5 dicembre 1996 (e, quindi, dal 6 dicembre 1996) è stato disapplicato l'art. 118 del DPR 384/1990. Conseguentemente per il personale inquadrato o assunto in azienda dopo tale data, l'anzianità utile ai fini della determinazione della fascia dell'indennità di esclusività è esclusivamente quella maturata a tempo determinato e indeterminato senza soluzione di continuità nella dirigenza del SSN, anche in enti diversi, purché tutti appartenenti al comparto sanità. La norma ha carattere tassativo ed è stata oggetto di interpretazioni autentiche e di decisioni giurisprudenziali. Qualsiasi altra interpretazione comporterebbe oneri aggiuntivi non finanziati dal CCNL.

CCNL 8 giugno 2000

Art. 12 entrambe le aree - biennio economico 2000-2001

g) Il servizio svolto presso un ente pubblico non economico può essere riconosciuto utile ai fini dell'attribuzione dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 12, comma 3, lett. b, del CCNL II biennio economico medici? Sono riconoscibili ai fini dell'anzianità maturata per la definizione della misura dell'indennità di esclusività i servizi prestati presso enti non appartenenti al comparto Sanità?

La risposta è negativa per entrambi i quesiti e vale per entrambe le aree dirigenziali. Ai fini del riconoscimento dell'anzianità, per la determinazione della misura dell'indennità di esclusività per ciò che attiene i servizi riconoscibili, si conferma quanto già espressamente indicato nella nota prot. N. 8040 del 26.07.2000 non essendo possibili ulteriori interpretazioni estensive, con la precisazione che, se trattasi di servizi pregressi presso gli enti locali, a suo tempo riconoscibili ai sensi degli artt. 53 e 118 del DPR 384/1990, questi devono essere stati svolti nella stessa disciplina ed in qualifiche dirigenziali.

h) Sono da considerare svolti senza soluzione di continuità i servizi nei quali l'interruzione sia unicamente dipesa dall'intervallo (sabato-domenica), dovuto all'articolazione dell'orario di servizio su cinque giorni lavorativi, presso la nuova azienda di destinazione e con questa concordato? Sono da considerare svolti senza soluzione di continuità i servizi nei quali l'interruzione sia dovuta ad un accordo tra il dirigente e l'azienda che posticipa la presa di servizio agli effetti economici rispetto alla decorrenza giuridica che, invece, rispetta la continuità dei servizi?

Si può ritenere, in via interpretativa, che nelle due ipotesi previste possa ravvisarsi la continuità dei rapporti solo se l'inizio dell'attività - che sarebbe stato continuativo sulla base della lettera di assunzione o di invito alla stipulazione del contratto individuale - sia stato posticipato sulla base di un accordo esplicito tra dirigente ed azienda risultante da prova documentale incontrovertibile.

i) Può essere riconosciuta come esperienza professionale il servizio prestato in applicazione dell'art. 1 della legge 336/1970 e dalla legge 9 ottobre 1971, n. 824?

La normativa introdotta dall'art. 1 della legge 336/1970 e dalla legge 9 ottobre 1971 n. 824 è stata recepita con un rinvio ricettizio dal CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 (art. 39 e 38 – comma 6 – rispettivamente per l'area della dirigenza medica e veterinaria e per l'area della dirigenza SPTA) limitatamente per le finalità da esso previste. Essa pertanto non può trovare applicazione in istituti di recente introduzione quali appunto l'indennità di esclusività del rapporto di lavoro anche se per la sua corresponsione viene richiamata l'esperienza professionale che deve essere effettiva e non convenzionale come quella richiesta dalla legge in esame.

j) Può essere riconosciuto il periodo di aspettativa senza assegni per motivi sindacali ai dirigenti ai fini della corresponsione dell'indennità di esclusività?

I periodi di aspettativa senza assegni per motivi sindacali fruiti dal personale dirigente rilevano ai fini della maturazione della indennità di servizio per la corresponsione della indennità di esclusività essendo tali periodi equiparati, a tutti gli effetti, al servizio prestato presso le Aziende ed enti del SSN.

k) Ai fini della corresponsione dell'indennità di esclusività rileva la circostanza che l'esperienza professionale sia stata maturata in discipline diverse?

Ai fini della corretta applicazione degli artt. 5 e 12 del CCNL 8 giugno 2000 – II biennio economico dell'area della dirigenza medica e veterinaria, si significa che le disposizioni contrattuali non fanno alcun riferimento alle discipline, in quanto come previsto dall'art. 24 (disposizioni particolari) del CCNL 3 novembre 2005 l'esperienza professionale deve essere maturata in qualità di “dirigente”.

l) I periodi lavorativi pregressi svolti all'estero possono essere riconosciuti ai fini della corresponsione dell'indennità di esclusività?

Si fa presente che con il CCNL del 8 giugno 2000 si è proceduto alla istituzione di una indennità per la esclusività del rapporto dei dirigenti dell'area medico-veterinaria e dell'area sanitaria. Ciò è avvenuto nel quadro del riordino del Servizio sanitario nazionale previsto dal d.lgs. 229/1999, al fine di promuovere il miglioramento qualitativo delle prestazioni sanitarie e per il conseguimento degli obiettivi del piano sanitario nazionale. Tale indennità che costituisce un elemento distinto della retribuzione è stata appositamente finanziata prevedendo anche precise modalità circa la sua corresponsione al fine di non travalicare i limiti della spesa così come quantificata con il richiamato CCNL. Allo stato non risulta possibile una diversa valutazione dell'esperienza professionale ai fini della determinazione della indennità di esclusività da come è stata definita dalle parti con l'art. 12 del CCNL 8 giugno 2000 – II Biennio economico e con l'art. 24 del CCNL 3 novembre 2005 ovvero che la stessa deve essere stata maturata senza soluzione di continuità quali dirigenti presso le aziende ed enti del comparto del Servizio sanitario nazionale.

CCNL 22 febbraio 2001

Art. 4 entrambe le aree

m) Al personale dirigente con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale va corrisposta l'indennità di esclusività?

Per effetto di quanto previsto dal CCNL 22 febbraio 2001, integrativo del CCNL dell'8 giugno 2000 dell'area della dirigenza medica e veterinaria del SSN, il personale dirigente con rapporto di lavoro ad impegno ridotto equivalente al tempo parziale verticale, percepisce per intero l'indennità di esclusività durante il periodo di effettiva prestazione lavorativa.

D.P.C.M. 8 marzo 2001

n) Può essere riconosciuta l'esperienza professionale svolta dai dirigenti della medicina dei servizi e guardia medica inquadrati nei ruoli della Dirigenza sanitaria del SSN ai fini della corresponsione dell'indennità di esclusività?

Il D.P.C.M. 8 marzo 2001 ha previsto dettagliatamente le modalità di riconoscimento del servizio e della esperienza professionale maturato in regime convenzionale dagli specialisti ambulatoriali, medici e delle altre professionalità sanitarie, dai medici della guardia medica, dell'emergenza territoriale e della medicina dei servizi, inquadrati nei ruoli della Dirigenza sanitaria del Servizio sanitario nazionale. Trattasi di una norma speciale alla quale le aziende devono attenersi e non applicabile in via analogica ad altra fattispecie.

o) Il D.P.C.M. 8 marzo 2001 è suscettibile di applicazione analogica ai dirigenti con rapporto di impiego nel caso di pregressi servizi convenzionali prestati senza soluzione di continuità ai fini dell'equiparazione e della corresponsione dell'indennità di esclusività?

La disciplina del D.P.C.M. 8 marzo 2001 sulla riconoscibilità dei servizi al personale convenzionato che è inquadrato nella qualifica di dirigente del Servizio sanitario nazionale per effetto del d.lgs. 502 del 1992 ha carattere eccezionale e riguarda solo i soggetti tassativamente indicati dal decreto. L'applicazione di tale normativa non può, dunque, essere generalizzata ai dirigenti sanitari in genere, già a rapporto di impiego che vantino servizi convenzionali anteriormente all'assunzione ai fini dell'attuazione degli artt. 3 o 5 del CCNL 8 giugno 2000 II biennio economico, recando il predetto D.P.C.M. una normativa speciale non suscettibile di applicazione analogica. In buona sostanza, si ritiene che il servizio prestato in regime di convenzione da parte dei medici inquadrati nei ruoli della Dirigenza sanitaria del Servizio sanitario nazionale per effetto del d.lgs. 502 del 1992 possa essere fatto valere nei limiti e con le modalità espressamente previste dal D.P.C.M. 8 marzo 2001 emanato dal competente Ministero della Salute.

6. Indennità di polizia giudiziaria

CCNL 5 dicembre 1996

Art. 62 area medico veterinarie e art. 60 area SPTA

a) L'indennità di polizia giudiziaria continua a essere prevista per i dirigenti dell'area SPTA cui è attribuita la relativa qualifica?

La indennità di polizia giudiziaria continua ad essere prevista per i dirigenti dell'area della Dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa cui è stata attribuita la qualifica di Ufficiale di polizia giudiziaria con le procedure già previste dall'art. 46, comma 2 del DPR 384/1990 che per gli effetti sono state mantenute in vigore dall'art. 72, lettera cc) del CCNL 5 dicembre 1996. Tale indennità viene corrisposta ai dirigenti che esercitano le effettive funzioni di vigilanza e di ispezione ai sensi delle vigenti disposizioni di legge nella misura definita nella contrattazione decentrata e finanziata con le disponibilità del fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro in cui le risorse sono a suo tempo confluite ai sensi dell'art. 60, comma 1 del CCNL 5 dicembre 1996.

CCNL 3 novembre 2005

Art. 52 area medico veterinaria

b) Qual è l'autorità competente all'attribuzione della qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria?

L'attribuzione della qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria è rilasciata dall'autorità competente quale è indicata dalle vigenti norme di legge in materia nonché dalle intervenute eventuali disposizioni adottate in tale campo dalle singole regioni per la parte di competenza.

c) Quali sono le condizioni sulla base delle quali viene corrisposta l'indennità di Ufficiale di Polizia Giudiziaria?

Si fa presente che ai dirigenti medici e veterinari che, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge è stata attribuita dalla autorità competente la qualifica di UPG, va corrisposta l'indennità prevista dall'art. 52 del CCNL 3 novembre 2005 dall'entrata in vigore del medesimo CCNL, vale a dire dal 4 novembre 2005, sempre a condizione dell'effettivo svolgimento delle funzioni ispettive e di controllo previste dall'art. 27 del DPR 24 luglio 1977, n. 616 e dall'art. 3 della legge 30 aprile 1962, n. 283. La decorrenza è frutto di un accordo tra le parti perché l'indennità, non prevista dai precedenti CCNL, è stata istituita ex novo e non poteva essere retroattiva. Per tale ragione le risorse da destinare al finanziamento di detta indennità a decorrere dal 1 gennaio 2003 sono state temporaneamente utilizzate, fino all'effettiva corresponsione della stessa, per i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario.

7. Indennità di Struttura Complessa (vedi anche incarichi dirigenziali)

CCNL 8 giugno 2000

Artt. 7 e 50 entrambe le aree - biennio economico 1998-1999

Art. 40 area medico veterinaria e art. 41 area SPTA - biennio economico 1998-1999

Art. 8 entrambe le aree - biennio economico 2000-2001

- a) L'indennità per incarico di struttura complessa per i dirigenti dei ruoli SPTA grava sulle risorse dei fondi ex artt. 50 e 8 dei CCNL 1998-2001 del I e II biennio economico? Si applica ed in quale misura l'art. 7 del CCNL I biennio 1998-1999?**

In via generale occorre premettere che, per quanto attiene i dirigenti del ruolo sanitario, l'indennità di struttura complessa - dato il suo ammontare - trova la propria evidente copertura nel fondo previsto dall'art. 50, comma 2, lettera d) nel quale confluiscono le risorse corrispondenti all'assegno *ad personam* per i posti resisi vacanti dal 1 gennaio 1998 (art. 39, comma 4, secondo periodo) e successivamente la quota corrispondente all'assegno medesimo. L'art. 8, comma 2, lettera c) del CCNL del secondo biennio 2000-2001 conferma tali modalità di incremento.

Per i dirigenti del ruolo professionale, tecnico ed amministrativo la copertura finanziaria dell'indennità di struttura complessa è più articolata perché in parte deriva dal maturato economico di cui all'art. 44, comma 2, lett. b) del CCNL del 5 dicembre 1996 (il cui importo confluisce nel fondo dal 1 gennaio 1998 per i dirigenti cessati dal servizio a partire da quella data ovvero può essere ancora in godimento da parte dei dirigenti incaricati); in parte è rinvenibile nelle disponibilità del fondo e, quindi, anche nell'incremento di esso previsto dal CCNL dell'8 giugno 2000 I biennio (pari all'1,12% del monte salari riferito al personale interessato al 31 dicembre 1997), ancorché non specificatamente finalizzato; in parte, infine da una quota pari al 6% dei risparmi derivanti da una riduzione stabile della dotazione organica (si confronti art. 50, comma 3, lettere a, b, c). La perequazione regionale è prevista dall'art. 8, periodo finale del comma 3 del CCNL riguardante il II biennio economico 2000 – 2001 solo limitatamente a tale ultima voce essendo evidente che le quote di risparmio derivanti dalla riduzione delle dotazioni organiche non sono omogenee tra le aziende. Quest'ultimo passaggio non impedisce l'erogazione dell'indennità di struttura complessa nella misura minima, come precisato dall'art. 7 del CCNL 8 giugno 2000 - I biennio economico per le altre voci retributive che necessitano di perequazione ma richiede da parte delle aziende una corretta e responsabile individuazione degli incarichi di struttura complessa alla data del 31 dicembre 1999, come già raccomandato nella nota di chiarimenti del 25 ottobre 2000. Per tutti gli incarichi di struttura complessa individuati ex novo dall'atto aziendale e conferiti dopo l'entrata in vigore del contratto si applica l'art. 53.

- b) Al dirigente dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo cessato dal servizio dal 1° gennaio 2000 compete l'indennità per incarico di direzione di struttura complessa sul trattamento previdenziale? L'indennità può essere attribuita retroattivamente? L'indennità di struttura complessa deve essere valutata anche ai fini dell'indennità premio di servizio – oltre che a quelli previdenziali - con versamento dei relativi contributi, per i dirigenti collocati in aspettativa per incarichi di Direttore amministrativo o direttore sanitario aziendale ovvero di Direttore generale?**

L'indennità di struttura complessa può essere attribuita retroattivamente dal 31 dicembre 1999 solo a coloro ai quali già a tale data risultava conferito un incarico ai sensi dell'art. 54, comma 1, fascia A) del CCNL 5 dicembre 1996.

La materia previdenziale esula dalle competenze istituzionali di questa Agenzia. Per il trattamento contributivo dei dirigenti che hanno assunto l'incarico di direttore amministrativo, direttore sanitario aziendale o di Direttore generale si rinvia al D.P.C.M. 31 maggio 2001, n. 319.

- c) **La procedura del DPR 484 del 1997 per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa dell'area della dirigenza medico – veterinaria è derogabile dagli Istituti zooprofilattici?**

La normativa richiamata non prevede deroghe per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa ai dirigenti veterinari degli istituti in questione.

- d) **L'indennità di struttura complessa deve essere corrisposta ai dirigenti dell'area medico – veterinaria o ai dirigenti del ruolo sanitario già di secondo livello a rapporto esclusivo cui si applicano, rispettivamente, gli artt. 38 e 39 dei CCNL dell'8 giugno 2000?**

Ai dirigenti già di II livello beneficiari delle norme sopracitate non deve essere corrisposta l'indennità di struttura complessa. Questa, infatti, è esattamente equivalente, nel suo importo, agli assegni personali mantenuti in capo ai predetti dirigenti dopo l'unificazione dei livelli dirigenziali in applicazione della riforma *ter* e spetta, pertanto, esclusivamente ai dirigenti rientranti nella previsione degli artt. 38, comma 6 o 39, comma 5 delle rispettive aree contrattuali e cioè ai dirigenti assunti a seguito di avvisi pubblici pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale dopo il 31 luglio 1999, data di entrata in vigore del d.lgs. 229/1999. In caso contrario ai dirigenti già di II livello - destinatari delle citate norme transitorie - sarebbero ingiustificatamente duplicati i benefici economici.

- e) **Art. 41, comma 2, CCNL 8 giugno 2000 della dirigenza dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo - Indennità per incarico di direzione di struttura complessa.**

Il maturato economico di cui all'art. 44, comma 2, lettera B) del CCNL 5 dicembre 1996, in godimento dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo già di XI livello ex DPR 384/1990 è riassorbibile all'atto dell'attribuzione dell'indennità per incarico di direzione di struttura complessa ovvero tale emolumento va mantenuto distinto, in quanto pensionabile e non riassorbibile, ai sensi dell'art. 36 del CCNL?

Il maturato economico di cui all'art. 44, comma 2, lett. B) del CCNL 5 dicembre 1996, nella misura di €2.785,25 (L. 5.393.000) concorre a formare e finanziare (cfr. art. 50, comma 3, lett. b) la indennità di struttura complessa dei dirigenti sopraindicati e, pertanto, ove in godimento, va in essa riassorbito per espressa disposizione dell'art. 41, comma 2, del CCNL.

Si rammenta che il maturato economico, essendo previsto unicamente per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo già di ex XI livello, in caso di non conferma nell'incarico di struttura complessa viene, comunque, ripristinato per effetto dell'art. 41, comma 3 del CCNL solo nei confronti degli stessi soggetti che ne beneficiavano.

Si coglie l'occasione per specificare che per i dirigenti oggetto del quesito sono da considerare incarichi di direzione di struttura complessa quelli rientranti negli incarichi di fascia A dell'art. 54 del CCNL 5 dicembre 1996, circostanza che deve risultare inequivocabilmente dagli atti di conferimento già adottati dall'azienda alla data di entrata in vigore del contratto per evitare effetti sanatoriali.

f) Quali sono le modalità da seguire per incrementare l'indennità di struttura complessa dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo?

Si ritiene che le aziende possano incrementare la indennità di struttura complessa ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo con incarico di struttura complessa, così come previsto dall'art. 41 – comma 2 – del CCNL 8 giugno 2000. Tale incremento può avvenire gradualmente sino al raggiungimento di €9.432,00 (Lire 18.263.000) nei confronti dei dirigenti titolari di incarichi di direzione di struttura complessa conferiti ai sensi dell'art. 54 – comma 1, fascia a) - del CCNL 5 dicembre 1996. E' rimesso alla discrezionalità dell'azienda stabilire tempi, modalità e criteri con i quali procedere alla armonizzazione tra i ruoli in base alle differenti disponibilità dei rispettivi fondi dell'art. 50 del CCNL 8 giugno 2000.

8. Indennità Integrativa Speciale

CCNL 8 giugno 2000

Art. 43 area medico veterinaria e art. 44 area SPTA

- a) **L'indennità integrativa speciale per i dirigenti medici a tempo definito, se mantenuta nella misura in godimento così come indicato all'art. 43, comma 6, risulta determinata in misura maggiore per gli ex X livello di quella attribuita agli ex XI¹¹?**

L'indennità integrativa speciale per i dirigenti medici a tempo definito, rimane confermata nella misura stabilita dagli artt. 43, 44 e 45 commi 1, lett. B) e 46 del CCNL 5 dicembre 1996, riportata dalle tabelle 3 e 4 del CCNL area medica e veterinaria I biennio di parte economica 1998-1999. Dell'assegno personale di €419,36 (L. 812.000), previsto dall'art. 44, comma 1 lett. B), solo €179,73 (L. 348.000) sono attribuibili alla differenza esistente tra l'IIS di ex IX e X, mentre la restante somma dell'assegno personale deriva dagli incrementi tabellari. Per tali ragioni, non si verifica quanto ipotizzato nel quesito.

¹¹ Per effetto di quanto previsto dall'art. 44 del CCNL 3 novembre 2005, dall'1 gennaio 2003 l'IIS cessa di essere corrisposta come voce autonoma ed è conglobata nello stipendio tabellare.

9. Indennità sostitutiva di preavviso

CCNL 5 dicembre 1996

Art. 39 area medico veterinaria e art. 38 area SPTA

a) E' dovuta l'indennità di mancato preavviso quando le parti stabiliscono consensualmente di rinunciare ai termini di preavviso ?

I CCNL non hanno disciplinato nel dettaglio economico la materia della rinuncia consensuale ai termini di preavviso, limitandosi a fissare nel comma 5 degli artt. 39 e 38, rispettivamente dell'area della dirigenza medico veterinaria e dell'area della dirigenza SPTA, una norma di principio.

b) Spetta l'indennità sostitutiva di preavviso agli eredi di un dirigente deceduto in servizio quando il medesimo aveva già comunicato di voler recedere dal rapporto di lavoro per dimissioni volontarie?

Il decesso avvenuto nel periodo intercorrente tra la comunicazione di dimissioni da parte del dirigente e la data indicata per l'effettiva cessazione è pur sempre un evento avvenuto in costanza di rapporto di lavoro. Nel rammentare che durante il periodo di preavviso il rapporto di lavoro prosegue a tutti gli effetti giuridici ed economici ed attesa la particolare finalità cui tende la disposizione di cui all'art. 2111 del c.c., si ritiene che agli eredi del dirigente deceduto vada corrisposta l'indennità in questione ai sensi dell'art. 39, comma 8 del CCNL del 5 dicembre 1996.

c) Devono essere rispettati i termini di preavviso nel caso di dirigente in aspettativa senza assegni per periodo di prova?

Si fa presente che la vigente normativa contrattuale non specifica se il dirigente medico - in aspettativa senza assegni per il periodo di prova previsto dall'art. 19 del CCNL 8 giugno 2000 - per l'assunzione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso altra azienda debba rispettare i termini di preavviso previsti dall'art. 39 – comma 2 – del CCNL 5 dicembre 1996 nel caso in cui receda dal contratto individuale di lavoro in essere con l'azienda di originaria appartenenza alla data di scadenza dell'aspettativa.

Al riguardo, si evidenzia che le richiamate clausole contrattuali non hanno previsto in tali casi l'obbligo del preavviso tenuto conto che il dipendente è assente per effetto dell'aspettativa, circostanza che fa venir meno la automatica richiesta di corresponsione della indennità di mancato preavviso prevista dall'art. 39 – comma 4 - del medesimo CCNL 5 dicembre 1996.

Infine, si fa presente che con il CCNL 10 febbraio 2004 la questione viene favorevolmente definita (vedi art. 10 – comma 9).

d) Va corrisposta l'indennità di preavviso ad un dirigente il cui rapporto di lavoro è stato risolto per inabilità fisica?

Gli artt. 23 e 24 del CCNL 5 dicembre 1996 rispettivamente dell'area della dirigenza SPTA e dell'area della dirigenza medica e veterinaria, al comma 2 prevede per il dipendente assente per malattia due possibilità prima dello scadere dei 18 mesi retribuiti previsti dal comma 1 dei richiamati articoli:

- l'inoltro della domanda per fruire di un'ulteriore periodo di 18 mesi di assenza non retribuiti per casi particolarmente gravi;
- l'inoltro della domanda per essere sottoposto all'accertamento delle proprie condizioni di salute per il tramite dell'azienda sanitaria competente per territorio al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

Il comma 3 degli articoli in esame, ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro, prende in considerazione sia il superamento dei limiti massimi di conservazione del posto (ivi compresi i 18 mesi non retribuiti) sia l'impossibilità di ricollocare il dipendente in altra funzione per inidoneità fisica (ex art. 16 DPR 384/1990 ora art. 10 CCNL 10 febbraio 2004) per effetto del sopraggiunto accertamento della totale inidoneità fisica da parte dell'organismo sanitario a ciò preposto. Tale accertamento può avvenire in qualunque momento e, quindi, anche nei primi 18 mesi di conservazione del posto ove il dipendente attivi la citata possibilità prevista dal comma 2 e pertanto prima del superamento dei limiti massimi del periodo di comporta. Appare poi indiscutibile che l'azienda nell'attivare la risoluzione del rapporto di lavoro eserciti l'ampio potere discrezionale previsto dal comma 3 degli artt. 23 e 24 del CCNL 5 dicembre 1996 rispettivamente dell'area della dirigenza SPTA e dell'area della dirigenza medica e veterinaria che trova un limite nella ragionevole speranza di recupero della salute da parte del dirigente, esclusa nel caso ove l'organismo sanitario abbia espresso il parere di totale ed assoluta inabilità a qualsiasi proficuo lavoro del dipendente interessato. La clausola contrattuale in esame prevede poi che nell'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro per inabilità sia corrisposta l'indennità sostitutiva di preavviso nell'evidente considerazione dell'impossibilità di rispettare i termini previsti dagli artt. 38 e 39 del CCNL 5 dicembre 1996 rispettivamente dell'area della dirigenza SPTA e dell'area della dirigenza medica e veterinaria, stante le condizioni di salute del dipendente impossibilitato a qualsiasi prestazione lavorativa. Tale clausola non è derogabile e rientra nelle competenze del contratto al quale spetta di indicare a quali casi è dovuta o meno l'indennità di preavviso al cessare del rapporto di lavoro. Si fa presente infine che l'indennità sopra indicata non interferisce con il trattamento pensionistico spettante al dirigente a qualsiasi titolo.

e) Va corrisposta l'indennità sostitutiva di preavviso al dirigente con rapporto di lavoro a tempo determinato nel caso di recesso anticipato?

Si fa presente che - fermo restando il principio generale per cui nel rapporto di lavoro a tempo determinato non vi è diritto a preavviso (art. 16, comma 4 del CCNL 5 dicembre 1996 come sostituito dall'art. 1 del CCNL integrativo del 5 agosto 1997) - la fattispecie prospettata rappresenta un'eccezione, trattandosi di recesso anticipato dovuto a cause indipendenti dalla volontà delle parti (condizioni di salute), ipotesi che, nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, dà luogo alla corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso (cfr. art. 24, comma 3, CCNL 5 dicembre 1996).

Poiché il CCNL, pur applicandosi ai dirigenti a tempo determinato, non ha normato specificamente la fattispecie del diritto all'indennità di preavviso nel rapporto di lavoro a termine, si ritiene applicabile, nel merito, la disposizione del d.lgs. 368/2001 (art. 10, comma 4) che ha disciplinato - per tali i dirigenti - il diritto al recesso prima della scadenza del termine, richiamando la disposizione dell'art. 2118 del c.c., che regola il preavviso o l'equivalente indennità in caso di mancato preavviso.

In tale ultima circostanza, in ossequio al principio di non discriminazione di cui all'art. 6 del medesimo d.lgs. 368/2001, l'indennità potrà essere corrisposta in proporzione al periodo lavorativo prestato.

CCNL 3 novembre 2005

Art. 53 area medico veterinaria e art. 48 area SPTA

f) Nella corresponsione dell'indennità sostitutiva di preavviso si deve ricomprendere anche la retribuzione di posizione variabile aziendale?

Si fa presente che la contraddizione rilevata nei CCNL del 3 novembre 2005, tra l'art. 53 della dirigenza medica e veterinaria e l'art. 48 della Dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa da una parte e le tabelle di cui agli allegati 3 dei medesimi contratti, relativamente alla ricomprensione della retribuzione di posizione variabile aziendale nell'indennità di mancato preavviso, è frutto di un errore materiale che va risolto con la prevalenza di quanto indicato nei due citati articoli, ovvero con l'esclusione di tale voce.

Si provvederà quanto prima a correggere il predetto errore ai sensi di quanto previsto nel comma 2 degli artt. 61 e 56, rispettivamente del CCNL 3 novembre 2005 area medico-veterinaria e area SPTA¹².

¹² Il protocollo è stato sottoscritto l'11 aprile 2007.

10. Psicologi – Psichiatrici equiparati.

Legge 20 maggio 1985 n. 207

- a) Quale tipo di trattamento economico deve essere riservato al personale dirigente del profilo professionale psicologi equiparato ai sensi della L. 207/1985 in vigore dei nuovi CCNL della dirigenza?**

La posizione giuridica ed economica degli Psicologi psichiatrici equiparati ai medici a norma delle leggi 18.3.1968, n. 431 e 21.6.1971, n. 515, è stata definitivamente consacrata dall'art. 14, comma 3 della legge 20.5.1985, n. 207. Tale definizione normativa non viene ad essere alterata dalle disposizioni contrattuali e, pertanto, ai predetti dirigenti deve essere applicato il CCNL relativo all'area della Dirigenza Medico Veterinaria nella quale sono stati conclusivamente inquadrati proprio per effetto del richiamato art. 14 della L. 207/1985.

11. Retribuzione di posizione (vedi anche incarichi dirigenziali)

CCNL 5 dicembre 1996

Allegato 1 entrambe le aree

b) Quale valore va attribuito alle tavole n. 1 allegate ai CCNL 5 dicembre 1996 di entrambe le aree dirigenziali ai fini della retribuzione di posizione?

Le tavole n. 1 allegate ai CCNL 5 dicembre 1996 - II biennio di entrambe le aree dirigenziali, con riferimento alla retribuzione di posizione, indicano, ai fini meramente esemplificativi, i minimi contrattuali delle retribuzioni di posizione già previsti dalle tabelle allegato n. 1 dei CCNL 5 dicembre 1996 - II biennio economico 1996-1997; né poteva essere diversamente in virtù del fatto che tale voce retributiva è incrementabile nella parte variabile in azienda, sulla base della graduazione delle funzioni e, quindi, nel suo possibile ulteriore sviluppo "sconosciuta" al CCNL. I CCNL del II biennio di entrambe le aree rideterminano tali minimi con decorrenza dal 1 febbraio 2001 solo per i beneficiari degli artt. 3 e 4, in conseguenza dell'equiparazione dei dirigenti già di ex IX e X livello.

Le tabelle, con le relative note, ricollegano i minimi contrattuali riferiti alle tipologie degli incarichi degli artt. 56 e 57 del CCNL 5 dicembre 1996 (area medica e veterinaria) e degli artt. 54 e 55 (dirigenti degli altri ruoli) a quelle previste dall'attuale art. 27.

Ove le aziende non abbiano conferito incarichi con le denominazioni del precedente contratto, il collegamento dovrà essere effettuato direttamente con le tabelle all. 1 dei CCNL 5 dicembre 1996 - II biennio 1996-1997 che fanno, in ogni caso, riferimento alle precedenti posizioni giuridiche del DPR 384/1990.

CCNL 8 giugno 2000¹³

Art. 35 area medico veterinaria

c) Quale retribuzione deve essere attribuita ad un medico convenzionato con incarico di Direttore di distretto?

L'attribuzione del trattamento economico avviene con il contratto individuale previsto dall'art. 13 di entrambi i CCNL dell'8 giugno 2000 ed alle condizioni ivi indicate. Qualora si tratti di una assunzione ai sensi dell'art. 15 *septies* del D.lgs. 502 del 1992, si applicano gli artt. 62 o 63, comma 5, dei rispettivi contratti.

Art. 39 area medico veterinaria e art. 40 area SPTA

d) Le maggiorazioni riconosciute per l'incarico di capo dipartimento vanno poste a carico del bilancio aziendale solo dopo l'entrata in vigore del CCNL? Quali sono gli incarichi assimilati al dipartimento che comprendono più strutture complesse?

La maggiorazione della retribuzione per l'incarico di capo dipartimento era prevista esclusivamente per l'area medico - veterinaria dall'allegato n. 6, lett. d), secondo alinea del CCNL 5 dicembre 1996 e la sua corresponsione era collegata all'accettazione del rapporto di lavoro esclusivo, in una sorta di anticipazione di quello che sarebbe divenuta la caratteristica del

¹³ Le risposte ai quesiti tengono conto anche dell'eventuale modificazione e/o integrazione dell'attuale normativa operata con il CCNL 3 novembre 2005.

rapporto di lavoro di tutta la Dirigenza sanitaria dopo la riforma *ter*. Tale maggiorazione poteva essere corrisposta purché vi fosse la disponibilità delle relative risorse nel fondo per la retribuzione di posizione (art. 62 del medesimo contratto). Nell'allegato 5 del CCNL del 5 dicembre 1996 dei ruoli SPTA per la Dirigenza sanitaria non era prevista alcuna clausola del genere. La sopravvenienza dell'esclusività del rapporto di lavoro, dell'unificazione dei livelli dirigenziali e della loro differenziazione sulla base degli incarichi nonché la diffusione dell'organizzazione dipartimentale hanno reso necessaria una nuova disciplina della materia. Di qui la previsione generale che comprende, oltre ai dipartimenti, anche altre aggregazioni di più strutture complesse (non aventi la denominazione di dipartimento), frutto di scelte organizzative dell'atto aziendale e di indicazioni contenute nelle leggi nazionali e regionali (cfr. comma 9 dei rispettivi artt. 39 e 40 dei CCNL in esame). La clausola negoziale consente la maggiorazione della retribuzione di posizione – parte variabile – dei dirigenti senza distinzione di ruoli ed aree negoziali. Il numero e le caratteristiche dei dipartimenti (o delle aggregazioni di più strutture complesse) non sono individuabili neanche in via esemplificativa dal contratto (e tanto meno in via interpretativa da questa Agenzia) e rispondono ad esigenze organizzative delle aziende alla cui autonomia e responsabilità la fonte negoziale demanda la scelta. E' sembrato, pertanto, corretto alle parti negoziali (anche in conformità dell'atto di indirizzo del Comitato di settore) che tale onere fosse posto a carico dei bilanci aziendali e non del fondo dell'art. 50 di entrambi i contratti, deputato, tra l'altro, alla corresponsione della retribuzione di posizione. I CCNL dell'8 giugno 2000 sono entrati in vigore dal giorno successivo, momento dal quale si esplicano gli effetti giuridici ed economici, qualora non diversamente ed esplicitamente regolati dalle singole norme contrattuali. Pertanto, da tale data le Aziende devono provvedere al finanziamento della maggiorazione della retribuzione di posizione per gli incarichi di direttore di dipartimento (o similari) conferiti o da conferire ai dirigenti di entrambe le aree negoziali con oneri a carico del proprio bilancio.

e) La retribuzione di posizione è identica a parità di graduazione delle funzioni? Come si deve procedere alla sua determinazione nel caso di conferimento di un incarico di direzione di struttura complessa ad un dirigente di ex IX livello e di ex XI livello?

La retribuzione di posizione è una componente del trattamento economico dei dirigenti che – in relazione alla graduazione delle funzioni - è collegata all'incarico agli stessi conferito (cfr. artt. 26, 27 ed artt. 39 e 40 dei contratti delle rispettive aree). Ai fini di una corretta determinazione della retribuzione di posizione si rammenta che essa è composta di due parti, una fissa e l'altra variabile che costituiscono per i dirigenti già in servizio al 5 dicembre 1996 la retribuzione minima contrattuale. La componente fissa (stabilita per i dirigenti in servizio, in prima applicazione, dalle tabelle allegato 1 dei CCNL del 5 dicembre 1996 - II biennio economico 1996/1997 e poi aumentata dagli artt. 3 e 4 dei CCNL dell'8 giugno 2000 - II biennio economico 2000/2001) non è modificabile a livello aziendale, mentre la componente variabile minima contrattuale è suscettibile di incremento da parte delle singole aziende sulla base della graduazione delle funzioni e degli incarichi conferiti in relazione alle risorse disponibili nell'apposito fondo. Conseguentemente, la retribuzione di posizione dei dirigenti segue il principio che, a parità di graduazione delle funzioni e di incarico, deve essere di uguale importo complessivo anche se al suo interno può essere diversamente composta nella parte fissa e variabile, in relazione alla originaria posizione giuridica di provenienza dei dirigenti, evidenziata nelle tabelle citate (commi 6 e 7 degli artt. 39 e 40). Ciò spiega, in particolare, come debba essere determinata la retribuzione di posizione di due dirigenti provenienti da posizioni giuridiche diverse, ai quali sia stato conferito l'incarico di struttura complessa di identico valore economico.

f) La retribuzione di posizione variabile minima contrattuale è corrisposta al dirigente vincitore di concorso dal giorno successivo al superamento del periodo di prova con effetto retroattivo o dalla data di assunzione?

La retribuzione di posizione minima contrattuale da corrispondere ai dirigenti vincitori di concorso è quella individuata dalle clausole contrattuali vigenti nel tempo (attualmente dagli artt. 4 dei CCNL dell'8 giugno 2000 di entrambe le aree) essendo del tutto ininfluenza la circostanza che essi siano in prova. Tale retribuzione va, pertanto, corrisposta sin dall'atto della loro assunzione. Pare tuttavia opportuno rammentare la diversa regolazione della materia nel tempo al fine di determinare il corretto valore di tale retribuzione per i dirigenti neo assunti ed a quali incarichi si riferisce. Infatti, dopo l'entrata in vigore dei CCNL dell'8 giugno 2000 al dirigente neo assunto, superato il periodo di prova, può essere conferito solo un incarico di natura professionale i cui ambiti sono progressivamente ampliati attraverso i momenti di valutazione (v. art. 15 del d.lgs. 229 ed artt. 27, comma 1 lett. d) e 28, comma 1 di entrambi i contratti). Tali incarichi sono l'unica tipologia attribuibile ai dirigenti neo assunti per il primo quinquennio della loro attività in quanto il citato art. 15 ha operato un'implicita abrogazione delle disposizioni contrattuali (artt. 57, comma 6 e 55, comma 6 dei CCNL del 5 dicembre 1996 di entrambe le aree dirigenziali), in virtù delle quali - in precedenza - al superamento del periodo di prova ai dirigenti potevano essere conferiti anche incarichi di struttura (semplice per i dirigenti medici e sanitari in genere o addirittura complessa per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo. Ne consegue che la retribuzione minima contrattuale per gli incarichi professionali conferibili al dirigente vincitore di concorso è attualmente prefissata dagli artt. 4 dei CCNL dell'8 giugno 2000, relativi al II biennio economico di entrambe le aree e vale per tutta la durata del quinquennio necessario per l'attribuzione di altra tipologia di incarico, indipendentemente dall'ambito di autonomia eventualmente riconosciuto in tale arco temporale. Nell'applicazione degli artt. 4 citati rientrano automaticamente tutti i dirigenti (in prova o meno) assunti dopo l'entrata in vigore dei contratti stessi nonché tutti coloro che non siano tra i beneficiari degli artt. 3 dei contratti medesimi. Sono, invece, esclusi coloro ai quali - in vigore degli artt 57 e 55 dei CCNL del 5 dicembre 1996 sopra citati, pur non avendo ancora superato il quinquennio, sia stato conferito un incarico di tipologia diversa e, quindi, di valore economico superiore rispetto al nuovo minimo (cfr. artt. 4, comma 3). In questa evenienza viene fatto salvo sia l'incarico che il miglior trattamento economico della retribuzione di posizione attribuito rispetto al minimo rideterminato dal contratto.

La citata nuova retribuzione minima viene poi modificata al termine del quinquennio in seguito alle positive valutazioni degli organismi di verifica mediante l'attribuzione della diversa retribuzione di posizione (anch'essa minima contrattuale) di cui agli artt. 3 dei contratti del II biennio ovvero sulla base dell'incarico di maggior valore - rispetto a quest'ultima - conferito dall'azienda.

g) Nel caso di ristrutturazione aziendale quale tipologia di incarico può essere conferita al dirigente che abbia sempre riportato valutazioni positive ove l'atto aziendale non preveda la disponibilità di altri incarichi di direzione di struttura (semplice e complessa) come quello in precedenza rivestito?

La gestione del sistema degli incarichi, soprattutto nel caso oggetto del quesito, è di stretta competenza delle aziende. In questa sede si ritiene utile solo richiamare gli istituti contrattuali che possono essere di ausilio nel facilitare una scelta sicuramente difficile come quella conseguente alla ristrutturazione aziendale.

A tal fine si rammenta che, in primo luogo, le implicazioni derivanti dai processi di riorganizzazione sulla professionalità e mobilità dei dirigenti sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa in sede aziendale (v. art. 4, comma 2, lett. f) dei CCNL dell'8 giugno

2000). Tale sede, dove non sono in discussione le scelte organizzative aziendali, è idonea al rinvenimento dei vari strumenti negoziali in grado di prevenire i processi di esubero e di prevedere le modalità per il mantenimento della posizione giuridica ed economica acquisita dal dirigente a seguito delle valutazioni positive conseguite, nel rispetto del numero delle strutture semplici e complesse individuate dall'atto aziendale. Per la ricollocazione all'interno dell'azienda del dirigente anche di struttura complessa va, infatti, eseguito ogni utile tentativo tra quelli indicati nell'art. 31 – comma 1 – del CCNL 5 dicembre 1996, utilizzando - nell'ambito del contratto individuale - le modalità dell'art. 13 (comma 11 o 10 dei rispettivi CCNL dell'8 giugno 2000). Tale procedura è, inoltre, sicuramente in linea con i principi enunciati dall'art. 33 del d.lgs. 165 del 2001.

Altri strumenti di tutela si rinvencono nel favorire la mobilità dei dirigenti tra aziende o nel proporre al dirigente di struttura complessa il reinquadramento nel semplice livello dirigenziale con il conferimento di un incarico di alta professionalità di pari valore economico a quello già attribuito come dirigente di struttura complessa e con rideterminazione delle altre voci retributive che erano strettamente a questa correlate (cfr. sempre art. 13, commi 11 o 10). Infine, non si esclude la possibilità di ricorrere, come estrema "ratio", alla risoluzione consensuale purché siano stati previamente individuati – in via generale ed a prescindere dal caso singolo - i relativi criteri applicativi con le procedure della concertazione (cfr. artt. 20 e 22 degli stessi contratti).

Il rispetto di tutte le procedure richiamate è posto sia a tutela del dirigente che della azienda ed essendo i tempi di svolgimento della contrattazione integrativa e della concertazione stabiliti dai contratti, si rammenta che il mancato raggiungimento di un accordo, nell'arco temporale stabilito, non impedisce all'azienda di assumere le decisioni finali più confacenti alle proprie esigenze di ristrutturazione (v. artt. 4, comma 3 ed art. 6, comma 1, lettera B)¹⁴.

h) Quale retribuzione di posizione deve essere riconosciuta ai dirigenti ai quali è stata attribuita la direzione di più strutture complesse?

La retribuzione di posizione è una componente del trattamento economico dei dirigenti, definita in relazione alla graduazione delle funzioni e all'incarico agli stessi conferito. Infatti, nel contratto individuale di lavoro, per il quale è richiesta la forma scritta, viene indicata la tipologia dell'incarico conferito e il trattamento economico complessivo, con particolare riferimento alla retribuzione di posizione. La direzione di più strutture può verificarsi nelle eccezionali e temporanee carenze di organico mediante l'assunzione di incarichi *ad interim* che possono essere compensati attraverso il riconoscimento di una retribuzione di risultato che tenga conto dei maggiori impegni sostenuti e/o con il riconoscimento del premio per la qualità della prestazione individuale. Per una maggiore comprensione degli istituti si rimanda a quanto specificatamente previsto dalle norme vigenti contenute nel CCNL 8 giugno 2000 (artt. 18, 27, 28, 29, 62, ecc.).

i) Quali sono i valori massimi della retribuzione di posizione dell'area della dirigenza medica e veterinaria?

I valori delle fasce di incarico di cui agli artt. 56 e 57 del CCNL 5 dicembre 1996 così come rideterminati dall'art. 39 – comma 10 – del CCNL 8 giugno 2000, rappresentano i valori massimi della retribuzione di posizione erogabile ai dirigenti ai quali sono stati conferiti gli incarichi previsti dall'art. 27 del medesimo CCNL, mentre i valori minimi delle fasce di incarico coincidono ora con la retribuzione di posizione minima contrattuale prevista dalle

¹⁴ Si veda l'art. 24, comma 10 del CCNL 3 novembre 2005.

tavole di cui agli artt. 42 e 43 del CCNL 3 novembre 2005 riguardo alle tipologie degli incarichi e rapporto di lavoro ivi indicati.

j) Qual è la retribuzione di posizione minima contrattuale spettante al dirigente di nuova assunzione?

Per dirigente di nuova assunzione si intende il dirigente con meno di cinque anni. Al dirigente in prova spetta la retribuzione minima contrattuale nel tempo vigente secondo i contratti di lavoro.

k) La maggiorazione della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di direttore di dipartimento (o aggregazioni di più strutture complesse assimilate) si cumula con la retribuzione di posizione complessiva già in godimento ?

Il conferimento dell'incarico di Direttore di dipartimento (e degli altri previsti dai commi 9 dei rispettivi articoli) dà diritto ad una maggiorazione della retribuzione di posizione complessiva in godimento da parte del dirigente in relazione all'incarico dallo stesso ricoperto che dovrà risultare dal contratto individuale. Tale maggiorazione - nel limite compreso fra il 35% ed il 50% (calcolato sul valore massimo della fascia a) come rideterminato dall'articolo 39 o 40, comma 10, dei CCNL 8 giugno 2000) - va corrisposta in aggiunta alla retribuzione di posizione complessiva attribuita al dirigente sulla base della graduazione delle funzioni. Scendendo più nel dettaglio, la maggiorazione si aggiunge, cumulandosi, alla parte variabile della retribuzione di posizione ed è posta totalmente a carico del bilancio aziendale. Pertanto il valore economico massimo complessivo della retribuzione di posizione per l'incarico di direttore di dipartimento può raggiungere € 61.974,82 (L. 120.000.000) qualora siano attribuiti i valori massimi della fascia e della maggiorazione. In tal modo si è inteso dare un effettivo riconoscimento alla funzione di responsabilità di direttore di dipartimento (o di altri incarichi assimilati) , secondo la organizzazione definita con l'atto aziendale e tenuto conto degli obiettivi del relativo piano programmatico e finanziario.

l) L'indennità per incarico di struttura complessa si cumula con la retribuzione di posizione ai fini del raggiungimento del valore massimo previsto?

L'indennità di struttura complessa prevista dagli artt. 40 e 41 dei rispettivi contratti è una voce economica distinta dalla retribuzione di posizione e, pertanto, si cumula con essa qualsiasi sia il suo valore complessivo.

m) Quale retribuzione di posizione deve essere riconosciuta ai dirigenti incaricati di più strutture?

La retribuzione di posizione è una componente del trattamento economico dei dirigenti definita in relazione alla graduazione delle funzioni ed all'incarico agli stessi conferito. Nel contratto individuale di lavoro, per il quale è richiesta la forma scritta, viene tra l'altro indicata la tipologia di incarico conferito ed il trattamento economico complessivo con particolare riferimento alla retribuzione di posizione. La retribuzione di più strutture può verificarsi nelle eccezionali e temporanee carenze di organico mediante l'assunzione di incarichi *ad interim* che possono essere ricompensati attraverso il riconoscimento di una retribuzione di risultato che tenga conto dei maggiori impegni sostenuti e/o con il riconoscimento del premio per la qualità della prestazione individuale.

- n) Ad un dirigente medico trasferitosi ai sensi dell'art. 39, comma 10 del CCNL del 5 dicembre 1996 può essere tolta dalla nuova azienda di appartenenza la componente variabile della retribuzione di posizione?**

Le parti negoziali, con i CCNL integrativi dell'1 e 2 luglio 1997, hanno inteso chiarire il principio che la retribuzione di posizione, composta dalla parte fissa e variabile nelle misure fissate dalle tabelle allegate al contratto, costituisce il minimo contrattuale al di sotto del quale il dirigente può essere collocato solo in caso di valutazione negativa. La parte variabile può essere rideterminata in misura più favorevole dall'azienda in seguito alla graduazione delle funzioni. Appare singolare che nella mobilità *intuitu personae* la retribuzione di posizione non sia garantita almeno nella misura minima contrattuale.

- o) E' possibile la rideterminazione in sede aziendale della componente variabile della retribuzione di posizione anche senza aver applicato le procedure previste dai CCNL per la graduazione delle funzioni ?**

Ambedue i contratti delle aree dirigenziali prevedono con chiarezza che "la disciplina del conferimento degli incarichi prevista dai seguenti articoli del presente capo entra in vigore con il presente contratto e presuppone, altresì che le aziende ed enti realizzino" tutta una serie di adempimenti fissati dalle leggi di riforma che appaiono strumentali e ineludibili per la realizzazione del processo di aziendalizzazione (cfr. comma 6 degli artt. 51 e 50). Gli artt. 55, comma 6 e 53, comma 7 dei rispettivi CCNL, da parte loro, stabiliscono rispettivamente che la componente variabile è determinata in sede aziendale sulla base della graduazione delle funzioni e in conformità alla tipologia degli incarichi affidati. La graduazione delle funzioni assume, dunque, il ruolo di presupposto organizzativo e funzionale - prima ancora che giuridico - per la rideterminazione da parte dell'azienda della componente variabile. Operando in difformità verrebbero assegnati valori economici del tutto privi di motivazione funzionale e senza riferimenti a criteri generali oggettivi e predeterminati. Si ritiene, per questi motivi, che la componente variabile "aziendale" possa essere fissata solo conseguentemente all'effettiva applicazione degli artt. 51 e 50 e seguenti che presuppongono procedimenti obiettivi. Infatti, è evidente che il Legislatore (art. 24 del d.lgs. 29/1993, ora art. 24 d.lgs. 165/2001) e i CCNL che ne sono la conseguente applicazione non rimettono tale compito al mero potere discrezionale dell'organo di governo della pubblica amministrazione e, nel caso di specie, delle aziende sanitarie.

- p) Qual è il corretto assoggettamento ex Inadel Previdenza della retribuzione di posizione?**

Il valore economico minimo contrattuale della retribuzione di posizione – parte fissa e variabile – di ciascun dirigente è quella derivante dalla qualifica già ricoperta all'entrata in vigore del CCNL del 5 dicembre 1996 ed eventualmente modificata dai successivi intervenuti CCNL.

Tale componente fissa della retribuzioni di posizione non è modificabile, mentre l'incremento della componente variabile minima contrattuale è di competenza delle singole aziende sulla base delle funzioni assegnate a ciascun dirigente e costituisce la cosiddetta variabile aziendale. Sulle voci così strutturate si applicano distintamente le ritenute ai fini pensionistici e previdenziali in relazione alla indicata storicità delle stesse.

- q) La maggiorazione della retribuzione di posizione prevista dal comma 9 degli artt. 39 e 40 del CCNL 8 giugno 2000 rispettivamente dell'area della dirigenza medica e veterinaria e dell'area della Dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa va corrisposta anche sulla 13° mensilità?**

La maggiorazione della retribuzione di posizione – parte variabile – prevista per gli incarichi di dipartimento dal comma 9 degli artt. 39 e 40 del CCNL 8 giugno 2000 rispettivamente dell'area della dirigenza medica e veterinaria e dell'area della Dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa va corrisposta anche sulla 13° mensilità.

Infine, si fa presente che ai dirigenti interessati non può essere corrisposta, in relazione alla graduazione delle funzioni svolte, una retribuzione di posizione complessiva annua superiore ai valori massimi previsti dal comma 10 dei più sopra richiamati artt. 39 e 40 del CCNL 8 giugno 2000.

Art. 47 entrambe le aree

r) Qual è il valore della retribuzione di posizione da riconoscere ai dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo?

In applicazione dell'art. 47 del CCNL 8 giugno 2000, ai dirigenti medici e veterinari a rapporto di lavoro non esclusivo va corrisposta il 50% della retribuzione di posizione variabile (variabile contrattuale + variabile aziendale) di fatto assegnata in relazione all'incarico conferito.

s) Ai sensi dell'art. 47, comma 1, lettera a), la retribuzione di posizione fissa tabellare dei dirigenti medici già in *extramoenia* che hanno optato per il rapporto esclusivo entro il 14.03.2000 resta definita nella misura ridotta prevista dall'art. 5 del CCNL 5 dicembre 1996, area medica, II biennio economico 1996-1997 o deve essere rideterminata, dalla data del passaggio alla misura intera prevista dall'allegato n. 1 al CCNL 5 dicembre 1996 - II biennio economico 1996/1997? Si procede analogamente per i dirigenti sanitari cui la riduzione sia stata applicata in base all'art. 12 della legge 662/1996?

La riduzione del 15% della parte fissa della retribuzione di posizione dei dirigenti optanti per l'attività libero professionale *extramoenia*, già contemplata dall'art. 5 del CCNL 5 dicembre 1996, è stata confermata ed estesa nell'importo ad altre categorie dall'art. 1, comma 12, della legge 662/1996. La norma contrattuale prevedeva la sospensione dell'erogazione della misura intera della citata voce retributiva sino all'eventuale rientro in attività libero professionale intramuraria del dirigente.

Partendo dal principio che la retribuzione di posizione è correlata all'incarico affidato ed alla graduazione delle relative funzioni operata nell'ambito di ciascuna azienda (e non anche alla posizione soggettiva del dirigente), non è possibile conoscere se nel suo complesso (cfr. art. 39, comma 7) la retribuzione di posizione - a prescindere dalla riduzione citata - sia o meno corrispondente al valore attribuito all'incarico attualmente conferito al dirigente interessato. Per tale motivo la valutazione non può che essere rimessa all'azienda stessa.

t) L'art. 47, comma 6, dei CCNL 8 giugno 2000, nel prevedere che i fondi ivi citati siano ridotti del 15% calcolato sull'ex indennità di tempo pieno (o in applicazione della legge 662/1996) e del 50% della parte variabile della retribuzione di posizione, è in contraddizione con l'art. 5, comma 7, lett. C) dei CCNL 8 giugno 2000 II biennio che sembrerebbe escludere la riduzione del 15%?

L'art. 47 del CCNL 8 giugno 2000 rende tale riduzione definitiva ed irrecuperabile per tutti i dirigenti non a rapporto esclusivo e poiché la norma contrattuale è valida per il quadriennio (cfr. anche richiamo degli artt. 11 e 12, comma 2 dei CCNL 8 giugno 2000 del II biennio) nessuna contraddizione o lacuna si rinviene nell'art. 5, comma 7 ove, nella lettera C) vengono richiamati solo i cosiddetti "tagli" della successiva legge 448/1998.

Pertanto, ai fini della perequazione prevista dall'art. 7 dei CCNL 8 giugno 2000 del I biennio, ciascuna azienda, nel verificare il grado di copertura della propria spesa nella corresponsione dell'indennità di esclusività con le risorse derivanti dai tagli di cui sopra, dovrà considerare anche detta riduzione.

Art. 48 entrambe le aree

- u) **L'art. 48, comma 2, CCNL 8 giugno 2000 ai medici che optino per il rapporto esclusivo dopo il 14.03.2000 mantiene la retribuzione di posizione in godimento prima del passaggio fino alla sua rideterminazione in base all'eventuale nuovo incarico attribuito ex art. 28. La norma deve intendersi applicabile anche ai dirigenti medici di cui all'art. 44, comma 2 del CCNL?**

In relazione ai quesiti posti, validi per entrambe le aree, si deve preliminarmente sottolineare che i CCNL regolano i mutamenti intervenuti nelle caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti oggetto del quesito solo per quanto attiene il trattamento economico fondamentale e demandano alle singole aziende gli aspetti legati al valore complessivo della retribuzione di posizione, che essendo correlato agli incarichi conferiti ai dirigenti stessi, discende dall'organizzazione aziendale e dalla graduazione delle funzioni, elementi che prevalgono sulla posizione soggettiva del dirigente.

- v) **Per i dirigenti part time optanti per il rapporto esclusivo entro il 14.03.2000 quale deve essere il comportamento da tenersi ai fini della corretta attribuzione della retribuzione di posizione?**

La disposizione di cui all'art. 48 del CCNL demanda ad un successivo momento aziendale la ridefinizione della retribuzione di posizione del dirigente in relazione alla possibilità di conferimento allo stesso di un nuovo o diverso incarico ovvero alla mera rideterminazione della graduazione delle funzioni di quello ricoperto nei limiti delle disponibilità del fondo di specifica competenza. E' in tale direzione che va interpretato l'art. 44, comma 2, lett. e) per i dirigenti con rapporto a tempo definito o a tempo parziale che abbiano optato entro il 14 marzo 2000 per il rapporto esclusivo.

CCNL 8 giugno 2000 biennio economico 2000-2001

Art. 4 entrambe le aree

- e) **Quale retribuzione di posizione deve essere attribuita al dirigente di nuova assunzione a rapporto di lavoro non esclusivo equiparato ai sensi dell'art. 3 del CCNL 8 giugno 2000 – II biennio economico?**

I dirigenti di ex IX livello con rapporto non esclusivo debbono beneficiare dell'equiparazione prevista dall'art. 3 del CCNL 8 giugno 2000 II biennio economico in quanto in detta norma non vi è alcuna preclusione all'equiparazione.

Tale interpretazione è evidente anche per effetto del comma 2 dell'art. 3 del medesimo CCNL che prevede l'equiparazione anche per i medici a tempo definito non a rapporto esclusivo. Va da se, che in entrambi i casi, sulla retribuzione minima correlata all'equiparazione va correlata la riduzione del 50% prevista dall'art. 47, comma 1 lettera b) del CCNL 8 giugno 2000 - I biennio economico dell'area della dirigenza medica e veterinaria.

w) Quando va corrisposta l'integrazione delle retribuzione della posizione minima stabilita dagli artt. 4 dei CCNL 8 giugno 2000 II biennio economico?

L'integrazione della retribuzione minima contrattuale di posizione prefissata dagli artt. 4 dei richiamati CCNL relativi al II biennio economico risulta attualmente possibile solo al superamento del previsto quinquennio di servizio, in relazione alla attribuzione di altra tipologia di incarico. Tale norma vale per tutti i dirigenti (in prova o meno) di entrambe le aree dirigenziali assunti dopo l'entrata in vigore dei CCNL dell'8 giugno 2000 e che non siano beneficiari degli artt. 3 dei contratti relativi al II biennio economico.

Art. 11 area SPTA

x) L'incremento della retribuzione prevista dall'art. 11 comma 3 del CCNL 8 giugno 2000 II biennio economico della dirigenza SPTA come va gestita in relazione alla graduazione delle funzioni?

L'incremento previsto dall'art. 11 – comma 3 – del CCNL 1998/2001 – II Biennio Economico per il personale della dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa rientra nella retribuzione di posizione minima contrattuale (art. 37 – comma 1 – CCNL 10 febbraio 2004). Nel caso di avvenuta graduazione delle funzioni da parte dell'azienda alla retribuzione di posizione minima contrattuale come sopra definita si aggiunge la variabile aziendale a concorrenza del valore economico complessivo dell'incarico attribuito a ciascun dirigente, nel rispetto della disponibilità del fondo di riferimento. Si richiama comunque l'art. 24 – comma 11 – del CCNL 3 novembre 2005 dell'area della dirigenza SPTA.

L'art. 11 premia la totale disponibilità per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo con l'incremento della retribuzione di posizione – parte variabile – di €1.497,73 (L. 2.900.000) annue lorde, a cui si provvede dall'1.1.2000 con le risorse derivanti da quote dei risparmi sulla riduzione stabile della dotazione organica della dirigenza dei tre ruoli, (già prevista dall'art. 50, comma 3 lett. a) del CCNL di I biennio) e finanziata con le risorse del fondo dell'art. 8, comma 3, del CCNL II biennio.

A tal fine, il citato art. 8 al comma 3, ultimo periodo, consente di incrementare le risorse del relativo fondo, portando la quota dei risparmi suddetti dal 6% - previsto in parte per il finanziamento dell'indennità di struttura complessa - alla misura massima del 15%, ricorrendo, anche in questo caso, alla perequazione regionale prevista dall'art. 7 del CCNL I biennio per la diversa distribuzione delle riduzioni di organico.¹⁵

y) L'integrazione della retribuzione di posizione di parte variabile prevista dall'art. 11, comma 3 compete a tutti coloro che all'1.01.2000 abbiano maturato cinque anni di servizio a tempo indeterminato e senza soluzione di continuità, anche se in enti o aziende diversi del comparto, mentre per coloro che a tale data non abbiano maturato il quinquennio spetterà dal 1° giorno del mese successivo alla sua maturazione previa verifica positiva?

Ai sensi dell'art. 11, comma 3 del CCNL II biennio, l'incremento compete dall'1.1.2000 a coloro che, in servizio a tale data, abbiano già maturato l'esperienza professionale richiesta dal comma 4, lett. a) dello stesso articolo. Per i neoassunti (ivi compresi coloro che non hanno ancora compiuto il quinquennio), l'integrazione è attribuita solo dopo il compimento dell'esperienza professionale richiesta ed il positivo superamento della verifica effettuata con le modalità indicate dal contratto. Data l'impossibilità di assicurare una perfetta coincidenza tra maturazione della professionalità e la verifica, la clausola garantisce che l'integrazione decorra dal primo

¹⁵ Per la nuova misura vedi CCNL 3 novembre 2005 e CCNL 5 luglio 2006.

giorno del mese successivo alla maturazione del requisito ancorché la verifica positiva sia effettuata successivamente.

Il finanziamento, dopo la prima applicazione riferita ai dirigenti in servizio, per i nuovi assunti (cioè per coloro che hanno meno di cinque anni) si deve rinvenire nel fondo di cui all'art. 50 comma 3 (come incrementato dall'art. 8 del II biennio) ove possibile nell'ambito del meccanismo del turn – over, tenuto conto del tempo di permanenza nella posizione iniziale di dirigente che consente una idonea programmazione delle risorse necessarie. Qualora l'azienda incrementi la propria dotazione organica, si ricorrerà all'applicazione dell'art. 53 del CCNL in esame.

CCNL 22 febbraio 2001

Artt. 4 entrambe le aree

z) Va riconosciuta in misura intera la retribuzione di posizione ai dirigenti con impegno ridotto?

La retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31.12.2003 oltre ad essere garantita al dirigente in caso di mobilità o trasferimento per vincita di concorso o di incarico ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 502 del 1992, deve essere egualmente riconosciuta in misura intera anche nei confronti dei dirigenti con rapporto di lavoro ad impegno orario ridotto. Infatti, detto elemento del trattamento fondamentale è del tutto riconducibile alla componente fissa della retribuzione di posizione già salvaguardata dall'art. 4 – comma 7 – del CCNL Integrativo del 22 febbraio 2001 che, per entrambe le aree della dirigenza, ha disciplinato la materia. Diversamente, la più sopra richiamata normativa contrattuale prevede che la retribuzione di posizione variabile possa essere rideterminata dalle parti – azienda e dirigente – in misura proporzionale all'impegno ridotto e, comunque, in ragione dell'eventuale mutamento dell'incarico assegnato.

CCNL 3 novembre 2005

Art. 37 e segg. entrambe le aree

aa) Quale retribuzione di posizione deve essere riconosciuta ai dirigenti cui siano stati conferiti incarichi superiori?

Si fa presente che gli esempi riportati nell'allegato 7 al CCNL (III esempio) hanno chiaramente rappresentato le modalità di inquadramento economico dei dirigenti cui siano stati conferiti incarichi superiori e siano titolari di una retribuzione di posizione minima contrattuale diversa, partendo dal presupposto che essa, originariamente stabilita nelle due componenti (fissa e variabile) dalle tabelle allegato 1 al CCNL 5 dicembre 1996, II biennio economico 1996-1997, non fosse modificabile dalle aziende. A tale retribuzione ogni azienda, dopo la graduazione delle funzioni avrebbe, sulla base della disponibilità del fondo, potuto aggiungere a tale voce retributiva solo una parte variabile aziendale.

Ciò significa che le aziende non potevano operare sulla retribuzione di posizione minima contrattuale, come si evince chiaramente dagli esempi riportati nel citato allegato 7, ma solo sulla voce di loro competenza. Tuttavia, in relazione alla possibilità di scostamenti a parità di funzioni, con i CCNL del 5 luglio 2006 delle aree dirigenziali (rispettivamente: art. 10, comma

4, area medico-veterinaria; art. 9, comma 4, area sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa) è stato previsto, a decorrere dal 31 dicembre 2005, un ulteriore incremento del fondo di riferimento di €3,00 mensili (per 13 mensilità), per ciascun dirigente in servizio al 31 dicembre 2003, finalizzati prioritariamente agli eventuali riallineamenti della retribuzione di posizione variabile aziendale.

bb) Ai fini degli incrementi relativi alla retribuzione di posizione minima contrattuale quale significato si deve attribuire alle dizioni di "dirigente con incarico di struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/90" e di "dirigente con incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000"?

Per comprendere le dizioni usate nel contratto occorre rammentare che le prime tabelle della retribuzione minima contrattuale adottate dai CCNL 5 dicembre 1996, I e II biennio facevano esplicito riferimento alle posizioni giuridiche di provenienza dei dirigenti del SSN. Le tavole allegate ai CCNL 8 giugno 2000 - II biennio economico, come previsto da una apposita nota in calce, provvedevano a raccordare le precedenti dizioni con quelle introdotte dall'art. 27 dei medesimi contratti. Il dirigente ex modulo funzionale DPR 384/1990, nelle tabelle degli artt. 37 e seguenti, è stato inserito nella stessa posizione economica del dirigente con incarico di struttura semplice, in quanto in virtù della tabella allegato 1 al II biennio 1996 - 1997 ne percepiva la medesima retribuzione di posizione minima contrattuale provenendo entrambi dall'ex X livello qualificato ai sensi dell' art. 116 del DPR 384 del 1990. La tabella non esprime, dunque, posizione gerarchica o cambiamento della natura dell'incarico conferito in azienda ma più semplicemente la corretta collocazione da attribuire al dirigente titolare della retribuzione di posizione storica minima identica a quella del dirigente di struttura semplice ai fini della definizione dei nuovi incrementi quale che sia attualmente la dizione dell'incarico a lui conferito (ad es. alta o altissima specializzazione, di studio etc).

cc) Quale è l'esatto incremento da attribuire ai dirigenti aventi un incarico di pari valore qualora provengano da una differente retribuzione di posizione minima contrattuale storica?

Ai dirigenti ai quali sia stato conferito un incarico di pari valore ma percepiscano una retribuzione di posizione minima contrattuale diversa è riconosciuto lo stesso incremento, applicato al valore storico della retribuzione di posizione minima contrattuale di originaria appartenenza. Infatti, la differenza tra i minimi contrattuali, se l'art. 39 del CCNL 8 giugno 2000 è stato correttamente applicato, è stata colmata attraverso la retribuzione di posizione variabile aziendale. Si ritiene che gli esempi dell'allegato 7, opportunamente sviluppati in relazione ai casi aziendali, siano del tutto esaustivi. Va da sé che, ove l'incarico sia stato conferito nel corso dell'anno di riferimento, gli incrementi vengono attribuiti pro quota. Lo stesso principio trova applicazione anche nei CCNL relativi al II biennio economico stipulati il 5 luglio 2006.

dd) La retribuzione di posizione variabile aziendale rileva ai fini dell'indennità premio di servizio?

La retribuzione di posizione variabile aziendale è riconosciuta solo ai fini del trattamento ordinario di quiescenza normale e privilegiato ma non ai fini della liquidazione della indennità premio di servizio (liquidazione) che si calcola solo sulla retribuzione di posizione minima contrattuale di cui alle tabelle vigenti nel tempo.

ee) Il valore della retribuzione di posizione minima dei dirigenti medici con rapporto di lavoro non esclusivo equiparati o con meno di 5 anni è quello riportato nella tabella di cui

all'art. 39 – comma 1 – o allo stesso va apportata la decurtazione già prevista dall'art. 5 – comma 3 – del CCNL 5 dicembre 1996?

La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti con meno di cinque anni al 31 dicembre 2001 è prevista nelle tabelle dell'art. 39 (area medica) e 38 (per i dirigenti del ruolo sanitario) senza necessità di intervento da parte delle aziende, in quanto le decurtazioni stabilite dalle precedenti norme in essi citate sono state tutte applicate contrattualmente. Infatti, da una attenta e rigorosa lettura di esse si perviene esattamente ai valori di cui trattasi.

ff) Nel caso di conferimento di incarico di struttura complessa a dirigente amministrativo con meno di 5 anni di servizio il valore complessivo della retribuzione di posizione minima contrattuale unificata deve comprendere anche l'incremento di €1.601,02 (ora di € 2.000,00 con il CCNL del 5 luglio 2006) riconosciuto ai medesimi dirigenti con oltre 5 anni di servizio?

Nel caso di conferimento di incarico di struttura complessa a dirigente amministrativo con anzianità di servizio inferiore a cinque anni (e, quindi senza alcuna retribuzione minima unificata al 31 dicembre 2003 è di €583,20 al 31 dicembre 2005 per effetto, rispettivamente dell'art. 44 del CCNL del 3 novembre 2005 e dell'art 6 del CCNL del 5 luglio 2006), il valore della retribuzione corrispondente all'incarico da riconoscere sarà assicurato interamente attraverso la retribuzione variabile aziendale, detratta la somma di € 1.601,02 (divenuti € 2000,00, con il CCNL del 5 luglio 2006), operazione questa non diversa da quanto previsto per il passato in applicazione dell'art. 11, comma 3 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio 2000 - 2001. Successivamente, al compimento del quinto anno, per il dirigente di cui trattasi con il superamento positivo delle relative verifiche, sempre fermo restando il valore complessivo dell'incarico attribuito, varieranno sia il valore che la composizione interna della retribuzione di posizione perché allo stesso sarà riconosciuta la retribuzione minima contrattuale del dirigente equiparato che è comprensiva della somma sopra citata (cfr. art. 44, comma 5, del CCNL 3 novembre 2005 e art. 6, comma 10, del CCNL 5 luglio 2006) cui si aggiunge - per differenza rispetto al valore dell'incarico - la variabile aziendale. Entrambe queste componenti rimangono comunque a carico del fondo. Per facilitare l'applicazione della norma si veda il sotto indicato esempio nel quale sono già riportati - al 31 dicembre 2005 - i valori dell'art. 6 del CCNL del II biennio economico 2004 – 2005, significando che esso è valido anche per gli altri ruoli in cui trova applicazione l'art. 29, comma 4 del CCNL 8 giugno 2000. Si rammenta che prima del compimento del quinquennio non possono essere conferiti incarichi di struttura semplice perché l'eccezione è circoscritta solo all'art. 29, comma 4 del CCNL 8 giugno 2000, la cui applicazione peraltro, deve essere limitata a situazioni che non consentano altre soluzioni organizzative.

	retribuzione minima unif.	variabile aziendale	valore	differenze
Dirigente struttura complessa	12.805,29	1194,71	14.000,00	(+2000,00)
Dirigente struttura complessa <u>≤ 5 anni</u>	583,2	11.416,80	12.000,00	(-2000,00)
Dirigente struttura complessa	12.805,29	1194,71	14.000,00	(+ 2000,00)
Dirigente struttura complessa <u>> 5 anni</u>	3.292,50	10.707,50	14.000,00	(+2000,00)

CCNL 5 luglio 2006

Artt. 5 e 6 area medico veterinaria e artt. 3, 5 e 6 area SPTA

gg) Quali sono i dirigenti destinatari dell'applicazione dell'art. 5 e 6, comma 6, del CCNL 5 luglio 2006 - II biennio economico, area medico-veterinaria e degli artt. 3, 5 e 6, comma 6, area SPTA?

Con tale clausola è stata istituita contrattualmente, nell'ambito degli incarichi conferibili ai sensi della lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000, una fascia di incarico con retribuzione di posizione minima diversa da quella del dirigente equiparato, alla quale accedono di diritto, in prima applicazione, il complesso di dirigenti la cui retribuzione di posizione minima contrattuale, alla data del 31.12.2001, era composta nella maniera indicata nelle norme di riferimento degli articoli citati in oggetto. La condizione di accesso è ovviamente rappresentata dalla circostanza che tali dirigenti siano rimasti "fermi" negli anni in tale posizione perché l'azienda non ha conferito loro incarichi ovvero siano tuttora titolari di un incarico lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000, anche qualora l'azienda abbia attribuito un eventuale incremento della retribuzione di posizione minima contrattuale utilizzando la variabile aziendale.

In sostanza, a titolo esemplificativo, è come se il contratto avesse "d'ufficio" inserito nella graduazione delle funzioni aziendali, un nuovo livello stabile di retribuzione di posizione minima nel quale reinquadrare solo i dirigenti contrattualmente individuati.

Sono esclusi da tale beneficio i dirigenti ai quali - pur avendo originariamente la medesima retribuzione minima contrattuale dei destinatari della prima applicazione delle norme in questione - sia stato nel frattempo conferito l'incarico di struttura complessa o semplice o di ex modulo funzionale. La ragione dell'esclusione va rinvenuta nel fatto che tali ultimi dirigenti, per effetto degli incarichi loro conferiti, già da tempo percepiscono una più elevata retribuzione di posizione raggiunta sia con la variabile aziendale che con gli incrementi fissi contrattuali, previsti dai CCNL del 3 novembre 2005 e del 5 luglio 2006 per i predetti incarichi.

Dopo la prima applicazione, ai sensi del comma 7 degli articoli citati, la nuova fascia di retribuzione di posizione minima contrattuale potrà essere acquisita dagli altri dirigenti che raggiungano l'esperienza professionale minima di quindici anni ed abbiano ottenuto valutazione positiva, attraverso il conferimento del relativo incarico, sulla base del sistema contrattualmente previsto. Ciò presuppone la disponibilità dell'incarico stesso nella nuova fascia economica, ad esempio: perché al titolare è stato a sua volta conferito un incarico di diversa tipologia tra quelli

aventi la retribuzione di posizione minima unificata di valore superiore o è cessato dal servizio per qualsiasi ragione.

Naturalmente, rimane salvo il potere organizzatorio dell'azienda che, indipendentemente dalla nuova fascia istituita, potrà affidare liberamente anche una delle altre tipologie di incarico ai dirigenti ritenuti meritevoli che abbiano superato il quinquennio.

hh) Gli incrementi della retribuzione di posizione previsti dal comma 4 dell'art. 5 del CCNL 5 luglio 2006 riassorbono la retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata?

Si fa presente che nel comma 4 dell'art. 5 del CCNL 5 luglio 2006 della dirigenza dell'area medica e veterinaria è stato espressamente specificato che gli incrementi della retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo non vengono riassorbiti dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e le stesse, pertanto, si aggiungono alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica, rinviando per la concreta applicazione agli esempi dell'allegato n. 7 del CCNL 3 novembre 2005. Nel caso rappresentato (riconducibile al III esempio, lett. B dell'allegato 7) al dirigente di struttura semplice al quale è stato attribuito l'incarico di struttura complessa area del territorio devono essere riconosciuti come "differenza sui minimi" i medesimi incrementi attribuiti dal nuovo contratto alla retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003 della superiore posizione di incarico successivamente attribuita.

jj) Qual è la retribuzione di posizione minima unificata dell'incarico di natura professionale - lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000 - nel passaggio da rapporto non esclusivo a rapporto esclusivo?

I dirigenti medici a rapporto non esclusivo con incarico di natura professionale (lettera c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000) non hanno retribuzione di posizione minima unificata essendo la stessa interamente conglobata nel tabellare, così come previsto dall'art. 43 del CCNL 3 novembre 2005. per quant'altro si applica l'art. 58 del CCNL citato.

D. Lgs. 30 dicembre 1992 n. 502

Art. 15 *septies* (Art. 62, comma 5 CCNL 8 giugno 2000)

ii) Qual è il trattamento economico da riconoscere ai dirigenti ai quali siano stati conferiti dalle aziende incarichi a tempo determinato previsti dall'art. 15 *septies* del d.lgs. 502/1992?

Si ritiene che ai dirigenti, ai quali siano stati conferiti dalle aziende incarichi a tempo determinato previsti dall'art. 15 *septies* del d.lgs. 502/1992 e s.m.i., spetta il trattamento economico espressamente e chiaramente stabilito dal comma 5 degli articoli 62 e 63 del CCNL 8 giugno 2000, rispettivamente dell'area della dirigenza medica e veterinaria e della Dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa. In particolare, agli stessi è attribuibile la retribuzione di posizione prevista dall'azienda sulla base della graduazione delle funzioni, con la precisazione che la parte eccedente il minimo contrattuale grava sul bilancio dell'azienda. La norma si spiega con la necessità da parte dell'azienda di conferire a personale laureato esperto e di comprovata competenza, particolari incarichi che prevedono l'espletamento di funzioni di particolare rilevanza e di interesse strategico, con la conseguente necessità di una

remunerazione anche superiore senza le limitazioni derivanti dalle risorse del fondo di competenza, ma pur sempre nel rispetto dei limiti massimi previsti dall'art. 39, comma 10, del sopra richiamato CCNL, come modificato dal CCNL 3 novembre 2005. Si fa presente che tale particolare tipologia di assunzione a tempo determinato richiede la preventiva individuazione, da parte dell'azienda, degli incarichi, delle modalità di conferimento e dei requisiti richiesti, sentiti i soggetti di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL 8 giugno 2000. La disciplina contrattuale è dunque esaustiva per la determinazione della retribuzione di posizione dei dirigenti a tempo determinato del Servizio sanitario nazionale.

12. Retribuzione Individuale di Anzianità (RIA)

CCNL 5 dicembre 1996

Art. 47 area medico veterinaria

a) Un primario di ruolo già cessato dal servizio viene assunto successivamente da un'altra azienda con incarico quinquennale ex art. 15 del decreto legislativo n. 502/1992. Al suddetto sanitario spetta la RIA già a suo tempo maturata nel precedente rapporto?

Nella situazione prospettata si concretizza un nuovo rapporto di lavoro che, privo delle caratteristiche di continuità, non consente l'applicazione della ricostruzione economica prevista dall'art. 118 del DPR 384/90 per l'area della dirigenza medica e veterinaria e dall'art. 53 del medesimo decreto, riproposto dall'art. 4 del CCNL integrativo del 2 luglio 1997, per l'area della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico e amministrativo. Si segnala, in ogni caso, che il principio in base al quale la salvaguardia del trattamento economico già in godimento scatta solo in caso in cui non vi sia soluzione di continuità nel servizio era presente nei citati artt. 53 e 118 del DPR 384/90.

13. Servizi di guardia notturna

CCNL 3 novembre 2005

Art. 18 entrambe le aree

- a) Le prestazioni per servizi di guardia notturna eccedenti le prestazioni concordate sono retribuibili secondo l'art. 18 anche se effettuate in periodi antecedenti alla stipulazione del CCNL?**

L'art. 18 del CCNL 3 novembre 2005 che integra l'art. 55 del CCNL 8 giugno 2000 non è suscettibile di applicazione retroattiva come esplicitamente indicato dal comma 2 della norma richiamata.

14. Specifico trattamento economico

Art. 58 area medico veterinaria e art. 56 area SPTA CCNL 5 dicembre 1996

Art. 38 area medico veterinaria e art. 39 area SPTA CCNL 8 giugno 2000

- a) **Il valore dello specifico trattamento economico da assegnare ai Dirigenti di II livello incardinati secondo la procedura dell'art. 15 del d.lgs. 502/1992 può essere attribuito con efficacia retroattiva rispetto al 1.1.1997 atteso che la norma legislativa operava anche anteriormente a tale data?**

La disciplina economica dello specifico trattamento dei II livello dirigenziali, assunti a seguito dell'espletamento delle procedure previste dall'art. 15 del d.lgs. 502/1992, è stata esplicitamente fissata dalle parti con una decorrenza ed un sistema di valori unitari sul territorio nazionale che - come chiaramente specificato dall'art. 60, comma 3, che ha indicato anche le modalità di finanziamento dall'1.1.1997, almeno nella misura minima - non possono avere efficacia retroattiva; ne consegue che lo specifico trattamento economico - nell'importo minimo contrattuale di €1.807,60 (L. 3.500.000), ovvero in quello più elevato, sino ad un massimo di € 12.653,19 (L. 24.500.000), eventualmente concordato in azienda con il singolo dirigente decorre dal 1.1.1997.

- b) **Ad un dirigente sanitario assunto con incarico di struttura complessa dal 31.12.1999 spetta lo specifico trattamento economico? Quali sono le condizioni per attribuire ai Dirigenti medici di ex II livello l'incremento della retribuzione di posizione variabile nella misura minima annua lorda di €1.807,60 (L. 3.500.000) ai sensi dell'art. 38, comma 5? Come si attua il riassorbimento previsto dal comma 5, ultimo periodo?**

Le questioni relative all'art. 38, comma 5 e 39, comma 4 del CCNL sono state già affrontate nella nota di chiarimenti del 25 ottobre 2000 citata in premessa. Le norme sono state, inoltre, integrate rispettivamente dall'art. 8, comma 1, lett. b) e dall'art. 10, comma 1 lettera a) dei CCNL Integrativi del 22 febbraio 2001, cui si fa rinvio. Ad ulteriore precisazione appare utile rilevare come il comma 5, nel regolare il nuovo sistema retributivo, non rappresenti una regola generale ma si riferisca esclusivamente ai dirigenti di II livello che al 31 luglio 1999 avevano già presentato domanda per il passaggio al rapporto quinquennale ovvero a quelli cui sia stato concesso dall'azienda dopo tale data. Ulteriori condizioni per l'applicazione della clausola sono, oltre all'esclusività del rapporto, il superamento della verifica prevista dall'art. 30 nonché la disponibilità delle risorse nel fondo dell'art. 50, come sempre avviene nel caso degli incrementi della retribuzione di posizione. L'incremento è confermato anche qualora l'azienda abbia accolto l'opzione per l'incarico quinquennale dopo il 31 luglio accordando uno specifico trattamento economico pari o superiore al minimo (cfr. artt. 58 o 56 dei rispettivi CCNL del 1996). Nella prima ipotesi lo specifico trattamento economico nella misura minima di € 1.807,60 (L. 3.500.000) rimane consolidato nella retribuzione di posizione, parte variabile; analogamente avviene nella seconda ipotesi ma, per la parte eccedente, viene riassorbito con i successivi incrementi della retribuzione di posizione di parte variabile accordata dall'azienda. A seconda dell'incremento, il riassorbimento della parte eccedente potrà essere istantaneo ovvero graduale e progressivo.

- c) **Perché è previsto che le voci del trattamento economico di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 38 confluiscono nei fondi dell'art. 50 dal momento che tali voci già fanno parte dei fondi medesimi?**

La precisazione che le voci del trattamento economico dei dirigenti di ex II livello di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 38 (o comma 2 dell'art. 39 per la dirigenza dei ruoli SPTA) confluiscono nei fondi dei rispettivi artt. 50 alla cessazione dal servizio del dirigente titolare si deve al fatto che è ribadito il principio che dall'unificazione dei livelli non si determina, per le voci afferenti i fondi contrattuali, una decurtazione delle relative risorse da portare a risparmio dell'azienda anche in caso di riconduzione di quella unità operativa da struttura complessa a struttura semplice.

- d) Lo specifico trattamento economico può essere corrisposto a titolo personale anche al dirigente di struttura complessa con avviso di incarico quinquennale pubblicato in Gazzetta Ufficiale, entro il 31.07.1999, ma che abbia assunto servizio il 1° settembre 2000?**

La materia è regolata da entrambi i CCNL all'art. 38, commi 1 per l'area medica e veterinaria e dal commi 1 e 5 dell'art. 39 della dirigenza dei ruoli, integrati, rispettivamente, dall'art. 8 comma 1 lettera b) e dall'art. 10, comma 1 lettera a) dei citati CCNL del 22 febbraio 2001.

- e) Con riferimento alla misura dello specifico trattamento in atto goduto, deve essere mantenuta quella in godimento anche se superiore al minimo previsto dal precedente CCNL?**

Gli artt. 38, comma 3, e 39, comma 2 dei CCNL consentono il mantenimento a titolo personale dello specifico trattamento nella misura percepita alla data del 31 luglio 1999 dai dirigenti già di II livello, anche se superiore al minimo di L. 3.500.000 (€ 1.807,60) previsto dal precedente CCNL. All'atto della cessazione dal servizio del titolare, l'assegno personale riaffluisce al fondo di cui all'art. 50 nella misura intera in godimento.

I commi 5 e 4 degli artt. 38 e 39 dei due contratti prevedono, poi, una speciale ipotesi di finalizzazione delle risorse già destinate nel fondo per la corresponsione dello specifico trattamento, consentendo la eventuale rideterminazione della retribuzione di posizione esclusivamente nei confronti dei dirigenti già di II livello che si trovino nelle condizioni chiaramente indicate dalle clausole contrattuali.

- f) È consentito corrispondere lo specifico trattamento ai dirigenti medici già di II livello con incarico quinquennale cui sia stato conferito, successivamente al 1.08.1999, l'incarico di direzione di struttura complessa presso un'altra azienda diversa da quella di appartenenza al 31.07.1999?**

Sotto il profilo strettamente letterale, lo specifico trattamento non viene garantito nell'ipotesi prospettata trattandosi di novazione del rapporto di lavoro.

In tal senso dispongono i commi 4 e 3 degli artt. 38 e 39 dei CCNL delle due aree dirigenziali. Parrebbe, tuttavia, coerente con il sistema che - in tali ipotesi - l'azienda possa decidere circa l'applicazione delle clausole sulla retribuzione di posizione contenute nell'ultimo periodo dei commi 5 e 4 degli artt. 38 e 39 dei CCNL delle due aree, non limitandole solo ai dirigenti di ex II livello disciplinati dall'art. 30.

- g) Lo specifico trattamento economico in atto goduto dai dirigenti dell'area medico-veterinaria e del ruolo sanitario è da considerarsi disapplicato a decorrere dalla data di entrata in vigore del d.lgs. 229/1999?**

Il comma 7 dell'art. 38 ed il comma 6 dell'art. 39 dei rispettivi CCNL 8 giugno 2000 disapplicano solo formalmente gli artt. 58 e 56 dei CCNL del 5 dicembre 1996 che prevedevano

lo specifico trattamento economico, di fatto non più applicabile con l'entrata in vigore del D.lgs. 229/1999, per effetto del quale, con l'unificazione dei livelli dirigenziali, ormai tutti gli incarichi conferiti ai dirigenti sono a termine e, quindi, implicanti il rischio della non conferma a seguito della valutazione negativa, rischio che nel precedente sistema riguardava solo i dirigenti di II livello assunti dopo il 1992 e gli optanti per il rapporto quinquennale.

Ciò si desume anche dall'art. 40 del CCNL, che fa decorrere l'indennità di struttura complessa dall'1.08.1999, indennità la quale, come noto, nel suo ammontare comprende solo le differenze tabellari di indennità integrativa e di specificità medica e non il minimo della voce retributiva in questione.

h) In quali casi va riconosciuta l'indennità di specifico trattamento?

Lo specifico trattamento economico va corrisposto a titolo personale anche al dirigente di struttura complessa assunto a seguito di avviso pubblicato in Gazzetta Ufficiale entro il 31.7.1999, anche se la effettiva entrata in servizio è avvenuta successivamente a detta data, così come regolato da entrambi i CCNL stipulati in data 8 giugno 2000 all'art. 38 – comma 1 – per l'area della dirigenza medica e veterinaria e all'art. 39 – comma 1 – per l'area della dirigenza dei ruoli. Tale norma di garanzia si giustifica nel mantenimento del trattamento economico dei dirigenti già di II livello o divenuti tali a seguito degli avvisi emanati prima dell'entrata in vigore delle modifiche al d.lgs. 502/1992 avvenute sulla base delle disposizioni contenute nel d.lgs. 229/1999.

15. Stipendio tabellare e conglobamenti

CCNL 3 novembre 2005

Art. 35 entrambe le aree

- a) Gli arretrati derivanti dagli incrementi contrattuali vanno riconosciuti anche ai dirigenti assunti a tempo determinato con le vigenti procedure?**

I CCNL del 3 novembre 2005, come i precedenti, si applicano a tutti i dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dipendenti dalle aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale individuati dall'art. 1 dei CCNL in esame. Gli arretrati vanno corrisposti con riferimento all'effettivo periodo di servizio prestato nell'arco di vigenza dei CCNL di riferimento.

Artt. 41, 42 e 43 area medico veterinaria e artt. 41, 42, 43 e 44 area SPTA

- b) Come devono essere effettuate le operazioni di conguaglio derivanti dal conglobamento della retribuzione di risultato nei confronti dei dirigenti a rapporto esclusivo e non esclusivo? Quali sono gli effetti sul corrispondente fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale?**

Ai fini del conguaglio, per gli effetti derivanti dal conglobamento della retribuzione di risultato, nulla è dovuto al dirigente a rapporto esclusivo che abbia percepito una somma uguale a quella da conguagliare. Nel caso la somma ricevuta sia superiore al dirigente rimane soltanto la quota eccedente. Ove la retribuzione di risultato non sia stata ancora corrisposta la stessa viene anticipata al 31 dicembre 2003 e successivamente conguagliata. Per quanto attiene gli effetti sul fondo di risultato lo stesso deve essere decurtato per ciascun dirigente degli importi annui pro-capite della quota di retribuzione conglobata, comprendendo anche i dirigenti a rapporto non esclusivo. Infine, nel caso di incapienza del fondo si rinvia alla procedura prevista dall'art. 9, comma 4. Le quote di retribuzione di risultato conglobate per ciascun dirigente diventano a loro volta risorse di bilancio.

- c) Per il personale dirigente con rapporto di lavoro con impegno ridotto la retribuzione di posizione minima contrattuale unificata va riconosciuta in misura intera o proporzionalmente all'impegno ridotto?**

La retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003 oltre ad essere garantita al dirigente in caso di mobilità o trasferimento per vincita di concorso o di incarico, ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 502 del 1992, deve essere egualmente riconosciuta in misura intera anche nei confronti dei dirigenti con rapporto di lavoro ad impegno ridotto. Infatti, detto elemento del trattamento fondamentale, sotto il profilo logico, appare riconducibile alla componente fissa della retribuzione di posizione già salvaguardata dall'art. 4 – comma 7 – del CCNL Integrativo del 22 febbraio 2001 che per entrambe le aree della dirigenza ha disciplinato i rapporti di lavoro con impegno ridotto.

Si precisa che la retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003 deve essere riconosciuta in misura intera nei confronti dei dirigenti con rapporto di lavoro ad impegno ridotto nel solo caso in cui tale richiesta risulti comprovata da una particolare esigenza familiare o sociale. Invece, nel caso dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo che, ai sensi di quanto previsto dall'art. 8 – comma 1 – del CCNL Integrativo del

22 febbraio 2001, hanno ottenuto l'accesso al regime di impegno ridotto per l'esercizio di attività professionale esterna deve essere sospesa l'attribuzione della quota di € 1.601,02 attualmente ricompresa nella retribuzione minima contrattuale unificata indicata nelle tavole B) e C) del comma 1 dell'art. 44 del CCNL 3 novembre 2005, così come successivamente modificata dagli artt. 5 e 6 del CCNL 5 luglio 2006. Ciò nel rispetto di quanto previsto dall'art. 9 – comma 1 – del già richiamato CCNL Integrativo.

d) Nel caso di nuove assunzioni si deve sempre procedere alla riduzione del fondo di posizione e del fondo di risultato delle quote conglobate nello stipendio tabellare annuo lordo?

Dopo l'avvenuto conglobamento nello stipendio tabellare annuo della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato al 31 dicembre 2003, le risorse del fondo così decurtate diventano risorse del bilancio in via definitiva. Eventuali nuove assunzioni a copertura di posti di dotazione organica sono, quindi, carico del bilancio dell'azienda.

16. Tredicesima mensilità.

a) Quali sono le voci retributive del nuovo trattamento economico della dirigenza che vanno corrisposte per 13 mensilità?

Le voci retributive che devono essere corrisposte per 13 mensilità sono, relativamente ai loro ratei:

- la retribuzione tabellare (comprensiva della RIA ove acquisita e del maturato economico pensionabile non riassorbibile di cui all'art. 44, comma 2, lettera b) del CCNL dell'area non medica, ove acquisito);
- l'indennità integrativa speciale (nella misura di 1/13 dei valori previsti dagli artt. 46 del CCNL);
- l'indennità di specificità medica;
- la retribuzione di posizione (nelle due componenti fissa e variabile).

Lo specifico trattamento economico dei dirigenti di II livello è invece corrisposto per 12 mesi.

Anche per i dirigenti dell' area medica e veterinaria, la nuova RIA è utile ai fini della 13^a mensilità, in applicazione del secondo comma dell'art. 47 del CCNL. Si segnala però che il valore economico annuo di classi, scatti e ratei maturati al 31.12.1996 sull'indennità medico specialistica deve essere diviso per 13 e moltiplicato per 12, poiché detta indennità nei precedenti accordi di lavoro era percepita per 12 mensilità.

Si fa infine presente che per la disciplina della tredicesima mensilità si continua a fare riferimento al d.lgs. C.P.S. 25 ottobre 1946, n. 263 e successive modificazioni ed integrazioni, così come espressamente previsto per l'area della dirigenza medica e veterinaria dall'art. 39 – comma 4 – del CCNL Integrativo del 10 febbraio 2004.

17. Una tantum.

CCNL 5 luglio 2006

Art. 13 area medico veterinaria

a) A chi va attribuita l'*una tantum* ?

Tale norma attribuisce somme "*una tantum*" solo ai dirigenti medici e non anche ai dirigenti veterinari. La norma si spiega poiché solo per i medici una parte delle risorse (e precisamente € 37,79 dell'art. 11, comma 2, II alinea) che avrebbe dovuto essere destinata alla loro retribuzione fondamentale (nella specie la retribuzione di posizione minima) sulla base del Protocollo Governo-Sindacati del maggio 2005, accettato dal Comitato di Settore, è stata invece utilizzata per la retribuzione accessoria al fine di determinare il nuovo compenso legato alle condizioni di lavoro dal 31 dicembre 2005. Tali somme, non spese negli anni 2004 e 2005 a causa della decorrenza del compenso, hanno dato origine, per la sola dirigenza medica, alla determinazione di somme da corrispondere "*una tantum*". Detta circostanza non si è verificata per i dirigenti veterinari, come attestato dal medesimo art. 11, comma 4, il cui fondo va incrementato solo con le risorse ivi indicate, senza utilizzare la somma di €37,79.

La clausola si applica, senza distinzione, a tutti i medici, quindi anche a quelli in regime di impegno ridotto, ai medici ad esaurimento nonché a quelli che abbiano cessato il proprio servizio nel corso del biennio 2004-2005. Per questi ultimi infatti si applica la norma sugli effetti del contratto (art. 9, comma 3). Al personale neoassunto negli anni 2004-2005 l'indennità compete pro-quota mentre per i dirigenti che sono transitati in mobilità, anche indirettamente attraverso concorso pubblico da un'azienda ad un'altra, nell'arco del biennio di riferimento, sarà un accordo tra aziende a definire la quota parte spettante a ciascuna di esse. L' "*una tantum*" non spetta, invece, agli ex medici condotti ed equiparati, di cui all'art. 48 del CCNL 3 novembre 2005, poiché gli stessi hanno un trattamento economico onnicomprensivo. Il compenso "*una tantum*" non è inoltre stato previsto per la dirigenza SPTA per le stesse ragioni esplicitate per i dirigenti veterinari.