

Giovanni Annino

IL NUOVO CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DELLA DIRIGENZA SANITARIA 2016-2108

sottoscritto il 19 dicembre 2019



Commento alla nuova disciplina



Si.Na.F.O. Associazione Farmacisti e Dirigenti Sanitari del S.S.N.

Giovanni Annino

**IL NUOVO CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO
DELLA DIRIGENZA SANITARIA
2016-2108**

sottoscritto il 19 dicembre 2019

Commento alla nuova disciplina

INDICE

PRESENTAZIONE

PREMESSA

1. IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

- 1.1 Natura e caratteristiche del sistema delle relazioni sindacali
- 1.2 L'informazione
- 1.3 Il confronto
- 1.4 La contrattazione collettiva integrativa aziendale

2. IL RAPPORTO DI LAVORO

- 2.1 Il contratto individuale di lavoro
- 2.2 Le caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti
- 2.3 Cause di cessazione del rapporto di lavoro e termini di preavviso

3. IL SISTEMA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

- 3.1 Il nuovo sistema degli incarichi dirigenziali
- 3.2 I criteri per l'affidamento, la valutazione e la revoca degli incarichi dirigenziali
- 3.3 Le sostituzioni
- 3.4 Il contratto integrativo individuale di lavoro correlato all'incarico
- 3.5 La valutazione dell'incarico dirigenziale
- 3.6 Le novità in materia di verifica e valutazione dei dirigenti

4. LE COPERTURE ASSICURATIVE, RISCHIO CLINICO E PATROCINIO LEGALE

- 4.1 Coperture assicurative per utilizzo mezzi di trasporto "proprio" od aziendale
- 4.2 Legge "Gelli", copertura dei rischi e gestione del rischio clinico
- 4.3 Il patrocinio legale

5. LA FORMAZIONE

- 5.1 Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata
- 5.2 Formazione continua ed ECM
- 5.3 Comando finalizzato

6. IL TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI

- 6.1 La struttura della retribuzione
- 6.2 Incremento dello stipendio tabellare
- 6.3 Effetti dei nuovi stipendi tabellari
- 6.4 Retribuzione individuale di anzianità
- 6.5 Indennità di esclusività, indennità per incarico di direzione di struttura complessa ed indennità di specificità medica.

7. LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

- 7.1 La retribuzione di posizione
- 7.2 La retribuzione di risultato e la relativa differenziazione
- 7.3 Le misure per disincentivare gli elevati tassi di assenza dei dirigenti

8. I COMPENSI CORRELATI ALLE CONDIZIONI DI LAVORO

9. I FONDI CONTRATTUALI

- 9.1 Il fondo per la retribuzione degli incarichi
- 9.2 Il fondo per la retribuzione di risultato
- 9.3 Il fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro

10. L'ATTIVITÀ' LIBERO-PROFESSIONALE INTRAMURARIA

- 10.1 Attività libero-professionale intramuraria
- 10.2 Altre attività a pagamento
- 10.3 Attività non rientranti nella libera professione intramuraria

11. LE NOVITÀ NORMATIVE IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO ED ORGANIZZAZIONE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA

- 11.1 Orario di lavoro dei dirigenti
- 11.2 Orario di lavoro e rilevazione della presenza in servizio dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa
- 11.3 Servizio di guardia, servizio di pronta disponibilità e lavoro straordinario
- 11.4 Riposo settimanale
- 11.5 Lavoro notturno

12. FERIE E FESTIVITA'

- 12.1 Ferie e recuperi festività sopprese
- 12.2 Ferie e riposi solidali

13. ASSENZE E CONGEDI

- 13.1 Assenze giornaliere retribuite
- 13.2 Assenze orarie retribuite
- 13.3 Assenze previste da particolari disposizioni di legge
- 13.4 Assenze per malattie
- 13.5 Assenze per visite specialistiche ed esami diagnostici
- 13.6 Infortuni sul lavoro, malattie professionali ed infermità dovute a cause di servizio
- 13.7 Congedo dei genitori e parentali
- 13.8 Congedi per le donne vittima di violenza

14. LE PARTICOLARI TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO

- 14.1 Rapporto di lavoro a tempo determinato

14.2 Rapporto di lavoro con impegno ridotto

15. LA RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

15.1 Obblighi del dirigente

15.2 Sanzioni disciplinari

15.3 Procedimenti disciplinari

15.4 Sospensione dal servizio

15.5 Determinazione concordata della sanzione

PRESENTAZIONE

Il Commentario che viene qui brevemente presentato, è diretto ad illustrare il contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale della dirigenza sanitaria (dirigenza medico-veterinaria, dirigenza sanitaria e dirigenza delle professioni sanitarie), sottoscritto il 19 dicembre 2019 e valido per il triennio 2016-2018, sia per la parte normativa che per quella economica.

Con il presente lavoro si è pensato di predisporre – con la maggiore tempestività possibile – un commento alle norme contrattuali che si potesse rivelare utile, soprattutto come strumento di lavoro, per illustrare dal punto di vista tecnico ed operativo una serie di disposizioni che spesso risultano anche molto complesse e certamente di non agevole interpretazione. Si è ritenuto di non dover commentare il contratto articolo per articolo, in quanto si è valutato come controproducente spezzettare un argomento che invece era più utile e proficuo portare avanti in maniere sistematica, sottolineandone gli aspetti ricorrenti nelle diverse disposizioni.

Ovviamente ed in ogni caso, negli argomenti trattati non vi è alcuna presunzione di completezza o l'intenzione di fornire delle vere e proprie interpretazioni autentiche delle norme contrattuali. L'intendimento è semplicemente quello di offrire agli operatori, ed in primo luogo ai dirigenti chiamati ad agire dal punto di vista sindacale, un punto di vista meditato che al limite possa rivelarsi idoneo a costruire uno spunto per riuscire a tradurre in azienda le norme contrattuali. Ciò non toglie nulla al fatto che, come peraltro già accaduto in passato, si riveleranno indispensabili i chiarimenti che nel tempo l'ARAN non mancherà di esplicitare per dirimere dubbi e controversie che, magari, anche operazioni come il presente lavoro avranno contribuito ad evidenziare.

Buona lettura

Giovanni Annino

Premessa

In data 19 dicembre 2019 è stato sottoscritto il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area della sanità, di cui all'art. 7 del CCNQ del 13 luglio 2016 sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva, nella quale sono stati fatti confluire i dirigenti medici, veterinari, sanitari e delle professioni sanitarie (ex Area IV e ex Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie), per un totale di circa 130.000 addetti interessati.

La firma del nuovo CCNL (che ha validità per il triennio 2016-2018) è avvenuta dopo una trattativa durata molti mesi, con la sottoscrizione della ipotesi di accordo del 24 luglio 2019 che aveva visto la mancata firma di alcune importanti Organizzazioni sindacali (la CIMO in primis). La sottoscrizione definitiva del CCNL, avvenuta dopo il via libera del Consiglio dei Ministri ed il parere favorevole (seppur con alcune osservazioni e “raccomandazioni” da parte della Corte dei Conti, costituisce un risultato particolarmente importante per il settore, in quanto riapre, dopo una lunga sospensione, la contrattazione collettiva nazionale – dopo che per il comparto - anche per tutta la dirigenza dell'area della sanità.

Le disposizioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sono state elaborate con riferimento alle indicazioni fornite dal Comitato di Settore nell'Atto di indirizzo del 27 luglio 2017 e successive integrazioni del 14 febbraio 2018, del 22 febbraio 2018, del 7 marzo 2018 e, da ultimo, del 30 maggio 2019, tutte rispettivamente accompagnate dal nulla osta del Governo rilasciato dal Ministro per la pubblica amministrazione a seguito delle valutazioni del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Il testo dell'articolato, presenta degli aspetti di forte innovazione poiché ha dovuto tener conto dei numerosi interventi legislativi effettuati negli ultimi nove anni (periodo di assenza di nuova contrattazione), che hanno indotto le parti ad apportare notevoli modifiche all'impianto contrattuale preesistente, nell'ottica di un suo adeguamento al mutato contesto legislativo.

In tale ambito, sono stati particolarmente significativi gli ultimi decreti legislativi (D.Lgs. 81/2015 e D.Lgs. 75/2017, in particolare) che rappresentano un traguardo di particolare rilievo nel processo di innovazione della regolamentazione del lavoro pubblico. Non va trascurato, infatti che i suddetti decreti, insieme all'Accordo del 30 novembre del 2016 ed agli stanziamenti delle risorse nelle leggi di bilancio, hanno costituito i presupposti di maggiore rilevanza ai fini della riattivazione del processo negoziale.

Sotto tale profilo, la nuova disciplina contrattuale ha assicurato il pieno rispetto delle suddette disposizioni legislative, nonché degli ambiti di competenza riservati alla fonte contrattuale, nell'ottica di garantire la piena attuazione dei principi della citata riforma. Inoltre, nel quadro di una necessaria opera di manutenzione, diretta a superare anche le criticità emerse nella fase applicativa delle precedenti norme, quasi tutti gli istituti contrattuali sono state attualizzati e semplificati al fine di renderne più agevole l'applicazione, nell'ambito di un sistema di gestione del personale volto anche a migliorare la qualità del Servizio Sanitario Nazionale con attenzione, il cui livello non si è mai abbassato, alle esigenze dell'utenza.

Il nuovo CCNL si qualifica altresì per l'attenzione riservata al livello di specializzazione di questa dirigenza. Tale attenzione si manifesta in modo evidente nel nuovo sistema degli

incarichi, e net relativo sistema di verifica e valutazione, volti entrambe alla valorizzazione della carriera dirigenziale professionale ed al miglioramento dell'organizzazione aziendale nonché al raggiungimento degli obiettivi di salute previsti.

Occorre infine ricordare che il CCNL ha per la prima volta durata triennale (2016-2018) con riallineamento temporale fra parte giuridica e parte economica.

Passando alle tematiche trattate nel CCNL, particolare rilievo assumono le relazioni sindacali, per le quali il contratto, nel rispetto dei ruoli della parte datoriale e delle organizzazioni sindacali, definisce nuove modalità relazionali, valorizzando gli aspetti legati alla partecipazione, attraverso i modelli relazionali della informazione e del confronto. Sul versante delle novità si registra la previsione, a livello di singola Azienda o Ente, dell'istituzione di un nuovo Organismo paritetico ("Organismo paritetico") che ha il compito di realizzare un dialogo proficuo e collaborativo tra parte datoriale e sindacati su progetti di organizzazione ed innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo.

L'azione di rinnovamento riguarda anche la contrattazione integrativa, di cui viene riconfermata la centralità nell'ambito del sistema di relazioni sindacali a livello di singola Azienda ed Ente. Di essa, l'ipotesi fornisce una regolamentazione puntuale ed esaustiva circa i soggetti, i livelli, le materie, nonché sulla tempistica e sugli aspetti procedurali. Viene altresì confermato, seppure con una nuova apposita disposizione, l'ex coordinamento, ed oggi "confronto" regionale.

Con riferimento alla parte normativa, è stata predisposta una disciplina comune per tutti gli aspetti relativi al rapporto di lavoro. I principali istituti, tra cui quelli relativi, alle ferie, alle assenze, anche per malattia, sono stati aggiornati. Tra questi ultimi occorre citare quelli, del tutto nuovi, previsti per l'effettuazione di terapie, visite specialistiche ed esami diagnostici, cui viene dedicata una specifica regolamentazione.

Sul piano delle novità, occorre anche segnalare l'istituto delle "ferie solidali", che consente ai dirigenti con figli minori, che versano in gravi condizioni di salute, tali da richiedere una particolare assistenza, di poter utilizzare le ferie cedute da altri lavoratori. Sempre sotto il profilo della rilevanza sociale, va segnalata la disciplina per le donne vittime di violenza, per le quali sono previste specifiche tutele connesse al riconoscimento di appositi congedi retribuiti, nonché alla possibilità di ottenere il trasferimento ad altra sede in tempi rapidi e con procedure agevolate nonché, dopo il rientro al lavoro, l'esonero dai turni disagiati per un anno.

Sotto l'aspetto normativo, sono anche state sostanzialmente confermate le discipline relative all'assegnazione temporanea, alla formazione ed alla libera professione intramuraria.

Sull'orario di lavoro è stato inoltre effettuato un adeguamento al D.Lgs. n. 66/2003 di *"Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro"*, seppure nel rispetto delle indicazioni fornite dal Comitato di settore in un apposito atto di indirizzo.

Il contratto ha inoltre recepito le nuove disposizioni sulle Unioni civili, prevedendo che tutti i benefici contrattuali riferiti al matrimonio riguardino anche ciascuna delle parti dell'unione civile.

Per quanto riguarda le tematiche connesse alle tipologie di rapporto di lavoro flessibile, si segnalano modifiche significative soprattutto con riferimento al contratto di lavoro a tempo

determinato, la cui disciplina è stata adeguata alle nuove disposizioni legislative in materia. Le innovazioni sono correlate principalmente all'osservanza del principio di non discriminazione, più volte enunciato a livello europeo ed affermato anche nell'ambito delle modifiche normative recentemente introdotte. Al fine di garantire il rispetto di tale principio, sono state estese ai dirigenti a tempo determinato alcune garanzie (ad esempio, in materia di ferie, di diritto allo studio, di riconoscimento del servizio prestato, ecc.). In linea con il D.Lgs. 81/2015 decreto, è stato inoltre stabilito un tetto complessivo ed annuale per i rapporti di lavoro a termine, che non dovrà superare la percentuale del 20% da calcolare sul numero del personale a tempo indeterminato. Anche per quanto riguarda il rapporto di lavoro ad impegno ridotto sono stati apportati gli opportuni aggiornamenti alle precedenti disposizioni, in coerenza con le indicazioni provenienti dal citato D.Lgs. n. 81 del 2015.

Altra tematica di rilievo è quella delle sanzioni disciplinari, per le quali si è proceduto ad adeguare la precedente regolamentazione alla citata riforma. Sono state, in particolare, introdotte specifiche sanzioni per i casi di assenze ingiustificate in prossimità dei giorni festivi e per le ipotesi di ingiustificate assenze collettive, mentre sotto il profilo procedurale viene prevista la possibilità di pervenire alla determinazione concordata della sanzione.

Il contratto ha anche creato le basi per promuovere un nuovo modello di *welfare* contrattuale, che consenta di sviluppare e diffondere sistemi analoghi a quelli già presenti nel settore privato. Nel contesto di tale modello viene prevista la possibilità di riconoscere, con oneri a carico del fondo di risultato, ai dirigenti prestazioni integrative nei seguenti ambiti: sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi), supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli (ad esempio borse di studio), contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale; prestiti a favore di dirigenti che hanno difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili.

Norme specifiche sono poi state riformulate in materia di coperture assicurative, con particolare attenzione alla legge 24/2017, nonché in materia di sistemi per la gestione del rischio e del patrocinio legale.

Alla luce dei recenti interventi legislativi, sono stati introdotti appositi strumenti - anche sul piano economico - per consentire la piena attuazione dei principi di meritocrazia e di selettività dei compensi. A tale riguardo è stato riscritto l'articolo sulle modalità di distribuzione della retribuzione di risultato, correlandola al ciclo della performance organizzativa e individuale ed è stato introdotto un nuovo meccanismo per l'attribuzione degli incentivi economici al personale dirigente, con l'obiettivo di riconoscere premi aggiuntivi a coloro che abbiano ottenuto le valutazioni più elevate.

Si è anche riformata la retribuzione di posizione con una uniformizzazione degli attuali valori minimi di retribuzione di posizione correlati agli incarichi, che presentano differenze contenute. La retribuzione di posizione normata nel CCNL si compone di una parte fissa - coincidente con il suo valore minimo - e di una parte variabile, che insieme rappresentano il valore complessivo d'incarico. I valori di retribuzione di posizione parte fissa assorbono e ricomprendono, i valori in godimento, da parte di ciascun titolare di incarico, della retribuzione minima contrattuale unificata e della differenza sui minimi, le quali cessano pertanto di essere corrisposte. Complessivamente, nell'ipotesi vengono aumentate le parti fisse della retribuzione di posizione di tutte le tipologie d'incarico.

Il testa contrattuale è alla fine accompagnato da 13 dichiarazioni congiunte, per lo più di natura esplicativa o esortativa.

Si evidenzia che alla fine di ogni Capo del CCNL è stato inserito, ove ritenuto necessario, un apposito articolo dedicato alle conseguenti disapplicazioni nel quale, in molti casi, si è proceduto ad una mera elencazione degli articoli dei precedenti CCNL da ritenersi disapplicati.

1. IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

1.1 Natura e caratteristiche del sistema delle relazioni sindacali

Il titolo II del CCNL (artt. da 3 a 10) delinea il nuovo quadro delle modalità relazionali fra parte datoriale e sindacati. Sotto il profilo dei principi, viene, in primo luogo, chiarito che tale sistema rappresenta uno strumento per costruire relazioni stabili tra le Aziende ed Enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Il nuovo sistema, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa.

In particolare, la "partecipazione" è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle Aziende ed Enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro e la stessa si articola, a sua volta, in:

- ~ informazione;
- ~ confronto;
- ~ organismo paritetico.

Si precisa inoltre che le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie).

Con gli articoli sull' "**informazione**", il "**confronto**" e l' "**organismo paritetico**", viene fornita la concreta disciplina delle singole modalità relazionali partecipative, specificando per ciascuna di esse l'oggetto, le finalità e le procedure, ove previste.

Il "nuovo" regime delle relazioni sindacali risulta sostanzialmente omologo a quello già previsto nel CCNL del comparto del 21 maggio 2018 e prende le mosse dagli impegni assunti dal Governo con il Protocollo del 30 novembre 2016. A tale proposito è stato da più parti affermato che si trattava dell'azzeramento delle norme del decreto Brunetta ma, in realtà, non è del tutto esatto. Sicuramente i sindacati ritrovano spazi e momenti di maggiore "partecipazione" rispetto al recente passato ma, ad esempio, restano *«escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale... quelle afferenti alle prerogative dirigenziali... la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali»*, come tassativamente prevede l'art. 40, comma 1 del d.lgs. 165/2001, novellato nel 2009 da Brunetta.

Sulla scorta del nuovo clima instaurato nel novembre 2016, l'Atto di indirizzo del Comitato di settore sulla nuova tornata contrattuale ha dedicato il paragrafo 4.2. al sistema delle relazioni sindacali nel quale si rinvergono le linee portanti del nuovo modello partecipativo e il ricorso a termini come "condivisione", "comprensione" e "coinvolgimento" che annunciano chiaramente l'abbandono del rigore di dieci anni fa.

Innanzitutto, a livello terminologico, viene data particolare importanza all'istituto della partecipazione (art. 3) che si articola in tre momenti: informazione, confronto (anche a livello

regionale) ed organismo paritetico. Riguardo al primo ci sono alcuni aspetti sostanzialmente nuovi, mentre il confronto è una (solo apparente) novità in quanto è, in realtà, è l'evoluzione di quello che fino al 1999 era "esame congiunto" successivamente divenuto "concertazione". Sempre a livello semantico, alla fine dei 30 giorni di dialogo (che restano tassativi) non si redige più un verbale bensì *"una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse"*.

Al contrario del CCNL area comparto, sottoscritto il 21 maggio 2018, dove alle sigle sindacali non firmatarie era inibita sia la contrattazione, che il confronto e la stessa informazione lasciava dubbi, per l'area della dirigenza, invece, è chiaro che sia l'informazione (art. 4, comma 3) che il confronto (art. 5, comma 1) e, addirittura, la contrattazione integrativa (art. 7, comma 3) spettano anche ai sindacati non firmatari, purché ammessi alle trattative per la sottoscrizione del contratto collettivo di lavoro: in buona sostanza viene superato il principio del collegamento negoziale e il vincolo della firma resta soltanto per la partecipazione all'Organismo paritetico (art. 6-bis, comma 1). In tutte le norme contrattuali riportate viene infatti indicata la Rappresentanza Sindacale Aziendale (R.S.A.) di cui all'art. 42 comma 2 del D.Lgs. 165/2001 (*"In ciascuna amministrazione, Ente, o struttura organizzativa ... omissis le organizzazioni sindacali che, in base ai criteri dell'art. 43 siano state ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei contratti collettivi, possono costituire rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'art. 19 e seguenti della Legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni"*) – in attesa di una ipotetica costituzione della RSU - alla quale non si impone di aver sottoscritto il CCNL. Le differenze con il comparto sono notevoli ma da punto di vista giuridico la scelta – benché assai complessa nella sua articolazione – appare ineccepibile.

1.2 L'informazione

L'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Azienda ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. L'informazione viene compattata e non si distingue più tra preventiva e successiva, essendo tutta preventiva. I dati che devono essere forniti attraverso l'istituto dell'informazione sono quelli necessari per il confronto e la contrattazione. L'invio dei dati costituenti oggetto dell'informazione deve avvenire in tempo utile per consentire ai soggetti sindacali di *"esprimere osservazioni e proposte"*. Questa modifica porta a concludere che la consultazione – che è formalmente sparita – è stata conglobata nell'informazione unitamente ad altri ambiti affidati al nuovo organismo paritetico, di cui all'art. 6 bis.

L'informazione, nella sostanza, si traduce in un obbligo per una sola delle parti: l'amministrazione dell'azienda datore di lavoro; il diritto all'informazione, per converso, grava sul soggetto sindacale, il quale può solo pretendere di essere informato di quanto l'amministrazione attua nei settori oggetto dell'informazione, ma può sicuramente attivarsi in sede di contrattazione decentrata per disciplinare al meglio l'istituto dell'informazione, stabilendone le forme, le procedure, le modalità, i tempi ed i contenuti.

Non si può, infatti, fare a meno di sottolineare che vi sono alcune materie che, pur non costituendo direttamente oggetto di confronto o di contrattazione, per la loro particolare natura e finalità nonché per le refluenze che possono avere sulla contrattazione integrativa stessa, dovrebbero costituire, in ogni caso, oggetto di informativa da parte datoriale alla parte sindacale. Ci si riferisce, in particolare, ai provvedimenti – adottati con cadenza annuale – di

rideterminazione dei fondi contrattuali e che dovrebbero essere trasmessi, anche successivamente alla loro adozione, alle Organizzazioni sindacali corredati dai relativi prospetti analitici e di dettaglio e contenenti le voci che concorrono alla loro determinazione ed i relativi importi, utilizzando a tal fine – e non solo – gli allegati tecnici che vengono trasmessi al Collegio Sindacale per l’acquisizione della relativa attestazione di conformità tecnico-contabile. Ma ci si potrebbe riferire, anche ad ulteriori informazioni di dettaglio quali, ad esempio, la trasmissione dell’elenco nominativo con i relativi importi della retribuzione individuale di anzianità del personale cessato dal servizio. Una chiara visione, da ambo le parti, delle risorse disponibili sui fondi contrattuali e del dato “storico” sulle loro modalità di utilizzo è certamente condizione indispensabile per la definizione, in sede contrattuale, dei criteri di allocazione delle risorse fra i diversi istituti e, soprattutto, per l’esercizio di quella prerogativa, tutta riservata alla contrattazione integrativa, di poter spostare risorse da e fra i diversi fondi, secondo le modalità previste dal CCNL e che saranno più avanti analizzate.

1.3 Il confronto (aziendale e regionale)

Il **confronto aziendale** (art. 5) rappresenta la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello relazionale, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l’Azienda intende adottare.

Nel seguente schema vengono comparati, evidenziandone caratteristiche e modalità, il “vecchio” modello della concertazione con il “nuovo” modello del confronto.

CONFRONTO (CCNL 19 dicembre 2019)	CONCERTAZIONE (CCNL 8 giugno 2000)
Si avvia con la informazione, attraverso la quale la parte datoriale fornisce alle OO.SS. tutti gli elementi conoscitivi per il confronto sulla tematica.	Si avvia con l’informazione, attraverso la quale la parte datoriale fornisce alle OO.SS. tutti gli elementi conoscitivi per il confronto sulla tematica.
Viene richiesto dalle OO.SS. entro 10 gg dall’informazione, ma può essere proposto dall’Amministrazione contestualmente a quest’ultima.	L’Amministrazione convoca le parti sindacali entro 48 ore dalla ricezione della richiesta
Ha durata per un periodo non superiore a 30 giorni.	Si conclude entro il termine tassativo di 30 giorni dalla richiesta.
Si conclude con una sintesi, a verbale, dei lavori e delle posizioni emerse.	Dell’esito della concertazione è redatto apposito verbale dal quale risulteranno le posizioni delle parti – che riassumono i propri distinti ruoli e responsabilità - nelle materie oggetto di concertazione

Le materie oggetto di confronto sono:

- a) i criteri generali relativi all’articolazione dell’orario di lavoro;

- b) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Azienda o tra aziende, nei casi di utilizzazione del personale, nell'ambito di processi associativi;
- c) i criteri generali dei sistemi di valutazione professionale e dei sistemi di valutazione della performance;
- d) i criteri generali di graduazione delle posizioni dirigenziali;
- e) i criteri per il conferimento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del Digs. n. 165/2001;
- g) le condizioni, i requisiti e i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale.

Delle sette materie su cui si instaura il confronto, alcune sono le stesse della pregressa concertazione (lettere a, c, d, e, g), le altre due sono innovative: si tratta dei criteri generali per la mobilità interna e il trasferimento di attività. A proposito della “*priorità per la mobilità tra sedi di lavoro*”, è opportuno precisare – a scanso di equivoci – che si tratta di mobilità oltre i 50 km perché entro tale distanza non si tratta nemmeno di mobilità e la materia è disciplinata direttamente dalla legge (art. 4 della legge 114/2014). Sia che si parli del nuovo “confronto” che della vecchia “concertazione”, restano le perplessità su come gli organi di governo aziendali percepiscono un istituto che non è negoziale ma che, nonostante ciò, esita spessissimo in un accordo promuovendo il modello relazionale al rango di contrattazione. La ricerca compulsiva del consenso ha portato molto spesso (e c'è da ritenere che continuerà a portare) a “negoziare” per molto tempo oltre i previsti (e teoricamente tassativi) trenta giorni materie importanti e strategiche. Il confronto implica un dialogo approfondito, non formalizzato e assegna ai soggetti sindacali un ruolo di partecipazione costruttiva ma non impeditivo delle determinazioni aziendali; tutto ciò, in teoria.

Il **confronto** sindacale a livello **regionale** (art. 6) non si chiama più coordinamento e le otto materie previste sono articolate in modo piuttosto diverso rispetto alle nove materie del passato. È inoltre innegabile che esso costituisca un terzo livello di contrattazione in evidente difformità dalle regole generali - in vigore fin dal Protocollo del 23 luglio 1993 e rivisitate nel 2009 – che prevedono due livelli di contrattazione.

Sul confronto regionale si prevede che, ferma rimanendo l'autonomia contrattuale delle Aziende ed Enti e nel rispetto dell'art. 40 del D.Lgs. 165 del 2001, le Regioni - entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto - , previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso, possono emanare linee generali di indirizzo per lo svolgimento della contrattazione integrativa, nelle seguenti materie relative:

- a) alle metodologie di utilizzo, da parte delle aziende ed enti, di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica dei dirigenti di cui all'art. 94 comma 3, lett. c) (Fondo per la retribuzione degli incarichi), 95, comma 3, lett. b) (Fondo per la retribuzione di risultato) e 96, comma 3, lett. b) (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);
- b) linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive di cui all'art. 115, comma 2 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria);
- c) criteri generali dei sistemi di valutazione professionale e di *performance* dei dirigenti;

- d) criteri generali per l'inserimento, nei regolamenti aziendali sulla libera professione di norme idonee a garantire che l'esercizio della libera professione sia modulato in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia;
- e) criteri generali per la determinazione della tariffa percentuale, di cui all'art. 116, comma 2, lett. i), (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi) nonché per l'individuazione delle discipline del medesimo personale che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria;
- f) indicazioni in tema di art. 16, comma 5, CCNL 6.10.2010 delle aree IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, relativo alle aspettative per motivi di assistenza umanitaria, all'emergenza e alla cooperazione;
- g) indirizzi in materia di riconoscimenti connessi allo svolgimento dell'attività didattica e di tutoraggio nell'ambito della formazione specialistica del personale destinatario del CCNL, secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 368/1999 e s.m.i.;
- h) criteri di allocazione delle risorse che finanziano il salario accessorio previste da specifiche disposizioni di legge per le quali è necessario l'intervento regionale, che tengano anche conto della perequazione e compensazione a livello regionale.

Il confronto in sede regionale valuta altresì, sotto il profilo delle diverse implicazioni normativo-contrattuali, le problematiche connesse al lavoro precario, tenuto conto della garanzia di continuità nell'erogazione dei LEA, anche in relazione alla scadenza dei contratti a termine.

L'organismo paritetico di cui all'art. 6-bis rappresenta una modalità relazionale consultiva finalizzata alla partecipazione delle organizzazioni sindacali su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo (anche con riferimento alle politiche e ai piani di formazione manageriale e formazione continua) secondo quanto previsto dall'art. 16 bis e segg. del D.Lgs. 502/1992. Tale attività consultiva può anche fare riferimento alle problematiche connesse al lavoro agile (*smart working*) ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché alla prevenzione e riduzione del rischio clinico di cui alla Legge 24/2017 (c.d. Legge "Gelli"); ed inoltre, alla programmazione dei servizi di emergenza, di pronta disponibilità e di guardia, valutando, tra l'altro, l'esonerabilità del personale che abbia superato la soglia di 62 anni di età anagrafica, nonché all'estensione del servizio di pronta disponibilità a turni diversi da quelli notturni e festivi, fermo restando l'onere a carico del relativo fondo, al fine di formulare proposte all'Azienda o alle parti negoziali della contrattazione integrativa. Altra importante funzione consultiva che può essere svolta dall'organismo paritetico è quella relativa alla salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alle aggressioni subite in servizio dal personale.

L'organismo paritetico:

- a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, nonché da una rappresentanza dell'Azienda o Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
- b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'Azienda o Ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa e sperimentale, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;

- c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o direttamente all'Azienda;
- d) può svolgere analisi, indagini e studi anche in riferimento a quanto previsto dall'art.93 bis (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza dei dirigenti).

L'organismo paritetico adotta un proprio Regolamento che ne disciplina l'organizzazione ed il funzionamento.

Si chiarisce in ogni caso che la partecipazione a tale organismo non dà luogo alla corresponsione di alcun gettone di presenza e, per quanto concerne la componente sindacale, avviene nel pieno rispetto dei limiti e contingenti di permessi e distacchi, per l'esercizio delle prerogative sindacali, previsti dai vigenti contratti collettivi nazionali quadro in materia.

L'Organismo paritetico di cui all'art. 6 bis (per il comparto viene precisato "per l'innovazione", termine che evidentemente non è piaciuto alle organizzazioni sindacali della dirigenza medica) è nuovo e parrebbe sostanzialmente sovrapporsi alle competenze del Comitato Unico di Garanzia (CUG) introdotto nel 2009 con l'art. 57, comma 1 del d.lgs. 165/2001, di cui, peraltro, non si fa alcun cenno nel contratto. Tale nuovo Organismo risponde alle istanze previste nella Direttiva-madre per la contrattazione collettiva del 6 luglio 2017 (paragrafo 2.3, pag. 6), anche se il Ministro Madia parlava genericamente di ampliare "la possibilità di prevedere forme di partecipazione sindacale" e "ambiti di consultazione sindacale". Questa precisazione può tornare utile per comprendere la scomparsa formale del modello "consultazione" che rientra attraverso l'informazione – con le precisazioni di cui sopra – e il nuovo organismo, la cui composizione è paritetica e come controparte a quella aziendale l'art. 6-bis prevede un componente per ciascuna delle OO.SS. firmatarie del contratto. Alla luce delle sigle firmatarie del CCNL in questione, l'Organismo sarà composto da 20 membri, 10 per le sigle sindacali e 10 per l'azienda. Sarà un bel rebus per le aziende sanitarie la costituzione e ancora di più il coordinamento dell'attività dell'Organismo, parallelo a quello del comparto e al C.U.G., atteso che appare impraticabile l'idea di considerare tacitamente decaduto quest'ultimo, visto che è previsto da una disposizione legislativa.

1.4 La contrattazione collettiva integrativa aziendale

La regina delle relazioni sindacali rimane la contrattazione integrativa che è l'unico modello veramente negoziale. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono elencate dall'art. 7 e sono le seguenti:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi di cui agli artt. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi), 95 (Fondo per la retribuzione di risultato) e 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);
- b) i criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla *performance* organizzativa e individuale tenendo presenti gli obblighi di differenziazione e di valorizzazione del merito attraverso il riconoscimento della maggiorazione del premio individuale per un limitato numero di dirigenti;
- c) l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

- d) i criteri generali per la definizione dell'atto (regolamento) disciplinante l'organizzazione della libera professione intramuraria dei dirigenti nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati, ivi compreso il personale dirigenziale degli altri ruoli professionale, tecnico e amministrativo che collabora all'esercizio della libera professione intramuraria, nel rispetto delle linee di indirizzo regionali;
- e) l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);
- f) l'eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);
- g) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati da ciascuna giornata di sciopero, ai sensi della legge n.146 del 1990 e s.m.i., secondo quanto previsto dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali relativi all'area dirigenziale, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati alla contrattazione integrativa;
- h) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi;
- i) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione di servizi;
- j) i criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo di cui all'art. 80 bis (Welfare integrativo);
- k) elevazione del contingente complessivo dei rapporti a impegno ridotto ai sensi dell'art. 110, comma 6, (Accesso al rapporto di lavoro con impegno orario ridotto).

Degli 11 punti elencati, i primi 5 (lettere a, b, c, e, f) sono “blindati” - nel senso che non scatta la condizione liberatoria per l'autonomia datoriale dopo 30 giorni - e gli altri sei (lettere d, g, h, i, j, k) invece, costituiscono in pratica una sorta di contrattazione contingentata; quest'ultima somiglia in realtà molto più al confronto/concertazione con la sola differenza che i trenta giorni sono in un caso tassativi e nell'altro prorogabili di altri trenta. In relazione agli 11 item va segnalato che nove sono sostanzialmente in linea con il passato (lettere a, b, c, d, e, g, h, i, k) mentre del tutto nuovi sono il *welfare* integrativo e l'aumento dell'indennità notturna.

La novità sostanziale del CCNL è costituita dall'aver dato attuazione all'impegno del Protocollo del 30 novembre 1996 – trasposto nei contenuti degli artt. 3 e 11 del d.lgs. 75/2017 – di porre limiti e condizioni all'autodefinizione di brunettiana memoria, cioè quella sancita dall'art. 40, comma 3-ter del d.lgs. 165/2001, novellato dal D.Lgs. 150/2009. Secondo l'art. 8, comma 5 l'azienda può provvedere provvisoriamente in via unilaterale dopo 45 giorni di inutili trattative, prorogabili di ulteriori 45. Va da sé che questa possibilità riguarda anche le cinque materie sopra definite “blindate”. Riguardo all'autodefinizione, con l'art. 3, comma 6 viene istituito presso l'ARAN un osservatorio per monitorare i comportamenti delle aziende soprattutto per verificare che gli “atti siano adeguatamente motivati”. Non è chiaro se l'osservatorio sia unico o separato per ciascun comparto ed area. Mancano peraltro nella norma le finalizzazioni di questo monitoraggio. In tal senso, comunque, restano le perplessità rispetto a cosa sia in concreto l’“oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa” richiamato dal quinto comma dell'art. 8 e va segnalato che la parola “oggettivo” è stata

aggiunta dai contratti collettivi mentre nel decreto “Madia” non è presente. Al fine di comprendere a pieno la portata innovativa e la valenza strategica dell’autodefinizione si ricorda che fino al 2009 sulle materie *“direttamente implicanti l’erogazione di risorse destinate al trattamento economico”* (a quel tempo ben sette punti) sussisteva un vero e proprio potere di veto dei sindacati su qualsiasi iniziativa o volontà aziendale. Per i sindacati è senz’altro una vittoria rispetto alla situazione creatasi con il D.Lgs. 150/2009 ma è giusto ricordare che, rispetto agli impegni del Protocollo del 30 novembre 2016, si sono perse per strada sia la qualificazione di “economico” del pregiudizio della azione amministrativa – peraltro, come detto sopra, divenuto con il contratto “oggettivo” - nonché la determinazione della durata massima dell’atto unilaterale.

Da segnalare è la riscrittura del punto i) riguardante l’incidenza dei sindacati sulle innovazioni organizzative (prima di parlava si *“implicazioni derivanti dagli effetti delle innovazioni organizzative, tecnologiche e dei processi di esternalizzazione, disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi, sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei dirigenti”*) e con la nuova formulazione ora dovrebbe essere chiaro che la contrattazione non riguarda “se” si può fare la riorganizzazione ma, semmai, “come” farla.

Per completezza va ricordato che esiste un’altra materia, diciamo extracontrattuale, che rientra tra quelle di contrattazione integrativa: l’utilizzo delle telecamere (art. 4, comma 1 della legge 300/1970). Questo aspetto assume una particolare importanza alla luce dell’art. 2 della recentissima legge 56/2019 (Legge “Concretezza”) che, come è noto, ha introdotto sistemi di videosorveglianza degli accessi (oltre che il sistema di rilevazione biometrica della presenza in servizio dei dipendenti).

Ai fini dell’avvio della contrattazione collettiva, la costituzione della delegazione di parte pubblica deve avvenire entro trenta giorni dalla stipula del contratto con obbligo di convocare la delegazione trattante per l’avvio del negoziato entro i 30 giorni successivi, anche in assenza di piattaforme da parte delle organizzazioni sindacali. Le aziende hanno altresì l’obbligo di fornire preventivamente alle organizzazioni sindacali idonea documentazione sull’ammontare dei fondi contrattuali, al fine di consentire un consapevole avvio delle trattative.

Si ritiene opportuno richiamare i principi che devono ispirare la conduzione delle trattative: lealtà e buona fede e rispetto della tempistica individuata. Ne consegue un periodo di incontri frequenti ed assidui al fine di pervenire ad una conclusione delle trattative, potendo altresì definire le modalità di svolgimento di detti incontri a livello locale.

Al coordinatore del tavolo di trattativa (solitamente il Direttore Generale o il suo delegato) spetta il compito di condurre le trattative, formulare le proposte dell’ente ed esprimere la posizione unitaria della delegazione (di parte pubblica).

L’amministrazione è tenuta a convocare le organizzazioni sindacali entro 15 giorni dalla presentazione delle richieste di parte sindacale. La mancata presentazione delle piattaforme non è di impedimento all’avvio delle trattative, ma non facilita lo sviluppo di regole mediate ed efficaci, mentre si configura come “obbligo contrattuale” la convocazione da parte dell’Azienda nei termini su descritti.

La delegazione trattante di parte sindacale è costituita:

- dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali, di cui all’art. 42 comma 2 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i;

- dai Rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL.

E' evidente come, mentre la rappresentanza territoriale delle organizzazioni sindacali è limitata alle sole sigle firmatarie del CCNL, per quanto riguarda la rappresentanza aziendale, essa è estesa a tutte le RSA e, pertanto, a tutte le sigle sindacali ammesse alla contrattazione collettiva sulla base del principio della rappresentatività, ancorché non firmatarie del CCNL.

Il contratto aziendale è valido, esecutivo ed esigibile se risulta firmato dalle parti contraenti e più precisamente:

- **per la parte aziendale dal Direttore generale**

Se la firma posta è quella del suo delegato, l'ipotesi contrattuale deve essere recepita dal Direttore generale attraverso apposito provvedimento, a conferma che il testo sottoscritto corrisponde al mandato assegnato dai responsabili delle singole organizzazioni al delegato.

- **per la parte sindacale**

Quando il testo viene sottoscritto dalle organizzazioni sindacali che rappresentano un certo "peso" e non necessariamente che raggiungano il 51% complessivo di rappresentatività, diversamente dalla contrattazione nazionale, spetta alla Azienda "valutare, sulla base dei principi discrezionali, se il grado di consenso raggiunto è tale da essere considerato sufficiente per la sottoscrizione, tenendo conto del "peso" che i firmatari esprimono"

Nella contrattazione a livello aziendale, relativa alle aree della dirigenza, non trova applicazione la regola della media tra il dato elettorale e il dato associativo (prevista per il Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) aziendale. L'Aran, supportata da un parere del Dipartimento della funzione pubblica, ha calcolato la rappresentatività solo sulla base del numero delle deleghe (dato associativo che deriva dal numero di adesioni alla sigla sindacale rilasciate all'amministrazione e inviato all'Aran a cura della Pubblica amministrazione e controfirmato da un rappresentante sindacale nella salvaguardia della riservatezza delle informazioni), con l'esclusione della media con il dato elettorale.

La azienda ha l'obbligo di trasmettere l'ipotesi di accordo, unitamente alla relazione illustrativa, tecnica e finanziaria, al Collegio Sindacale. A quest'ultimo organismo spetta il compito di verificare che gli oneri derivanti dall'applicazione delle clausole del contratto integrativo aziendale siano coerenti con i vincoli posti dal contratto nazionale e con il bilancio aziendale. In tale ambito va ricordato che, in caso di rilievi, l'azienda agisce analogamente come succede con l'ARAN nei confronti della Corte dei Conti nell'ambito della contrattazione nazionale. Essa é, pertanto, tenuta a fornire i chiarimenti al collegio sindacale e, se questo non li ritenesse sufficienti, riconvoca il tavolo negoziale.

La tempistica è speculare a quella stabilita per la contrattazione nazionale. Viene, inoltre, confermato l'obbligo, per le amministrazioni, di trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva il contratto integrativo ai sensi dell'articolo 46, comma 5 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Sono nulle le clausole contrattuali non conformi o difformi al CCNL (articolo 4, comma 5).

Alcune note a margine: con l'entrata in vigore del contratto integrativo si è aperta una nuova fase, non meno complessa della precedente, e cioè quella che riguarda l'applicazione e la gestione degli istituti contrattuali, nel rispetto dei tempi di applicazione. In questo ambito è importante sottolineare che tra gli istituti aventi riflessi economici e che annualmente devono essere contrattati, rientra la determinazione dei fondi contrattuali e i sistemi di incentivazione al

risultato. Tali materie caratterizzano il processo di negoziazione annuale, determinando e prefigurando delle possibili modificazioni e novazioni di clausole contrattuali integrative.

Si rammenta che le norme contrattuali hanno carattere vincolante per le parti e quindi la loro non applicazione dà diritto al soggetto che si ritiene leso di avviare una specifica azione di tutela.

Infine un ultimo richiamo alla normativa nazionale vigente in materia di contrattazione aziendale; tale legislazione è più precisamente il decreto legislativo n. 165/2001, articolo 46, comma 2 prevede la possibilità, per le Aziende, di richiedere la presenza dell'ARAN stessa al tavolo della negoziazione e ciò può avvenire o attraverso la figura della "rappresentanza" (sostituzione vera e propria della delegazione pubblica) o della "assistenza" (in forma di coadiuvante della delegazione aziendale).

1.5 I diritti sindacali

L'art. 10 del nuovo CCNL contiene la disapplicazione totale di tutto il pregresso (*"sono pertanto disapplicate tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali ovunque previste nei precedenti CCN"*). La perentorietà della norma avrebbe potuto generare il dubbio se si debbano ritenere decadute le norme su assemblea, contributi sindacali e patronato (artt. 2, 3 e 4 del CCNL del 10.2.2004) ma anche l'interpretazione autentica (art. 12 del CCNL dell'8.6.2000). Al contrario, tutti gli istituti citati sopravvivono in quanto rientrano nel capo dei "diritti sindacali" e non nel titolo delle "relazioni sindacali"; l'interpretazione autentica è stata, inoltre, inglobata nel quinto comma dell'attuale art. 3. Sulla problematica dei diritti sindacali si farà, pertanto, riferimento al Contratto collettivo nazionale quadro del 4 dicembre 2017

In materia di prerogative e di diritti sindacali viene pertanto riconfermata la normativa di riferimento contenuta nei vari contratti collettivi nazionali quadro e nei precedenti CC.CC.NN.LL. Si ricorda che la fruizione dei permessi sindacali è consentita a tutte le organizzazioni sindacali rappresentative, intendendo con quest'ultimo termine quelle ammesse alla contrattazione nazionale, a prescindere che successivamente non dovessero risultare firmatarie del relativo CCNL. Rimane confermato, invece, che il diritto di partecipazione alla contrattazione integrativa discende dalla sottoscrizione del CCNL di categoria, fatto salvo quanto previsto dall'art. 7 comma 3 lett. a) in materia di Rappresentanze Sindacali Aziendali (R.S.A.).

Lo svolgimento delle attività sindacali nei luoghi di lavoro.

Nel determinare le diverse tipologie di attività sindacali nei luoghi di lavoro il primo riferimento è al diritto di assemblea del personale durante le ore di lavoro; seguono, quindi, il diritto di affissione e l'utilizzazione continuativa di idonei locali per l'esercizio delle attività sindacali.

Il diritto di partecipare, durante le ore di lavoro, ad assemblee sindacali è riconosciuto a tutti i dipendenti delle aziende sanitarie, ivi compresi i lavoratori con contratto di lavoro temporaneo; le assemblee devono essere tenute in locali idonei concordati tra l'amministrazione aziendale e le organizzazioni sindacali e per un numero di dieci ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

I soggetti sindacali che sono autorizzati ad indire le assemblee sono: a) RSA aziendali; b) le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto collettivo nazionale per le aree Dirigenziali del S.S.N.

Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi o categorie di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro; la convocazione, la sede, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'amministrazione aziendale, con preavviso scritto, almeno tre giorni prima. L'amministrazione - ove per eventuali condizioni eccezionali e motivate fosse costretta ad esigere uno spostamento della data dell'assemblea - deve comunicare per iscritto almeno 48 ore prima questa esigenza alle rappresentanze sindacali che hanno indetto l'assemblea.

La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascun dipendente all'assemblea sindacale è effettuata dai responsabili delle singole Unità operative e comunicata all'amministrazione aziendale.

Nel caso in cui l'attività lavorativa sia articolata per turni, l'assemblea deve svolgersi, di regola, all'inizio o alla fine di ciascun turno; analoga impostazione deve essere seguita nel caso di uffici con servizi continuativi aperti al pubblico. In ogni caso, durante le ore dell'assemblea, deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative interessate, secondo quanto previsto dal Contratto nazionale collettivo di lavoro.

Per quanto riguarda, invece, il c.d. "diritto di affissione" e la disponibilità di idonei locali nei quali svolgere l'attività sindacale, l'Accordo nazionale quadro del 4 dicembre 2017 ha sostanzialmente confermato le disposizioni della legge n. 300/1970; infatti, le rappresentanze sindacali (RSU per il comparto o RSA per la dirigenza e organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro) hanno diritto di affiggere - in appositi spazi che l'amministrazione dell'azienda sanitaria ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale - pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, utilizzando, ove disponibili, anche ausili informatici.

Circa i locali, il CCNL del 4 dicembre 2017 - come del resto lo stesso Statuto dei lavoratori - formula due ipotesi difformi a seconda che si tratti di amministrazioni pubbliche con oltre duecento dipendenti o con meno di duecento dipendenti; ovviamente, con riferimento alle Aziende sanitarie, l'ipotesi più realistica è la prima, in quanto sicuramente essa dispone di oltre duecento dipendenti. Di conseguenza, l'amministrazione aziendale deve mettere a disposizione, permanentemente e gratuitamente, delle rappresentanze sindacali di cui sopra l'uso continuativo di un idoneo locale comune - organizzato secondo modalità concordate tra le due parti - per consentire l'esercizio della loro attività istituzionale. L'obbligo per l'Azienda sanitaria è quello di mettere a disposizione un solo locale da utilizzarsi da tutti i soggetti sindacali; ma, ovviamente, questo impegno rappresenta il minimo, per cui, ove esistano spazi maggiori, nulla vieta all'amministrazione - previa motivata richiesta del Sindacato - di mettere a disposizione di esso più di un locale.

I distacchi, i permessi e le aspettative sindacali.

Il delicato problema dei distacchi, dei permessi e delle aspettative sindacali è stato regolamentato, nel tempo, da una serie cospicua di disposizioni. Il D.L.vo n. 165/2001 rinvia ad accordi nazionali quadro la disciplina della materia. Il CCNL del 4 dicembre 2017 disciplina in maniera aggiornata e compiuta la problematica agli artt. da 7 a 16.

Il distacco sindacale spetta a tutti i dipendenti - sia a tempo pieno sia a *partime* - in servizio con rapporto a tempo indeterminato presso le aziende e gli enti del S.S.N., che siano componenti

degli organismi direttivi statutari delle proprie Confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative. Il distacco sindacale assicura al dipendente che ne fruisce: a) il mantenimento della retribuzione, nei limiti previsti dal contratto nazionale collettivo di lavoro del comparto sanità, per tutta la sua durata; b) il riconoscimento (equiparazione), a tutti gli effetti, del periodo di distacco sindacale come servizio prestato nell'amministrazione, salvo che per il diritto alle ferie e per il compimento del periodo di prova, ove previsto, in caso di vincita di concorso o di passaggio di qualifica, che eventualmente resterà sospeso per tutto il periodo del distacco medesimo.

Il CCNQ del 4 dicembre 2017 stabilisce un tetto al numero dei dipendenti e dei dirigenti della P.A. che possono usufruire del distacco sindacale; all'interno del comparto sanità, il contingente di personale al quale attribuire i distacchi sindacali è ripartito per il 90% alle organizzazioni sindacali di categoria rappresentative e per il 10% alle Confederazioni sindacali, garantendo comunque a queste ultime almeno un distacco. Le Associazioni sindacali rappresentative sono le esclusive intestatarie dei distacchi sindacali; la distribuzione dei distacchi in questione tra le Confederazioni e le Associazioni sindacali rappresentative è effettuata sulla base della loro rappresentatività, accertata dall'ARAN, della diffusione territoriale e della consistenza delle strutture organizzative nel comparto sanità.

L'Accordo quadro conferma la flessibilità in tema di distacchi sindacali.

In particolare, i distacchi sindacali riconosciuti in favore di ciascuna Associazione sindacale rappresentativa possono essere usufruiti in modo frazionato, in misura non superiore al 75% del totale dei distacchi alle stesse assegnati e comunque in misura non inferiore a uno. L'arco temporale minimo di frazionamento è pari a tre mesi. I distacchi frazionati possono proseguire mediante l'utilizzo, in forma cumulata, di permessi per l'espletamento del mandato. Entro il medesimo limite complessivo dei tre mesi, i distacchi attivati in favore di dipendenti, anche con qualifica dirigenziale, titolari di rapporto di lavoro a tempo pieno, possono essere utilizzati con articolazione della prestazione lavorativa ridotta. In tal caso la prestazione lavorativa minima è quella prevista per il part-time dai contratti collettivi nazionali di lavoro, mentre la prestazione lavorativa massima è pari al 75% di quella prevista per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno. In tali casi, la durata della prestazione lavorativa deve essere definita previo accordo tra l'amministrazione ed il dipendente e può articolarsi:

- a) in tutti i giorni lavorativi, in misura ridotta;
- b) in alcuni giorni della settimana, del mese o di predeterminati periodi dell'anno, in modo da rispettare la durata del lavoro settimanale prevista per la prestazione ridotta calcolata come media nell'arco temporale preso in considerazione.

Al Dirigente che fruisce dei distacchi sindacali compete il trattamento economico complessivo in atto goduto, ivi compresa la retribuzione di risultato e tutti gli emolumenti legati alla produttività comunque denominati: egli, infatti, è contrattualmente equiparato, a tutti gli effetti, al personale in servizio.

I Dirigenti sindacali possono usufruire nei luoghi di lavoro di permessi sindacali retribuiti, giornalieri ed orari, per l'espletamento del loro mandato (partecipazione a trattative sindacali, a Convegni e Congressi di natura sindacale); i permessi in questione spettano ai seguenti dirigenti sindacali:

- a) ai componenti delle RSA aziendali;

b) ai dirigenti sindacali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL.

I permessi sindacali retribuiti, sia giornalieri sia orari, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato, anche se nell'utilizzo dei permessi deve essere comunque garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o dell'unità operativa di appartenenza del dipendente. A tal fine, della fruizione del permesso sindacale deve essere previamente avvertito il responsabile dell'unità operativa o della struttura lavorativa, secondo le modalità concordate in sede di contrattazione integrativa decentrata.

L'Accordo/quadro prevede anche la disciplina delle aspettative e dei permessi sindacali non retribuiti. In particolare, dirigenti sindacali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato nei limiti della durata del rapporto di lavoro, che ricoprono cariche in organismi direttivi statuari delle proprie associazioni sindacali rappresentative possono fruire di aspettative sindacali non retribuite per tutta la durata del loro mandato. Tali aspettative non retribuite possono essere fruite in modo frazionato o con prestazione lavorativa ridotta, con le modalità previste dal CCNQ in tema di flessibilità dei distacchi sindacali, nel limite massimo del 50% del numero complessivo dei distacchi riconosciuti in favore di ogni singola associazione sindacale e comunque in misura non inferiore a uno.

In tutti i casi di cessazione dell'aspettativa, il dirigente sindacale rientrato nell'amministrazione di appartenenza non potrà avanzare nei confronti di quest'ultima pretese relative ai rapporti intercorsi con l'associazione sindacale durante il periodo del mandato sindacale.

I dirigenti sindacali hanno inoltre diritto a permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore ad otto giorni l'anno, cumulabili anche trimestralmente. I dirigenti sindacali che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima per il tramite della propria associazione sindacale.

Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa - comunque denominata - di appartenenza del dipendente. A tale scopo, il dirigente responsabile della struttura deve essere preventivamente informato della fruizione del permesso sindacale, secondo le modalità concordate in sede decentrata. La verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del dirigente sindacale rientra nella responsabilità dell'associazione sindacale di appartenenza dello stesso.

La tutela del Dirigente sindacale.

Il Dirigente sindacale - che rientra in servizio dopo il periodo del distacco dell'aspettativa sindacale - deve essere ricollocato nel sistema organizzativo dell'azienda sanitaria dalla quale dipende, fatte salve le anzianità maturate e conserva, ove più favorevole, il trattamento economico goduto all'atto del trasferimento mediante l'attribuzione ad *personam* della differenza con il nuovo trattamento economico previsto, fino al riassorbimento a seguito dei futuri miglioramenti economici.

Il Dirigente non può inoltre essere discriminato per l'attività in precedenza svolta nella sua veste di Dirigente sindacale né può essere assegnato ad attività che possano far sorgere conflitto di interesse con la stessa.

Inoltre, il trasferimento di un Dirigente sindacale cessato dal mandato in una unità operativa dell'azienda sanitaria, ubicata in una sede diversa da quella di assegnazione originaria, può essere effettuato solo previo nullaosta della Organizzazione sindacale di appartenenza o della

RSA, ove egli ne sia componente; tale nullatista è necessario sino alla fine dell'anno successivo a quello della cessazione del mandato sindacale. I Dirigenti sindacali - nell'esercizio delle loro funzioni - non sono ovviamente soggetti al principio della subordinazione gerarchica prevista dalla normativa vigente.

2. IL RAPPORTO DI LAVORO

2.1 Il contratto individuale di lavoro

L'art. 11 del CCNL introduce alcune novità in materia di contratto individuale di lavoro. Innanzitutto, il primo comma viene integrato da una affermazione di principio circa il fatto che *"Il contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno costituisce la forma ordinaria di rapporto di lavoro per tutte le Aziende ed Enti"*, in analogia con quanto previsto dall'art.1 del D.Lgs. n 81/2015. Nel contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro deve essere espressamente indicata, oltre alla sede, anche l'unità operativa presso cui il Dirigente svolge la propria attività lavorativa.

Di particolare da segnalare rispetto al contratto individuale c'è soprattutto la conferma (comma 10) del divieto di inserire "clausole peggiorative" che era sparita dal CCNL del comparto dello scorso anno. Riguardo agli elementi obbligatori da inserire nel contratto individuale, essi salgono da otto a nove, in quanto il pregresso punto b) (data inizio del rapporto di lavoro e data finale dei contratti a tempo determinato) è stato diviso in due punti separati. In realtà i punti sono 10 perché quello sub 8) contiene due sotto voci (obbligo di distinguere nel contratto individuale di lavoro il trattamento fondamentale dal trattamento accessorio. In relazione alla sede di lavoro è stata aggiunta l'indicazione della unità operativa. Gli elementi, pertanto, "fondamentali" e costitutivi del contratto individuale di lavoro, in assenza dei quali il contratto è nullo e non si può procedere alla costituzione del rapporto di lavoro, sono i seguenti:

1. tipologia del rapporto di lavoro;
2. data di inizio del rapporto di lavoro;
3. area e disciplina o profilo di appartenenza;
4. tipologia d'incarico conferito e relativi elementi che lo caratterizzano così come previsto dall'art. 19 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) e dall'art. 20 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure);
5. durata del periodo di prova;
6. sede e unità operativa dell'attività lavorativa;
7. termine finale in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato;
8. il trattamento economico complessivo corrispondente alla tipologia del rapporto di lavoro ed incarico conferito, costituito dalle:
 - voci del trattamento fondamentale di cui all'art. 83, comma 1, lett. a) (Struttura della retribuzione);
 - voci del trattamento economico accessorio di cui all'art. 83, comma 1, lett. b) (Struttura della retribuzione) ove spettanti;
9. la misura dell'indennità di esclusività del rapporto ove spettante.

Per ciò che concerne il periodo di prova si rilevano, nel nuovo CCNL, due cambiamenti: la concessione dell'aspettativa per svolgere il periodo di prova presso un'altra azienda non è più obbligatoria – mentre lo è nella stessa azienda - e l'esonero dal periodo di prova può essere applicato anche per effetto di servizi a tempo determinato pregressi, per un periodo non inferiore a dodici mesi, prestati anche in altre aziende.

Il tema della "Ricostituzione del rapporto di lavoro" viene interamente ripreso dai precedenti art. 21 del CCNL del 10.2.2004 dell'area IV e dell'area III, con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Ricostituzione del rapporto di lavoro), Il periodo entro il quale può essere richiesta la ricostituzione del rapporto di lavoro passa da due anni a cinque. In caso di ricostituzione, il dirigente è ricollocato nella fascia di esclusività iniziale e qualora lo stesso abbia superato il quinquennio di servizio prima della cessazione del rapporto, gli verrà conferito un incarico ai sensi di quanto previsto dal nuovo sistema di conferimento degli incarichi dirigenziali.

Si segnala come il riferimento dell'art. 13, comma 5 allo "accertamento dell'idoneità fisica" è concettualmente superato per non parlare del "posto nella dotazione organica", e forse sarebbe stato utile fare cenno alle visite pre-assuntive ex art. 42 del d.lgs. 81/2008.

2.2 Le caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti

Sulle "caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti" (art. 14) si precisa che lo stesso può essere esclusivo o non esclusivo, per tutti i dirigenti dell'area negoziale di cui al CCNL, come specificata all'art. 1 c. 1 dello stesso, ad eccezione dei dirigenti delle professioni sanitarie, per i quali sussiste l'obbligo del rapporto esclusivo.

I dirigenti destinatari del CCNL, con l'eccezione ivi prevista, possono optare per il passaggio da un tipo di rapporto all'altro entro il 30 novembre di ciascun anno. Gli effetti del passaggio decorrono dal primo gennaio dell'anno successivo all'opzione e sono regolati dall'art. 15 del CCNL (Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa).

Il rapporto di lavoro esclusivo comporta la totale disponibilità del dirigente nello svolgimento delle proprie funzioni nell'ambito dell'incarico attribuito e della competenza professionale nell'area e disciplina di appartenenza.

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

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

L'art. 15 "Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa" è stato formulato al fine di racchiudere in un'unica clausola contrattuale tutti gli effetti (incarico e relativa retribuzione di posizione, retribuzione di risultato, libera professione intramuraria e indennità di esclusività) del passaggio dal regime esclusivo a quello non esclusivo e viceversa che prima erano regolamentati frammentariamente in più clausole contrattuali.

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

- a) non preclusione al mantenimento dell'incarico in essere o al conferimento di direzione di strutture semplici e complesse, fermo restando quanto eventualmente previsto dalle discipline legislative regionali in merito ai criteri per il conferimento dei predetti incarichi di direzione di struttura;
- b) spettanza della retribuzione di posizione minima contrattuale di cui all'art. 91 (Retribuzione di posizione) corrispondente all'incarico conferito senza ulteriori interventi contabili da parte delle Aziende o Enti.
- c) non spettanza della retribuzione di risultato;
- d) inibizione all'esercizio dell'attività libero – professionale intramuraria;
- e) cessazione di corresponsione dell'indennità di esclusività che - dalla stessa data - costituisce risparmio aziendale.

Allo stesso modo, la richiesta di passaggio dal rapporto di lavoro non esclusivo a quello esclusivo può essere presentata entro il 30 novembre di ciascun anno. Il passaggio decorre dal 1° gennaio successivo a quello dell'opzione. Tale passaggio non ripristina automaticamente la situazione di incarico preesistente con la correlata retribuzione di posizione. Quest'ultima viene ridefinita sulla base dell'incarico successivamente conferito al dirigente con le procedure previste dal presente contratto e dai regolamenti attuativi aziendali e, per ciò che concerne l'incarico di direzione di struttura complessa, anche con riferimento alle procedure previste dalle vigenti disposizioni di legge. Nelle more, la retribuzione di posizione rimane determinata nella misura in godimento. Al dirigente che passa al rapporto esclusivo è riconosciuta la retribuzione di risultato. Nel primo anno dal rientro essa è determinata a consuntivo. L'indennità di esclusività è corrisposta dal 1° gennaio dell'anno successivo nella medesima misura già percepita all'atto dell'opzione per il passaggio a rapporto di lavoro non esclusivo con oneri a carico del bilancio. Per l'acquisizione delle eventuali fasce successive dell'indennità di esclusività si tiene conto, esclusivamente, dei periodi prestati con rapporto di lavoro esclusivo.

Nei passaggi dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo, e viceversa, lo stipendio tabellare è quello previsto dall' art. 85 (Incrementi dello stipendio tabellare) determinato, a decorrere dal 1° gennaio 2020, in € 45.260,77 (€ 3.481,60 mensili) e restano ferme le altre voci del trattamento fondamentale ove spettanti.

2.3 Cause di cessazione del rapporto di lavoro e termini di preavviso

Con riferimento all'estinzione del rapporto di lavoro, il CCNL ripropone integralmente la precedente normativa nell'ambito della quale sono stati effettuate delle modifiche meramente lessicali o esplicative.

Ricapitolando, per quanto concerne le **cause di cessazione del rapporto di lavoro** (art. 105), la cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di assenze per malattia), infortuni sul lavoro, malattie professionali ed infermità, dovute a causa di servizio e violazione del codice disciplinare, ha luogo:

- a) al compimento del limite di età o al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio qualora tale seconda ipotesi sia espressamente prevista, come obbligatoria, da fonti legislative o regolamentari applicabili nell'Azienda, ai sensi delle norme di legge in vigore (in tale caso non è dovuto il preavviso in quanto la risoluzione del

rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista);

- b) per dimissioni del dirigente (in tale caso il dirigente deve dare comunicazione scritta all'Azienda rispettando i termini di preavviso);
- c) per recesso dell'Azienda;
- d) per decesso del dirigente;
- e) per perdita della cittadinanza, ove prevista quale requisito per l'accesso;
- f) per recesso unilaterale ai sensi dell'art. 72 del D.L. n. 112/2008.

L'Azienda o Ente comunica tempestivamente e comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.

Per quanto concerne i **termini di preavviso** (art. 104), dovuti in tutti i casi previsti dai punti b) ad f), sono fissati come segue:

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

In caso di dimissioni del dirigente il termine di preavviso è di tre mesi. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso (indennità sostitutiva di preavviso). L'Azienda ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dirigente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.

È nella facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. Viene confermato che l'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

In caso di decesso del dirigente o a seguito di accertamento dell'inidoneità assoluta dello stesso ad ogni proficuo servizio, l'Azienda o Ente corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c. nonché, nelle ipotesi consentite dal contratto (art. 33 comma 10), una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.

L'indennità sostitutiva del preavviso viene calcolata computando la retribuzione fissa e le stesse voci di trattamento accessorio riconosciute nel caso di ricovero ospedaliero (*cfr.* art. 41 - Assenze per malattia).

3. IL SISTEMA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

3.1 Il nuovo sistema degli incarichi dirigenziali

La parte più significativa del nuovo CCNL della dirigenza è quella relativa al sistema degli incarichi dirigenziali, con il correlato modello di verifiche e valutazioni. Questa parte è quella che presenta i maggiori elementi di novità dopo nove anni di mancati rinnovi. Si tratta di novità che, peraltro, in passato hanno già trovato attuazione in alcune realtà aziendali, nell'ambito della autonomia applicativa che la contrattazione collettiva demandava alle aziende in sede di regolamentazione dei criteri di graduazione e conferimento degli incarichi dirigenziali. L'art. 17 è in tal senso la cartina al tornasole; infatti nel secondo comma, dopo aver segnalato la permeabilità e flessibilità del sistema degli incarichi, si ipotizza una "*pari dignità e importanza*" e una valorizzazione economica corrispondente ma queste affermazioni sono condizionate dalla parola magica "possono" che lascia – esattamente come prima – alla discrezionalità delle scelte direzionali la possibilità, ad esempio, di remunerare un incarico professionale più di una struttura semplice. La stessa definizione formale di "incarichi gestionali" e "incarichi professionali" è nuova solo in apparenza perché già nel primo CCNL del 5 dicembre 1996 (artt. 56 e 57) si potevano distinguere nettamente le due tipologie, benché venisse utilizzata una parafrasi di puro sindacalese che, come si diceva, solo pochissimi si sono sognati di seguire. Sempre in merito alle innovazioni, la nuova architettura degli incarichi è solo un restyling ma si tratta sempre dello stesso concetto di "gestionale vs. *professional*" e non si prova neanche a ragionare per processi. Si ha l'impressione che anche i dirigenti delle professioni sanitarie stiano stretti nelle tipologie previste nel contratto che sono platealmente esigibili solo dai medici e, in parte, dalla dirigenza sanitaria (farmacisti, biologi ecc.). Nell'art. 18 l'articolazione degli incarichi – differenziata, come detto, in "gestionali" e "professionali" – porta a 8 tipologie di incarico (in precedenza erano 4, *cfr* art. 27 c. 1 CCNL 8 giugno 2000) tra le quali spiccano la struttura semplice dipartimentale e l'incarico (con due sottospecie) di altissima professionalità. Non che in passato questi incarichi non potessero essere previsti, ma ora "devono" essere previsti. Si ricorda che già nel contratto collettivo dell'8 giugno 2000 gli incarichi erano articolati in quattro tipologie base ma nessuno impediva a una azienda di disaggregare ciascuna tipologia e arrivare, ad esempio, ad una graduazione con venti tipologie di incarichi complessivi. Del tutto nuovo è invece il contingentamento del numero degli incarichi stabilito dal comma 3-*bis* per quelli di altissima professionalità ed è l'unico caso in cui il CCNL interviene nell'autonomia organizzativa aziendale che si deve esprimere nell'Atto aziendale di cui all'art. 3, comma 1-bis del d.lgs. 502/1992, in conformità alle norme legislative sugli *standard*. È appena il caso di ricordare, fra tali standard, il vincolo, contenuto nel documento L.E.A. del 26 marzo 2012 e che si aggiunge a quello contrattuale sopra riportato in tema di incarichi di elevatissima professionalità, di prevedere all'interno degli atti aziendali le Unità Operative Semplici (sia a valenza dipartimentale che quali articolazioni interne delle Unità Operative Complesse) in misura non superiore al rapporto 1/1,31 con le stesse UOC. Il comma 2 afferma in buona sostanza che è obbligatorio conferire un incarico a tutti i dirigenti. Questo principio, fortemente spinto dal Comitato di Settore, è stato, in passato, tanto scontato quanto eluso e vi è voluta una norma specifica per affermare una ovvietà e cioè che ad un

dirigente deve essere conferito un incarico perché, in effetti, in molte aziende ai neo-assunti non si attribuiva nulla. Probabilmente l'equivoco nasceva dal fatto che gli incarichi considerati "veri" iniziavano dalla lettera c) dell'art. 27 del CCNL dell'8.6.2000 ma era del tutto pretestuoso perché anche la tipologia d), per la quale ovviamente non venivano previsti requisiti specifici, era comunque un incarico che andava conferito con le regole contrattuali. Anche perché all'interno dell'incarico di natura professionale di "base" di cui alla citata lettera d) potevano essere individuati incarichi la cui graduazione arrivasse fino a 30.000 €. Tra l'altro la prassi di non formalizzare alcun incarico per i nuovi assunti potrebbe essere oggetto di danno erariale perché è logico che se si assume un dirigente è per utilizzarlo come tale, cioè con un incarico. Ad aumentare questa errata rappresentazione degli incarichi ha sicuramente contribuito la mancata equiparazione economica (che scatta solo al quinto anno) e la memoria storica della vecchia figura dell'assistente in formazione, circostanze che hanno nella prassi quotidiana delle aziende fatto proseguire la posizione di assistente nella contrapposizione funzionale all'aiuto.

Il comma 4 dell'art. 18 precisa che le anzianità prescritte per il conferimento degli incarichi sono anche quelle derivanti da servizi prestati con rapporto di lavoro a tempo determinato, ma non è una novità essendo già stato detto dall'art. 16, comma 6 CCNL 6.5.2010. Nella pagina successiva viene riportata la tabella di comparazione tra sistema degli incarichi precedente e quello attuale che andrà in vigore soltanto dal 1° gennaio 2020 (art. 18, comma 5).

Molte novità sono contenute nell'art. 19 del nuovo CCNL. Innanzitutto, gli incarichi passano da una durata variabile da tre e cinque anni ad una durata compresa fra cinque e sette anni, allineandosi dunque tutti a quello che era già previsto per la direzione di struttura complessa. Nel comma 5-ter si tratta del mutamento di incarico e in modo alquanto lapalissiano si dice che viene applicata la normativa vigente che, per la precisione, è costituita dall'art. 9, comma 32 della legge 122/2010 e dall'art. 1, comma 18 della legge 148/2011.

Si ricorda che le norme appena sopra richiamate prevedono che qualora le amministrazioni alla scadenza di un incarico di livello dirigenziale, anche in dipendenza dei processi di riorganizzazione, non intendono, anche in assenza di una valutazione negativa, confermare l'incarico conferito al dirigente, conferiscono al medesimo dirigente un altro incarico, anche di valore economico inferiore. Tali norme disapplicano le eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli.

Si tratta pertanto di una clausola ridondante e il "previo confronto" francamente non si capisce su cosa dovrebbe esercitarsi.

PRECEDENTI TIPOLOGIE	NUOVE TIPOLOGIE
Incarico di direzione di struttura complessa	Incarico di direzione di struttura complessa (art.18, comma 1, par I, lett. a) (Tipologie d'incarico)
Incarico di direzione di struttura semplice , nel caso in cui lo stesso sia stato formalmente qualificato come "incarico a valenza dipartimentale"	Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale (art. 18, comma 1, par I, lett. b) (Tipologie d'incarico)

Incarico di direzione di struttura semplice diverso da quello di cui alla riga precedente	Incarico di direzione di struttura semplice (art. 18, comma 1, par I, lett. c) (Tipologie d'incarico)
Incarico di natura professionale, nel caso in cui lo stesso sia stato formalmente qualificato come "incarico di alta specializzazione"	Incarico di incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale (art.18, comma 1, par II, lett. a1) (Tipologie d'incarico)
Incarico di natura professionale, nel caso in cui lo stesso sia stato formalmente qualificato come "incarico di alta specializzazione"	Incarico di incarico di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa (art.18, comma 1, par II, lett. a2) (Tipologie d'incarico)
Incarico di natura professionale, nel caso in cui lo stesso sia stato formalmente qualificato come "incarico di alta specializzazione"	Incarico professionale di alta specializzazione (art.18, comma 1, par II, lett. b) (Tipologie d'incarico)
Incarico di natura professionale diverso da quello di cui alla riga precedente	Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (art. 18, comma 1, par II, lett. c) (Tipologie d'incarico)
Incarico di natura professionale, i cui titolari hanno maturato i requisiti di cui all'art. 4 del CCNL dell'8/6/2000 (biennio economico 2000-2001) Area IV e di cui all'art. 4 del CCNL dell'8/6/2000 (biennio economico 2000-2001) Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie	Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (art. 18, comma 1, par II, lett. c) (Tipologie d'incarico)
Incarico di natura professionale, i cui titolari <u>non</u> hanno maturato i requisiti di cui all'art. 4 del CCNL dell'8/6/2000 (biennio economico 2000-2001) Area IV e di cui all'art. 4 del CCNL dell'8/6/2000 (biennio economico 2000-2001) Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie	Incarico professionale di base (art. 18, comma 1, par II, lett. d) (Tipologie d'incarico)

Gli incarichi dirigenziali devono essere conferiti previa selezione con avviso interno e anche questo è innovativo (comma 7). Gli incarichi sono tutti rinnovabile senza limiti temporali, sempre che siano intervenute valutazioni positive (comma 6). Nel comma 5 si accenna alla revoca anticipata ma – a prescindere dall'ovvietà della valutazione negativa – appare misteriosa la nuova fattispecie del "venir meno dei requisiti". L'art. 20 si occupa del conferimento dell'incarico di direttore di struttura complessa, che è piuttosto vago, essendo comunque la disciplina normata dalla legge e dai singoli provvedimenti regionali.

3.2 Le tipologie di incarichi dirigenziali

L'art. 18 del nuovo CCNL prevede un nuovo assetto degli incarichi dirigenziali che vengono articolati in: a) incarichi gestionali; b) incarichi professionali.

Gli **incarichi gestionali**, in coerenza con le disposizioni di legge, sono di tre tipi:

- a1) Incarico di direzione di struttura complessa,
- a2) Incarico di responsabilità di unità operativa semplice a valenza dipartimentale;
- a3) Incarico di responsabilità di unità operativa semplice articolazione interna di unità operativa complessa.

Nell'ambito degli incarichi gestionali, l'incarico di direttore di dipartimento di cui al D.Lgs. 502/92 è espletato in aggiunta all'incarico di direzione di struttura complessa ed è remunerato con la maggiorazione di retribuzione prevista dai previgenti CC.CC.NN.LL. e determinata, pertanto, in un importo variabile fra € 15.000,00 annui ed € 25.000,00 annui. Inoltre, gli incarichi di direttore di Presidio Ospedaliero di cui al D.Lgs. 502/1992 sono equiparati alla tipologia a1) (incarichi di direzione di struttura complessa). Tale precisazione pone una pietra tombale sulla interpretazione (errata ma diffusa) che le direzioni mediche di presidio rappresentassero delle aggregazioni di strutture complesse e che, pertanto, rientrassero a pieno titolo nella fattispecie di cui all'art. 39 c. 9 del CCNL 8 giugno 2000, determinando il diritto del titolare al percepimento della maggiorazione della retribuzione di posizione contrattualmente prevista per i Direttori di dipartimento.

Si ricorda che la maggiorazione della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di direttore di dipartimento non grava sui fondi contrattuali ma è a carico del bilancio dell'Ente. Le motivazioni in ordine a tale scelta sono ben evidenti nell'orientamento applicativo ARAN, AIV152. *“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 organizzatorie delle aziende alla cui autonomia e responsabilità la fonte negoziale demanda la scelta. È 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.”*

Gli incarichi professionali sono di cinque tipologie:

- b1) Incarico professionale di altissima professionalità a valenza dipartimentale;
- b2) Incarico professionale di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa;
- b3) Incarico professionale di alta specializzazione;

b4) Incarico professionale di consulenza, di studio, di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo;

b5) Incarico professionale di base.

Rispetto allo schema tradizionale (ed attuale) di classificazione degli incarichi professionali, introdotto dall'art. 27 comma 1, lett. c) e d) del CCNL 8 giugno 2000 vengono previste le due nuove tipologie dell'incarico professionale di elevatissima professionalità, individuato come un'articolazione funzionale che assicura prestazioni di altissima professionalità e specializzazione, anche con la collaborazione di risorse umane e l'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l'uso discrezionale ed appropriato di conoscenze e strumenti specialistici.

In particolare, l'incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale è un incarico che, pur collocato funzionalmente all'interno di una struttura complessa, rappresenta un punto di riferimento di altissima professionalità per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico- professionali per l'intero dipartimento, all'interno di ambiti specialistici.

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

L'incarico professionale di alta specializzazione, infine, è un'articolazione funzionale che – nell'ambito di una struttura complessa o semplice - assicura prestazioni di alta professionalità riferite alla disciplina ed alla struttura organizzativa di riferimento e che rappresenta il riferimento per l'acquisizione ed il consolidamento delle conoscenze e competenze per le attività svolte nell'ambito della struttura di appartenenza. È caratterizzato da funzioni orientate ad una attività specifica e prevalente, anche con la collaborazione di risorse umane e l'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l'uso discrezionale ed appropriato di conoscenze e strumenti specialistici.

L'attribuzione degli incarichi dirigenziali avviene compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili a tal fine e nei limiti del numero degli incarichi e delle strutture stabiliti nell'Atto aziendale nonché dei posti previsti nella dotazione organica dell'Ente, nel rispetto delle disposizioni di legge, delle norme contrattuali, del sistema delle relazioni sindacali, delle disposizioni regionali e dei regolamenti aziendali in materia.

A tutti i dirigenti, anche neo-assunti, dopo il periodo di prova, è conferito un incarico dirigenziale che, per i primi cinque anni, non può che essere un incarico professionale di base. Esclusivamente ai dirigenti con più di cinque anni di esperienza professionale, determinata come più avanti precisato, è invece conferibile un incarico rientrante fra le tipologie a2), a3), b1), b2), b3) o b4) in relazione alla natura ed alle caratteristiche dei programmi da realizzare nonché alle attitudini e capacità professionali del dirigente, a seguito di valutazione e verifica positiva da parte del Collegio tecnico.

Il numero di posizioni dirigenziali istituibili da ciascuna azienda o ente non può superare: per gli incarichi professionali di altissima professionalità di cui al punto b1) il 3%, arrotondato all'unità superiore, del numero complessivo degli incarichi di natura professionale, esclusi quelli di altissima professionalità - b1) e b2) - e quelli professionali di base -d)-; per gli

incarichi professionali di altissima professionalità di cui al punto b2) il 7%, arrotondato all'unità superiore, del numero complessivo degli incarichi di natura professionale, esclusi quelli di altissima professionalità - b1) e b2) - e quelli professionali di base -d)-. Pertanto, ai fini della individuazione del numero complessivo di posizioni costituenti – a livello aziendale – la griglia su cui operare la graduazione delle posizioni dirigenziali, lo schema logico sarà il seguente:

TIPOLOGIA INCARICO	NR. POSIZIONI
Incarico di direzione di struttura complessa	Nr. Strutture complesse previste in atto aziendale
Incarico di responsabilità di unità operativa semplice a valenza dipartimentale	Nr. UOSD previste in atto aziendale
Incarico professionale di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa	Nr. UOS previste in atto aziendale
Incarico professionale di altissima professionalità a valenza dipartimentale	3% incarichi professionali (escluso incarichi prof.li di base)
Incarico professionale di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa	7% incarichi professionali (escluso incarichi prof.li di base)
Incarico professionale di alta specializzazione	90% incarichi professionali (escluso incarichi prof.li di base)
Incarico professionale di consulenza, di studio, di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo	
Incarico professionale di base	Nr. Dirigenti con anzianità < 5 a + posti vacanti dotazione organica

Nel computo degli anni ai fini del conferimento degli incarichi, fatti salvi i requisiti previsti dalle disposizioni di legge in materia sono computati i periodi di effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente, anche a tempo determinato ed anche presso altre aziende ed enti rientranti nel campo di applicazione del CCNL (art. 1), nonché i periodi relativi ad attività sanitarie e professionali effettuate – nella medesima disciplina - con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali in ospedali o strutture pubbliche dei paesi dell'Unione Europea con o senza soluzione di continuità. Analoga regola per il calcolo dell'anzianità è prevista in materia di indennità di esclusività del rapporto di lavoro e di applicazione della clausola di garanzia di cui all'art. 92 del CCNL che prevede, a decorrere dal 2020, il riconoscimento di un valore minimo di retribuzione di posizione complessiva sulla base della effettiva anzianità di servizio.

Il nuovo sistema degli incarichi con i correlati nuovi valori di retribuzione, come meglio specificati al successivo punto 7.1 “Retribuzione di posizione” sono applicati a decorrere dal 2020. In prima applicazione, le precedenti tipologie di incarico in essere sono automaticamente ricondotte alle nuove tipologie previste dal CCNL sulla base della tabella di corrispondenza di cui al precedente punto 3.1

3.3 I criteri per l'affidamento, la valutazione e la revoca degli incarichi dirigenziali

L'art.19 ("Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa- Criteri e procedure") precisa che le Aziende ed Enti in relazione alle esigenze di servizio e sulla base dei propri ordinamenti e delle leggi regionali di organizzazione nonché delle scelte di programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e/o regionale istituiscono, con gli atti previsti dagli stessi, le posizioni dirigenziali secondo le tipologie d'incarichi di cui all'art. 18, come declinati nelle superiori tabelle, nei limiti delle risorse disponibili nel fondo denominato "Fondo per la retribuzione degli incarichi".

Gli incarichi dirigenziali hanno una durata non inferiore a cinque anni e non superiore a sette, fatto salvo l'incarico professionale di base che, per la sua natura e per i soggetti destinatari, non può che ovviamente avere una durata non superiore a cinque anni.

La revoca dell'incarico può essere disposta la revoca anticipata dell'incarico per i motivi di cui all'art.15 ter, comma 3, del D.Lgs 502/1992 e s.m.i. (*"Gli incarichi di cui ai commi 1 e 2 sono revocati, secondo le procedure previste dalle disposizioni vigenti e dai contratti collettivi nazionali di lavoro, in caso di: inosservanza delle direttive impartite dalla direzione generale o dalla direzione del dipartimento; mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati; responsabilità grave e reiterata; in tutti gli altri casi previsti dai contratti di lavoro. Nei casi di maggiore gravità, il direttore generale può recedere dal rapporto di lavoro, secondo le disposizioni del codice civile e dei contratti collettivi nazionali di lavoro."* o per effetto della valutazione negativa o per il venir meno dei requisiti (ipotesi questa, testualmente riportata dal contratto ma di difficilissima comprensione).

Ovviamente ciascuna Azienda dovrà dotarsi di propri atti Regolamentari che definiscano e contestualizzino in ambito aziendale la problematica in questione individuando criteri e procedure per, da un lato, la graduazione e la valorizzazione economica delle posizioni dirigenziali e, dall'altro, i criteri e le procedure per il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi dirigenziali.

3.4 Il contratto integrativo individuale di lavoro correlato all'incarico

All'atto del conferimento o del rinnovo dell'incarico dirigenziale, il dirigente è sempre chiamato dalla propria azienda a sottoscrivere il "contratto individuale d'incarico" che integra il contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro. Il contratto individuale di incarico deve obbligatoriamente contenere tutti gli aspetti correlati all'incarico conferito specificandone, in particolare, la corretta tipologia di incarico con riferimento alla declaratoria contrattuale, la denominazione dell'incarico, la decorrenza, la durata, i compiti e gli obiettivi correlati allo svolgimento dell'incarico, le modalità di valutazione dell'incarico, gli effetti della valutazione e la correlata retribuzione di posizione spettante. Il "contratto individuale d'incarico deve essere sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa proroga concordata fra le parti. In mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine, non si può procedere al conferimento dell'incarico. Successivamente, la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale d'incarico è preventivamente comunicata, in forma scritta, al dirigente per il relativo esplicito assenso che è espresso entro il termine massimo di trenta giorni. In assenza

della sottoscrizione del contratto, non potrà essere erogata la retribuzione correlata all'incarico medesimo.

3.5 Le novità in materia di verifica e valutazione dei dirigenti

Strettamente connessa al sistema degli incarichi è la parte dedicata alla verifica e valutazione dei dirigenti cui sono riservati gli artt. 55-63 del nuovo CCNL. È significativo notare come l'art. 55 introduca la materia citando come fonte normativa soltanto l'art. 15, comma 5 del d.lgs. 502/1992 senza mai fare cenno al decreto legislativo 150/2009, a riprova che per la dirigenza sanitaria sussiste una riconosciuta peculiarità di "sistema" anche in questa materia. Il percorso, i contenuti e i soggetti preposti alle verifiche seguono sommariamente la traccia delineata fin dal CCNL 3 novembre 2005, che verrà ricostruita nel successivo paragrafo, ma bisogna riconoscere che le norme odierne sono più lineari e praticabili come nel caso dell'intervento dell'Organismo Indipendente di Valutazione che, viene precisato (ma non poteva avere interpretazione diversa), è solo di seconda istanza. In caso di valutazione negativa per gli effetti della valutazione gestionale di competenza dell'Organismo Indipendente di Valutazione l'art. 60 rinvia del tutto all'art. 30 del CCNL del 3.11.2005 mentre per la verifica professionale ad opera del Collegio Tecnico la clausola viene riscritta all'art. 62.

La ultra vigenza dell'art. 30 del CCNL del 3 novembre 2005, comporta anche la sopravvivenza del comma 4 dello stesso articolo, che di fatto blinda per più di due anni l'incarico anche nei casi di evidenti incapacità gestionali. Nell'art. 57, comma 2, lettera a) viene fatta una curiosa precisazione riguardo all'incarico di un neoassunto prima della scadenza del quinquennio, prevedendo che nel caso in cui l'incarico sia scaduto prima del compimento del quinto anno di servizio la valutazione è finalizzata al progressivo ampliamento degli ambiti dell'incarico di base: ma se nell'art. 19, comma 4 si stabilisce che la durata minima di tutti gli incarichi è di cinque anni come fa a realizzarsi questa ipotesi?

Infine, è importante segnalare nell'art. 106 la revisione profonda della norma sul Comitato dei Garanti. Ferma restando la composizione, il campo di intervento e le procedure, la innovazione totale è che il parere del Comitato è obbligatorio ma non più vincolante. In precedenza, l'art. 20 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 3.11.2005 stabiliva espressamente che il recesso poteva essere attivato solo previo parere conforme del Comitato e che tale parere era vincolante. Il cambiamento è stato indotto dalla riscrittura dell'art. 22 del d.lgs. 165/2001 operata dal decreto 150 /2009 (il decreto Brunetta) che, utilizzando il termine "sentito", intende chiaramente che il parere non è vincolante. In realtà sulla composizione del Comitato dei garanti ci sarebbe da eccepire la presenza di un sindacalista, in aperto contrasto con quanto previsto dal citato art. 22.

3.6 La valutazione dell'incarico dirigenziale

Come si diceva, il nuovo contratto della dirigenza sanitaria, riprende – in materia di valutazione degli incarichi dirigenziali – il percorso già delineato dal CCNL 3 novembre 2005. Di cui si ricordano i principali punti di riferimento sulla materia:

- la valutazione avviene: a) con cadenza annuale, ai fini della valutazione dei risultati di gestione e degli obiettivi assegnati e per la corresponsione della retribuzione di risultato; b) alla scadenza dell'incarico, ai fini della riconferma o dell'attribuzione di diverso incarico;

- le procedure di valutazione devono richiamarsi a metodologie oggettive;
- l'esito della valutazione deve essere motivato, sussistendo al contempo l'obbligo del contraddittorio da parte del valutato sin dalla valutazione di prima istanza;
- le procedure delle verifiche devono essere distinte fra i vari tipi di valutazione, gestionale e professionale, e finalizzate allo scopo di ognuna di queste ultime;
- i criteri generali dei sistemi e meccanismi di valutazione dei dirigenti, adottati dalle aziende previo confronto con le rappresentanze sindacali aziendali, devono tener conto degli eventuali indirizzi scaturiti da un confronto, a livello regionale, tra OO.SS. e Regione.

Inoltre, la valutazione avviene annualmente, al termine dell'incarico nonché: a) alla scadenza del primo quinquennio di servizio per i dirigenti di nuova assunzione; b) al compimento delle anzianità di servizio (cinque e quindici anni) utile al riconoscimento della fascia superiore della indennità di esclusività del rapporto di lavoro.

È previsto, nel processo di valutazione, l'intervento del Dirigente interessato, mediante adeguata informazione e partecipazione, anche attraverso la comunicazione e il contraddittorio. Si ricorda che il principio della partecipazione al procedimento del valutato trova la sua prima collocazione normativa nell'art. 21 del D.L.vo n. 29/93 che stabilisce come il Dirigente della P.A., nel caso di grave inosservanza delle direttive impartite e di ripetuta valutazione negativa, possa essere escluso dal conferimento di ulteriori incarichi, previa contestazione e contraddittorio.

I CCNL del Comparto del S.S.N. (aree dirigenziali e non) hanno recepito tale principio generale prevedendo - laddove esiste una valutazione dell'operato (gestionale e/o prestazionale) del dipendente - particolari modalità garantiste per gli interessati nel caso di valutazione negativa. In particolare, per l'area della Dirigenza medica e sanitaria, già nel CCNL 3.11.2005 viene ribadito il principio inderogabile dell'informazione e della partecipazione dell'interessato al procedimento di valutazione - prevedendo che l'accertamento della responsabilità dirigenziale, a seguito dei processi di valutazione prestabiliti, debba essere preceduto, prima della formulazione del giudizio negativo, da un contraddittorio nel corso del quale devono essere acquisite le controdeduzioni del Dirigente, anche assistito da una persona di fiducia. A prescindere dalla terminologia usata per indicare le eventuali "repliche" dell'interessato, rimane il fatto che esse servono per dare modo all'organo valutatore di conoscere la posizione del soggetto sottoposto a valutazione rispetto alle eventuali responsabilità contestategli.

Questa partecipazione al processo di valutazione del Dirigente interessato assume, quindi, due tipologie e, per il solo personale dirigente non responsabile di struttura complessa (o semplice, ma con autonomia di budget), due fasi differenziate.

La prima tipologia di partecipazione si riferisce alla informazione adeguata che l'organismo valutatore ha l'obbligo di fornire all'interessato; è evidente che questo compito deve anticipare in forma idonea - prima della formalizzazione dell'esito finale del processo di valutazione - il presumibile esito del giudizio. È ancora più evidente che la forma dell'idonea informazione non può essere che scritta e deve contenere le motivazioni del giudizio che, nel caso di esito positivo, saranno sicuramente accettate dal Dirigente, mentre, nell'ipotesi opposta, gli consentiranno di intervenire come soggetto attivo nel procedimento valutativo, anche con la richiesta di essere sentito personalmente, oltre che di predisporre per tempo le sue

controdeduzioni. Ovviamente, il Dirigente può scegliere di non intervenire in prima persona, trasmettendo le sue considerazioni scritte sugli addebiti mossigli; in ordine alle controdeduzioni, dobbiamo ricordare che la mancata assegnazione degli obiettivi aziendali ovvero la mancata assegnazione delle risorse (umane, finanziarie e strumentali) indispensabili per il raggiungimento degli obiettivi potrebbero costituire una motivazione valida per un esito negativo della valutazione del Dirigente.

La seconda tipologia della partecipazione dell'interessato al processo si concretizza nel cd. Contraddittorio, rappresentato dalla partecipazione, personale o meno, del Dirigente alla fase finale del procedimento valutativo. Nella fase del contraddittorio, il Dirigente valutato può contestare il giudizio - ancora non definito - espresso dall'organismo valutatore, proponendo le sue giustificazioni, motivazioni e considerazioni sui singoli punti contestati, facendosi eventualmente assistere da parte di persona di sua fiducia. Questa scelta fiduciaria può ricadere o su un Dirigente sindacale o su un esperto della materia oggetto di giudizio: e, quindi, un medico per gli aspetti professionali o un legale o un esperto di gestione e/o di organizzazione aziendale. Riteniamo anche esser possibile che il Dirigente si faccia assistere da un collegio di sua fiducia, soprattutto quando il giudizio sia più complesso e coinvolga tanto gli aspetti professionali quanto quelli relativi alla responsabilità manageriale; in ogni caso, l'interessato dovrebbe comunicare per tempo all'organismo di valutazione se ritenga o meno di farsi assistere nel contraddittorio.

Qualche perplessità, semmai, può essere avanzata in ordine alla legittimità procedurale di un intervento del fiduciario nel dibattito senza la presenza dell'interessato, ossia se il fiduciario può agire in veste di procuratore del Dirigente soggetto a valutazione; ma anche su questo punto, in considerazione che l'impianto del contraddittorio è posto a tutela e garanzia del valutato, siamo dell'avviso che sia legittimo - sempre, peraltro, in presenza di apposita specifica procura - l'intervento di tale figura.

Un aspetto particolare della partecipazione del Dirigente interessato al processo valutativo è rappresentato - limitatamente ai dirigenti non investiti di incarichi di direzione di struttura complessa - dai due gradi di valutazione; infatti, il provvedimento, ispirato al criterio del doppio grado di giudizio, prevede espressamente il principio della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'organo proponente (valutatore di prima istanza). Di conseguenza, calando questo principio nel procedimento di valutazione della dirigenza sanitaria, siamo portati a pensare che il giudizio debba essere proposto per tale tipologia dirigenziale dal Direttore della struttura complessa, ovvero dal responsabile della struttura semplice a valenza dipartimentale alla quale afferisce il Dirigente valutato, secondo uno schema generale che potrebbe essere quello riportato nel seguente schema:

VALUTATO	VALUTATORE DI I° ISTANZA	VALUTATORE DI II ISTANZA
Dirigente con incarico professionale	Direttore della UOC\UOSD di appartenenza del valutato	Collegio Tecnico \OIV
Dirigente Resp. Di U.O.S. articolazione interna di U.O.C.	Direttore della UOC di appartenenza del valutato	Collegio Tecnico \OIV
Responsabile di UOS a Valenza dip.le	Direttore del Dipartimento cui afferisce la UOSD	Collegio Tecnico \OIV
Direttore di U.O.C.	Direttore del Dipartimento cui afferisce la UOC, in caso di Dipartimento Strutturale, o Direttore	Collegio Tecnico \OIV

	Sanitario Aziendale	
Direttore di Dipartimento	Direttore Sanitario Aziendale	Collegio Tecnico \OIV

Nei casi di valutazione di I° istanza del Direttore di UOC o del Direttore di Dipartimento, di competenza del Direttore Sanitario Aziendale, quest'ultimo – ove componente – dovrà essere sostituito in seno al Collegio tecnico al fine di garantire i principi di netta separazione fra valutazione di I° e II° istanza previsti dalle vigenti disposizioni contrattuali.

In tutti i casi, l'interessato deve essere portato a conoscere - mediante idonea informazione - dell'esito del giudizio di primo grado, per cui la scheda predisposta dal Dirigente primo valutatore, quale proposta all'organo di valutazione, deve essere visionata (e controfirmata per presa visione) dall'interessato che viene, così, a conoscere il giudizio di prima istanza prima della sua trasmissione all'organismo istituzionalmente preposto al procedimento, potendo così, di conseguenza, contestare immediatamente il giudizio, contro deducendo nella sede istituzionale più idonea.

In ragione della valutazione, positiva o negativa che sia, si verificano ricadute sul rapporto di lavoro del Dirigente. Infatti, qualora la valutazione obbligatoria abbia dato esito positivo, per l'azienda sanitaria si è creato il presupposto per la conferma (rinnovo dell'incarico dirigenziale) del dirigente nel medesimo incarico o per il conferimento di altro incarico dirigenziale, dello stesso livello o di altro superiore. Per quanto riguarda i Dirigenti neoassunti, l'esito positivo della valutazione quinquennale rappresenta la condizione necessaria per il conferimento, da parte dell'azienda, di eventuali incarichi dirigenziali di struttura semplice, di natura professionale, anche di alta specializzazione, di studio e ricerca, ispettive, di verifica e di controllo, ivi compresi gli incarichi afferenti alla nuova fattispecie dell' "elevatissima professionalità".

Infine, l'esito positivo della annuale verifica di risultato da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione comporta l'attribuzione, a tutti i Dirigenti sanitari, della retribuzione di risultato. Per i Direttori di struttura complessa e assimilati, l'esito positivo della verifica annuale concorre a formare la valutazione positiva di fine incarico.

Gli eventuali effetti negativi sulla retribuzione di risultato si riferiscono solo all'anno oggetto della verifica.

L'eventuale revoca dell'incarico, da parte dell'azienda, è subordinata al giudizio del collegio tecnico il quale può essere chiamato a fare una valutazione anticipata solo dopo due verifiche consecutive negative sui risultati di gestione, da parte dell'Organismo Indipendente di valutazione.

Con riferimento agli effetti, un esito non positivo della valutazione assume per l'interessato una rilevanza maggiore rispetto ad una valutazione positiva, in quanto può comportare, come ricaduta negativa sul suo rapporto di lavoro, effetti economici o effetti giuridici o, anche, entrambe le fattispecie. Per tali motivi, la contrattazione collettiva ha ritenuto opportuno assoggettare ad una disciplina oltremodo puntuale e garantista l'ipotesi della valutazione negativa.

In questa logica, innanzitutto, si impone che l'accertamento della responsabilità dirigenziale, a seguito dei processi di valutazione, comporti, prima della formulazione del giudizio negativo, un contraddittorio nel corso del quale devono essere acquisite le controdeduzioni del Dirigente

interessato. L'accertamento di responsabilità che rilevi scostamenti rispetto agli obiettivi e ai compiti professionali, propri dei Dirigenti e definiti a livello aziendale, produce l'adozione da parte dell'azienda sanitaria dei provvedimenti di seguito elencati, commisurati tanto alla posizione rivestita dall'interessato nell'assetto organizzativo aziendale, quanto all'entità degli scostamenti rilevati.

Con riferimento agli effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi e sugli altri istituti, i provvedimenti che la Direzione generale dell'azienda sanitaria può adottare sono i seguenti:

a) **Direttori di struttura complessa o responsabili di struttura semplice, con o senza autonomia di budget:** l'accertamento della responsabilità dirigenziale, a seguito di processo di valutazione, dovuta alla inosservanza delle direttive e/o ai risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa può comportare:

1. la perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato;
2. la revoca dell'incarico e l'affidamento di altro incarico dirigenziale di valore inferiore a quello in atto. Ai Direttori di struttura complessa, la perdita dell'incarico rivestito comporta l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore;
3. nei casi di accertamento di responsabilità particolarmente grave e reiterata, la revoca dell'incarico di direzione di struttura semplice e il conferimento di un incarico di natura professionale, ecc. di valore economico a quello revocato.

In ogni caso, il Direttore di struttura complessa che, alla verifica effettuata al termine dell'incarico, non superi positivamente la verifica per la conferma nell'incarico – fatta salva l'ipotesi di recesso dal rapporto di lavoro – rimane in servizio con altro incarico tra quelli professionali e, al tempo stesso, l'azienda sanitaria deve congelare un posto di Dirigente dello stesso profilo professionale;

b) **Dirigenti con incarico di natura professionale:** l'accertamento delle responsabilità dirigenziali, rilevato a seguito delle procedure di valutazione e dovuto alla inosservanza delle direttive e all'operato non conforme ai canoni in precedenza esposti, può determinare:

1. la perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato;
2. la revoca dell'incarico e l'affidamento di altro incarico dirigenziale di valore economico inferiore;
3. nel caso di responsabilità grave e reiterata, l'ulteriore applicazione della revoca dell'incarico in godimento e l'affidamento di altro incarico di livello economico ancora inferiore.

Qualora la valutazione negativa (annuale, triennale e al termine dell'incarico) sia stata definita sulla base di elementi di particolare gravità, anche se estranei alla prestazione lavorativa, l'azienda sanitaria può sempre esercitare il diritto di recesso, previo parere non vincolante del Comitato dei garanti.

3.7 Un breve riepilogo sul sistema degli incarichi dirigenziali e sulla graduazione delle funzioni

Ad integrazione ed a conclusione del commento sulle novità introdotte dal nuovo CCNL in materia di incarichi dirigenziali, appare opportuno delineare, schematicamente, le linee generali

che caratterizzano l'attuale "sistema degli incarichi", come evolutosi nelle diverse tornate contrattuali.

È ormai noto come la dirigenza del Servizio Sanitario Nazionale abbia conosciuto negli ultimi anni un articolato e profondo processo di riordino all'interno del più ampio disegno di riforma dell'assetto dell'intera dirigenza pubblica, avviato con il decreto legislativo n. 29 del 1993. Con il varo della terza riforma della sanità ad opera del decreto legislativo n. 229 del 1999, di modifica ed integrazione del D.Lgs. 502/1992, si è giunti, sotto il profilo legislativo, a dare attuazione, anche per i dirigenti sanitari del servizio sanitario nazionale, alle norme contenute nella riforma del pubblico impiego.

Le disposizioni previste da tale riforma si sono così tradotte per il settore sanitario nell'istituzione, da un lato, del ruolo unico della dirigenza sanitaria, distinto nei profili professionali di medico, veterinario, biologo, chimico, fisico, psicologo e farmacista, ai quali si sono aggiunti i profili professionali afferenti ai ruoli professionale, tecnico e amministrativo, dall'altro lato di un unico livello (in sostituzione dei tre previsti dal D.P.R. 761/79 e dei due del precedente decreto legislativo 502/92), articolato in diverse responsabilità gestionali e professionali, per le quali la norma stessa prevede, in linea con il processo di aziendalizzazione della struttura e di "privatizzazione" del rapporto di lavoro del pubblico impiego, che sia la contrattazione collettiva, in particolare quella del livello aziendale, a disciplinare:

- a) graduazione delle funzioni dirigenziali;
- b) assegnazione, valutazione e verifica degli incarichi dirigenziali
- c) attribuzione del trattamento economico legato alle funzioni attribuite ed al risultato raggiunto.

In questo quadro di riferimenti normativi e contrattuali si prevede che ai dirigenti di qualsiasi profilo venga riconosciuto un duplice livello di autonomia con il conseguente nesso di responsabilità:

AUTONOMIA TECNICO-PROFESSIONALE; autonomia e responsabilità legate all'esercizio della propria professione;

AUTONOMIA GESTIONALE; di natura più strettamente organizzativa ed economico finanziaria, legata all'efficiente ed efficace gestione ed utilizzo delle risorse assegnate.

Stante, come si è detto, l'unicità di ruolo e livello, la differenziazione tra dirigenti avviene secondo i gradi di responsabilità attribuiti nonché i compiti assegnati; questi due elementi caratterizzano gli incarichi dirigenziali e le conseguenti tipologie.

Questa differenziazione si concretizza con una particolare procedura che contrattualmente è definita "**graduazione delle funzioni**" e la cui disciplina è data dalla lettura combinata dell'articolo 51 del CCNL 5 dicembre 1996 e dell'articolo 26 del CCNL 8 giugno 2000 che ne contiene la conferma con alcune modifiche ed integrazioni e, da ultimo, dall'art. 90 comma 9 del nuovo CCNL.

Essa in sostanza indica i riferimenti generali ed omogenei ai quali le aziende devono attenersi – attraverso l'adozione di appositi regolamenti aziendali (Regolamento per la graduazione delle funzioni dirigenziali) nella definizione delle singole posizioni di incarico e dei propri criteri. In particolare, grazie alla modifica apportata dal contratto CCNL 8 giugno 2000, articolo 26, quasi a chiarire una situazione che spesso aveva in passato dato adito a dubbi interpretativi, la norma ribadisce che la graduazione delle funzioni deve avere carattere di obiettività e di conseguenza

prescindere sia dalla situazione personale dei dirigenti, sia con riferimento alle posizioni giuridiche di provenienza che al rapporto di lavoro. Questa disposizione trova una ulteriore affermazione, e di fatto la concretizzazione, nella sua stessa traduzione retributiva che avviene in ossequio del principio che, a parità di graduazione, va prevista una identica e conseguente retribuzione. Per confermare ulteriormente questo quadro interpretativo anche il contratto del CCNL 8 giugno 2000 si pronuncia, con l'articolo 24, comma 9.

La contrattazione collettiva, al solo scopo di favorire il pieno sviluppo dell'iniziativa aziendale, individua un insieme di criteri generali che le aziende sono tenute a seguire, con possibilità di integrarli, per la graduazione delle funzioni; tali criteri vengono aggiornati rispetto al precedente richiamato già art. 26 del CCNL 8 giugno 2000, dall'art. 90 c. 9 del nuovo CCNL e sono quelli di seguito riportati:

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

Non si può fare a meno di rilevare come i suddetti criteri siano sostanzialmente gli stessi già individuati nel CCNL 5 dicembre 1996 e confermati dal CCNL 8 giugno 2000.

Nella successiva tabella si riporta quella che potrebbe essere, all'interno di una procedura di graduazione delle funzioni in ambito dirigenziale, la correlazione fra criteri di graduazione di cui sopra e tipologia di incarico, come quest'ultima individuata nell'art. 18 del CCNL.

GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI

	Parametri graduazione delle funzioni														
TIPOLOGIA INCARICO	Tipologia di incarico	Complessità della struttura	Grado di autonomia gestionale	Affidamento e gestione di budget	Consistenza delle risorse gestite	Importanza e delicatezza della funzione	Svolgimento funzioni coordin., verifica, ispez. Ecc	Grado di competenza specialistico-funzionale	Utilizzo di metodologie e strumenti innovativi	Affidamento di programmi di ricerca, aggr.to, ecc	Produzione di entrate proprie che finanziano l'Azienda	Rilevanza dell'incarico di direzione di UOC	Ampiezza del bacino d'utenza	Valenza della struttura rispetto agli obiettivi aziendali	Afferenza della posizione profile
Incarico di direttore di Dipartimento	X	X	X	X	X							X	X	X	
Incarico di direzione di struttura complessa	X	X	X	X	X							X	X	X	
Incarico di responsabilità di unità operativa semplice a valenza dipartimentale	X	X	X	X	X								X	X	
Incarico di Unità Operativa Semplice quale articolazione interna di struttura complessa	X	X	X	X	X			X			X				X
Incarico professionale di altissima professionalità a valenza dipartimentale	X					X		X	X		X				X
Incarico professionale di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa	X					X		X	X		X				X
Incarico professionale di alta specializzazione	X					X		X	X		X				X
Incarico professionale di consulenza, di studio, di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo	X					X	X	X		X					X
Incarico professionale di base	X					X		X		X					X

Le aziende una volta disegnato il proprio assetto organizzativo secondo quanto previsto dall'articolo 3 del decreto legislativo n. 502/1992 e *smi*, attraverso la definizione dell' "atto aziendale", e stabilita, in base ai criteri di cui si è detto la graduazione (che, ricordiamo, è oggi materia di confronto con le Organizzazioni sindacali (art. 5 comma 3 lett. d) del CCNL), attribuiscono ad ogni posizione dirigenziale prevista un determinato "peso" e, conseguentemente, un valore economico, assumendo ed operando in coerenza con il principio menzionato, e cioè che a parità di struttura organizzativa e corrispondenza delle funzioni, alle posizioni deve essere attribuita la stessa valenza economica. Al riconoscimento ed alla corresponsione della retribuzione della posizione si provvede mediante le risorse individuate in un apposito fondo contrattuale (fondo per la retribuzione di posizione – art. 94) costituito presso ciascuna azienda proprio al fine di assegnare ai dirigenti un trattamento economico legato alle funzioni dell'incarico attribuito ed alle connesse responsabilità. Proprio questo quadro di disposizioni configura una dinamicità della struttura retributiva fortemente differenziata dalla precedente, ovverosia da quella corrispondente alla carriera "per concorso". In questa il vincitore di un concorso accedeva, stabilmente, ad una nuova posizione giuridica (assistente/aiuto/primario) e ad un nuovo corrispondente livello retributivo (9°, 10°, 11°); ora invece il dirigente assegnatario di un incarico non acquisisce una nuova posizione giuridica, ma assume, per un periodo di tempo, un nuovo incarico dirigenziale al quale corrisponde una retribuzione di posizione che, ferma restando la parte fissa e variabile garantita già acquisita (e

fotografata) in sede di CCNL 5 dicembre 1996 e quindi definibile come “propria”, si modifica esclusivamente nella sua parte variabile, la così detta variabile aziendale.

È infine utile chiudere la trattazione relativa agli incarichi dirigenziali con uno schematico ragionamento sulla procedura complessiva che le aziende dovranno seguire per dare una corretta applicazione delle norme in materia. Ciò consente da un lato di avere una visione completa dei processi descritti e, dall'altro, di inquadrare ogni considerazione teorica e giuridica nella realtà in cui operano quotidianamente gli attori principali dei processi medesimi: le aziende, le organizzazioni sindacali e i dipendenti.

Dalla lettura combinata dei contratti collettivi di lavoro, stipulati in regime applicativo del decreto legislativo n. 29/93, e dalle norme di legge in materia, è possibile descrivere un procedimento che si articola in tre distinti momenti:

fase 1: definizione del modello organizzativo. Le aziende, in virtù dell'autonomia “imprenditoriale” di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 502/92 e successive modifiche ed integrazioni, disciplinano autonomamente il proprio assetto organizzativo, definendone le modalità di funzionamento, attraverso la predisposizione dell'atto aziendale, all'interno del quale individuano le proprie articolazioni interne principali (dipartimenti, strutture complesse e strutture semplici), stabilendo anche gli aspetti della loro sovra o sotto ordinazione e dandone informazione alle organizzazioni sindacali.

fase 2: graduazione delle funzioni. In un secondo momento, sulla base di quanto stabilito nell'atto aziendale e da altre norme e in coerenza con tutto il sistema di criteri generali e principi oggettivi di cui si è detto finora, le aziende decidono la graduazione delle funzioni da conferire ai dirigenti, attribuendo ad ogni posizione di responsabilità un peso ed un valore economico conseguente, secondo la regola per cui a parità di funzioni corrisponda lo stesso trattamento economico relativo all'incarico ricoperto. La graduazione delle funzioni è sottoposta alla necessaria revisione periodica, informando sempre, in via preventiva (per iscritto ed in tempo utile) le rappresentanze sindacali e sottoponendo la problematica al confronto di cui all'art. 5 del CCNL; alla medesima informazione l'azienda è tenuta in sede di attribuzione del valore economico degli incarichi e su richiesta delle organizzazioni sindacali fissa un incontro per illustrarne i contenuti.

fase 3: assegnazione dell'incarico. Il momento conclusivo del processo è dato dall'assegnazione vera e propria degli incarichi. Prima di far questo però l'azienda deve preventivamente, con apposito Regolamento (“Regolamento aziendale per l'affidamento, la valutazione, la conferma e la revoca degli incarichi dirigenziali”), stabilire i criteri e le procedure sia per l'affidamento che per la revoca degli incarichi, attenendosi ai seguenti criteri:

- a) la natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- b) l'area e disciplina di appartenenza;
- c) le attitudini personali e le capacità professionali del singolo dirigente;
- d) i risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate;
- e) le valutazioni del collegio tecnico;
- f) il criterio della rotazione ove applicabile.
- g) data l'equivalenza delle mansioni dirigenziali - non si applica l'articolo 2103, comma 1, del C.C.

Inoltre, ai fini della attribuzione degli incarichi dirigenziali non può assolutamente essere utilizzato un modello basato sull'anzianità di servizio/esperienza professionale.

Anche in questa fase il sistema delle relazioni sindacali prevede l'attivazione della procedura di confronto con le organizzazioni sindacali (art. 5 comma 3 lett. e) del CCNL).

Da ultimo va ricordato che i criteri generali utili a definire le modalità di attribuzione, ai dirigenti, della retribuzione collegata ai risultati ed agli obiettivi e programmi assegnati secondo gli incarichi conferiti, oltre che alla performance individuale (retribuzione di risultato) sono materia di contrattazione integrativa.

3.8 Le sostituzioni

Molto complesso e strategicamente fondamentale è l'art. 22 del nuovo CCNL che disciplina il regime delle sostituzioni. I contenuti della norma ricalcano quelli del vecchio art. 18 del CCNL 8 giugno 2000, come successivamente modificato ed integrato, con le novità di seguito descritte. Viene innanzitutto precisato che l'istituto della sostituzione riguarda sicuramente i Direttori di Dipartimento, i Direttori di Unità Operativa Complessa ma può riguardare anche le Unità Operative Semplici a valenza dipartimentale. La più clamorosa novità introdotta dal CCNL – ai limiti peraltro della legittimità – è quella dell'istituzione della figura del primario delegato che può svolgere alcune funzioni del titolare della struttura complessa che sia anche direttore di dipartimento. Il comma 4 prevede che la sostituzione provvisoria in caso di cessazione del rapporto di lavoro sia di competenza del Direttore generale: la soluzione è più che ovvia ma la pregressa ambigua norma lasciava spazio ad interpretazioni non corrette. Inoltre, il comma 7 aumenta leggermente l'indennità di sostituzione (che passa da 518,00 € mensili a 600,00 € mensili nei casi di sostituzione del Direttore di struttura complessa) ed ipotizza che possa essere attribuita anche una quota della retribuzione di risultato, da definirsi in sede di contrattazione integrativa aziendale. Il comma 8 a fronte di una giusta fissazione di un termine massimo di 18 mesi per le sostituzioni “a scavalco” indica una condizione “misteriosa”, cioè che il dirigente gestionale che sostituisce abbia una “anzianità di cinque anni nella medesima disciplina”: va bene, anche in considerazione che l'ipotesi contraria è giuridicamente e contrattualmente impossibile.

Altra novità è la possibilità di compensare il doppio incarico con la retribuzione di risultato che in precedenza veniva consigliata dall'Aran solo in un Orientamento applicativo.

Ricapitolando gli aspetti salienti dell'istituto, la designazione del sostituto, da effettuarsi all'inizio di ciascun anno, deve rispettare i seguenti criteri:

- a) il dirigente deve essere titolare di uno degli incarichi di cui all'art. 18 (Tipologie d'incarico) ad esclusione di quelli di cui al comma 1, par. II, lett. d) (incarichi da conferire ai dirigenti con meno di cinque anni di esperienza professionale), con riferimento, ove previsto, alla disciplina di appartenenza;
- b) il dirigente sostituto deve essere preferibilmente titolare di un rapporto di lavoro in regime di esclusività e titolare di incarico di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa ovvero di altissima professionalità o di alta specializzazione di cui all'art. 18 (Tipologie d'incarico), tipologie sub b) e sub c).

In caso di cessazione del rapporto, ed ai fini della sostituzione, tali criteri sono integrati dalla valutazione comparata dei curricula formativi e professionali prodotti dai dirigenti interessati e

la sostituzione potrà durare per il tempo necessario all'espletamento delle procedure concorsuali di cui ai DPR. 483 e 484/1997 ovvero dell'art. 17 bis del D.Lgs. n.502/1992 e s.m.i, e comunque per un periodo massimo di nove mesi prorogabili per altri nove.

In caso di assenza dei dirigenti con incarichi gestionali o professionali dovuta alla fruizione di una aspettativa senza assegni per il conferimento di incarico di direttore generale ovvero di direttore sanitario o di direttore dei servizi sociali - ove previsto dalle leggi regionali - presso la stessa o altra Azienda, ovvero per mandato elettorale ai sensi dell'art. 68 del D.Lgs 165 del 2001 (aspettativa per mandato parlamentare) e della legge 816/1985 (deputato regionale, sindaco ed altri incarichi per i quali è prevista l'aspettativa obbligatoria o facoltativa) e successive modifiche o per distacco sindacale, l'Azienda provvede alla sostituzione dello stesso con l'assunzione di altro dirigente con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato, nel rispetto delle procedure concorsuali di cui ai DPR. 483 e 484/1997 ovvero dell'art. 17 bis del D.Lgs. n.502/1992 e s.m.i. La durata massima di tale rapporto di lavoro a tempo determinato è di trentasei mesi.

In questa ultima ipotesi, al rientro in servizio, il dirigente sostituito completa il proprio periodo di incarico, iniziato prima dell'assenza per i motivi di cui sopra conservando la stessa tipologia di incarico, se disponibile, e, in ogni caso, riacquisisce un trattamento economico di pari valore a quello posseduto prima di assentarsi, ivi inclusa l'indennità di struttura complessa e la relativa indennità di esclusività ove spettanti. Al termine di tale periodo - costituito dal cumulo delle due frazioni d'incarico - dirigente sostituito e soggetto alla verifica e valutazione di cui all'art. 55 e segg. del Capo VIII (Verifica e valutazione dei dirigenti).

Nelle ipotesi di sostituzione di cui ai commi 1 e 4 dell'art. 22, al dirigente incaricato della sostituzione, nei casi appena illustrati, non è corrisposto alcun emolumento per i primi due mesi. Qualora la sostituzione si protragga continuativamente oltre tale periodo, al dirigente compete una indennità mensile per dodici mensilità e, pertanto, con esclusione del rateo di tredicesima mensilità, anche per i primi due mesi che è pari ad € 600,00 qualora il dirigente sostituito abbia un incarico di direzione di struttura complessa e ad € 300,00 qualora il dirigente sostituito abbia un incarico di struttura semplice a valenza dipartimentale. Alla corresponsione delle indennità si provvede o con le risorse del fondo dell'art. 95 (Fondo per la retribuzione di risultato) per tutta la durata della sostituzione. La clausola si applica ad ogni eventuale periodo di sostituzione anche se ripetuto nel corso dello stesso anno. L'indennità può, quindi, essere corrisposta anche per periodi frazionati. Il maggiore aggravio lavorativo e di responsabilità, che ne deriva per il dirigente incaricato, potrà, nel rispetto di quanto previsto all'art. 7, comma 5, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), essere compensato anche con una quota in più di retribuzione di risultato rispetto a quella dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Nei casi di sostituzione di cui al comma 5 (mandato di direttore generale, amministrativo o sanitario o mandato elettorale o carica istituzionale) al dirigente sostituito, assunto a tempo determinato con le procedure previste nello stesso comma, compete il trattamento economico già attribuito al titolare, ivi compresa la retribuzione di posizione determinata, in ambito aziendale, in relazione all'incarico da quest'ultimo ricoperto ed esclusi gli elementi retributivi individuali (retribuzione individuale di anzianità, assegni personali, ecc.).

Ove non si possa fare ricorso alle sostituzioni, la posizione potrà, come già previsto nei precedenti contratti, essere affidata, ad *interim*, ad altro dirigente con corrispondente incarico e, ove possibile, con anzianità di cinque anni nella medesima disciplina o disciplina equipollente. In tal caso, la sostituzione potrà durare fino ad un massimo di nove mesi prorogabili fino ad altri nove e non verrà corrisposta la relativa indennità mensile di sostituzione. Il maggiore aggravio lavorativo e di responsabilità, che ne deriverà per il dirigente incaricato potrà – anche in questo caso - essere compensato, nel rispetto di quanto previsto all'art. 7, comma 5, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), con una quota in più di retribuzione di risultato rispetto a quella dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati.

4. LE COPERTURE ASSICURATIVE, RISCHIO CLINICO E PATROCINIO LEGALE

4.1 Coperture assicurative per utilizzo mezzi di trasporto “proprio” od aziendale

L'art. 64 del CCNL affronta il problema delle c.d. polizze KASKO per i dirigenti autorizzati ad utilizzare il mezzo proprio.

Le Aziende hanno l'obbligo di stipulare, con oneri a proprio carico, apposite polizze assicurative in favore dei dirigenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per le prestazioni di servizio. La polizza è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria del veicolo di proprietà del dirigente, di terzi, di danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà del dirigente, nonché di lesioni o decesso del medesimo e delle persone di cui sia autorizzato il trasporto.

Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'Azienda sono anch'esse integrate con la copertura assicurativa per i rischi di lesioni o di decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

I massimali delle polizze per le coperture assicurative delle auto di proprietà del dirigente o aziendali per i rischi di cui sopra non possono eccedere quelli previsti per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.

Gli importi liquidati dalle società assicuratrici per morte o gli esiti delle lesioni personali, in base alle polizze stipulate per i rischi di cui sopra, sono detratti dall'Azienda fino alla concorrenza delle somme (comprensive gli oneri riflessi) spettanti al dirigente per l'assenza dello stesso conseguente all' infortunio sul lavoro per lo stesso evento.

Il rimborso delle spese documentate e autorizzate dall'Azienda per le trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio è disciplinato dall'art. 80 (Trattamento di trasferta).

In materia di trattamento di trasferta, ad integrazione dei contenuti del sopra citato articolo, si ricorda che - a parere del Dipartimento della Ragioneria dello Stato - il combinato disposto di cui all'art. 6, ultimo periodo del comma 12, del D.L. n° 78/2010 e all'art. 9 della legge n° 417/1978 nel sancire, in via generale, il divieto all'uso del mezzo proprio e alla conseguente liquidazione dell'indennità chilometrica, prevede, tuttavia, alcune deroghe che consentono ai dipendenti pubblici, in occasione di trasferte, l'uso, previa autorizzazione, del proprio mezzo di trasporto qualora sussistano condizioni di disagio e risulti economicamente più vantaggioso o perché richiesto da particolari esigenze di servizio. La corresponsione della indennità chilometrica, alla luce del disposto anzidetto, è riconosciuta al solo personale adibito a funzioni ispettive nonché a quello che, in relazione alla natura dell'attività svolta, è impegnato nello svolgimento di funzioni istituzionali relative a compiti di verifica e controllo.

4.2 Legge “Gelli”, copertura dei rischi e gestione del rischio clinico

Gli artt. 65 e 66 del CCNL trattano della copertura per responsabilità civile secondo la legge Gelli e della gestione del rischio clinico riformulando le norme negoziali in materia di coperture assicurative, avendo attenzione alle modifiche introdotte dalle Leggi 114/2014 e 24/2017.

In particolare le Aziende – fatte salve le eventuali iniziative regionali - hanno l'obbligo di garantire, con oneri a proprio carico, una adeguata copertura assicurativa o altre analoghe misure per la responsabilità civile di tutti i dirigenti destinatari del CCNL, ivi comprese le spese di assistenza tecnica e legale (Patrocinio legale), per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività, in conformità a quanto disposto dalla Legge 114/2014 e 24/2017 e dai Decreti Ministeriali attuativi, ivi previsti, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.

Legge Gelli-Bianco. Un quadro di sintesi.

La legge 8 marzo 2017 n. 24 recante "*Disposizioni in materia di sicurezza delle cure e della persona assistita, nonché in materia di responsabilità professionale degli esercenti le professioni sanitarie*", pubblicata in Gazzetta Ufficiale, serie Generale, n. 64 del 17 marzo 2017, ed entrata in vigore il 1° aprile 2017, interviene dopo poco più di quattro anni dall'approvazione della legge n. 189/2012 (la c.d. legge Balduzzi), tentando di superarne le criticità emerse nella concreta applicazione giurisprudenziale, con l'ambizione di fornire una risposta più esaustiva al contemperamento degli interessi immanenti alla materia: il diritto alla salute, la tutela della dignità professionale e personale dell'esercente la professione sanitaria, il contrasto alla medicina difensiva ed all'incremento della spesa pubblica in materia sanitaria.

La legge, c.d. "Gelli – Bianco", contiene norme che attingono tanto alla responsabilità penale quanto a quella civile, quanto ad aspetti in senso lato amministrativi, segnatamente al settore assicurativo.

In particolare, l'art. 6 della legge 24/2017 introduce nel codice penale il nuovo articolo 590-sexies, rubricato "*Responsabilità colposa per morte o lesioni personali in ambito sanitario*", a norma del quale "*Se i fatti di cui agli articoli 589 e 590 sono commessi nell'esercizio della professione sanitaria, si applicano le pene ivi previste salvo quanto disposto dal secondo comma.*"

Qualora l'evento si sia verificato a causa di imperizia, la punibilità è esclusa quando sono rispettate le raccomandazioni previste dalle linee guida come definite e pubblicate ai sensi di legge ovvero, in mancanza di queste, le buone pratiche clinico - assistenziali, sempre che le raccomandazioni previste dalle predette linee guida risultino adeguate alle specificità del caso concreto".

La norma prevede cioè una causa di esclusione della punibilità per l'esercente la professione sanitaria che sia incorso nella commissione dei delitti di omicidio colposo ovvero lesioni personali colpose qualora:

- a) l'evento si sia verificato a causa di imperizia, rimanendo escluse le ipotesi di negligenza e imprudenza, ed a prescindere da qualsiasi gradazione della colpa;
- b) siano state rispettate le raccomandazioni contenute nelle linee guida o - in mancanza - le buone pratiche clinico assistenziali, che assumono, dunque, un rilievo suppletivo;
- c) le linee guida o le buone pratiche risultino adeguate al caso di specie in ragione delle peculiarità che lo stesso presenta.

Necessario corollario della rilevanza assunta dalle linee guida è la predisposizione di una loro disciplina quanto più specifica e puntuale, che la Legge demanda ad un decreto ministeriale, i cui contenuti saranno aggiornati, nelle intenzioni del Legislatore, con cadenza biennale.

Ai sensi dell'art. 5 della Legge 24/2017, le linee guida dovranno essere elaborate da enti e istituzioni pubbliche e private nonché dalle società scientifiche e dalle associazioni tecnico-scientifiche delle professioni sanitarie iscritte in un apposito elenco istituito e regolamentato con decreto del Ministro della Salute, che dovrà stabilire in particolare: a) i requisiti minimi di rappresentatività sul territorio nazionale; b) la costituzione mediante atto pubblico e le garanzie da prevedere nello statuto in riferimento al libero accesso dei professionisti aventi titolo e alla loro partecipazione alle decisioni, all'autonomia e all'indipendenza, all'assenza di scopo di lucro, alla pubblicazione nel sito istituzionale dei bilanci preventivi, dei consuntivi e degli incarichi retribuiti, alla dichiarazione e regolazione dei conflitti di interesse e all'individuazione di sistemi di verifica e controllo della qualità della produzione tecnico-scientifica; c) le procedure di iscrizione nell'elenco nonché le verifiche sul mantenimento dei requisiti e le modalità di sospensione o cancellazione dallo stesso.

Le linee guida e gli aggiornamenti saranno quindi integrati nel Sistema nazionale per le linee guida (SNLG), anch'esso disciplinato nei compiti e nelle funzioni con decreto del Ministro della Salute, e pubblicati dall'Istituto superiore di sanità nel proprio sito internet, previa verifica della conformità della metodologia adottata a standard definiti e resi pubblici dallo stesso Istituto, nonché della rilevanza delle evidenze scientifiche dichiarate a supporto delle raccomandazioni.

L'articolo 7 della Legge “Gelli – Bianco” differenzia la posizione della struttura sanitaria da quella dell'esercente la professione sanitaria. In particolare la struttura sanitaria o sociosanitaria pubblica o privata che, nell'adempimento della propria obbligazione, si avvalga dell'opera di esercenti la professione sanitaria, anche se scelti dal paziente e ancorché non dipendenti della struttura stessa, risponde, ai sensi degli articoli 1218 e 1228 del codice civile, delle loro condotte dolose o colpose. La medesima disciplina si applica anche alle prestazioni sanitarie svolte in regime di libera professione intramuraria ovvero nell'ambito di attività di sperimentazione e di ricerca clinica ovvero in regime di convenzione con il Servizio sanitario nazionale nonché attraverso la telemedicina. In altre parole, la struttura sanitaria risponderà dei fatti illeciti compiuti dagli esercenti la professione sanitaria secondo le regole della responsabilità contrattuale, con importanti conseguenze in termini di prescrizione, onere della prova e danno risarcibile: il termine prescrizione sarà infatti di dieci anni, il danneggiato dovrà semplicemente provare il titolo da cui deriva l'obbligazione, rimanendo in capo alla struttura sanitaria la prova dell'esatto adempimento ovvero dell'inadempimento non imputabile, ed il danno risarcibile è limitato al danno che poteva prevedersi al tempo in cui è sorta l'obbligazione, salvo che in caso di dolo.

L'esercente la professione sanitaria, invece, sarà chiamato a rispondere del proprio operato ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile (salvo che abbia agito nell'adempimento di obbligazione contrattuale assunta con il paziente), cioè secondo le norme sulla responsabilità extracontrattuale, che prevedono - per quanto qui di interesse - un termine prescrizione di cinque anni ed un gravoso onere della prova in capo al danneggiato, che dovrà non solo allegare ma provare il fatto illecito, il danno, l'elemento soggettivo ed il nesso eziologico tra condotta ed evento.

Ai fini della determinazione del danno la legge 24/2017 prevede da un lato che il Giudice tenga conto del grado di (mancata) adesione della condotta dell'esercente la professione sanitaria alle

linee guida ed alle buone pratiche, e dall'altro che la determinazione dell'ammontare avvenga sulla base delle tabelle di cui agli articoli 138 e 139 del codice delle assicurazioni private.

L'articolo 8 prevede, ai fini del promovimento dell'azione giudiziaria in sede civile, una duplice condizione di procedibilità: chi intende esercitare un'azione innanzi al giudice civile relativa a una controversia di risarcimento del danno derivante da responsabilità sanitaria è tenuto preliminarmente a proporre ricorso ai sensi dell'articolo 696-bis del codice di procedura civile dinanzi al giudice competente - cioè un ricorso per l'espletamento di una consulenza tecnica preventiva ai fini della composizione della lite - ovvero dovrà dare corso al procedimento di mediazione civile di cui al D.Lgs. 4 marzo 2010, n. 28)

L'azione di rivalsa nei confronti dell'esercente la professione sanitaria può essere esercitata: a) solamente nei casi di dolo e colpa grave; b) a condizione che l'esercente la professione sanitaria sia stato parte del giudizio o della procedura stragiudiziale di risarcimento del danno; c) soltanto successivamente al risarcimento avvenuto sulla base di titolo giudiziale o stragiudiziale, e, a pena di decadenza, entro un anno dall'avvenuto pagamento.

In caso di accoglimento della domanda di risarcimento proposta dal danneggiato nei confronti della struttura sanitaria o sociosanitaria pubblica, o dell'esercente la professione sanitaria, l'azione di responsabilità amministrativa, per dolo o colpa grave, nei confronti dell'esercente la professione sanitaria è esercitata dal pubblico ministero presso la Corte dei Conti: a riguardo, per la quantificazione del danno, la legge "Gelli-Bianco" prevede che si debba tenere conto delle situazioni di fatto di particolare difficoltà, anche di natura organizzativa, della struttura sanitaria o sociosanitaria pubblica, in cui l'esercente la professione sanitaria ha operato.

L'importo della condanna per la responsabilità amministrativa per singolo evento, in caso di colpa grave (dunque non in caso di dolo), non può superare una somma pari al valore maggiore della retribuzione lorda o del corrispettivo convenzionale conseguiti nell'anno di inizio della condotta causa dell'evento o nell'anno immediatamente precedente o successivo, moltiplicato per il triplo.

A corredo della disciplina sopra esposta, la legge 24/2017 prevede talune norme atte a garantire l'esercente la professione sanitaria nelle dinamiche di accertamento della responsabilità.

In particolare, l'art. 13, a tutela del diritto di difesa ed in particolare al contraddittorio, stabilisce l'obbligo delle strutture sanitarie e sociosanitarie e delle imprese di assicurazione di comunicare (mediante posta elettronica certificata o lettera raccomandata con avviso di ricevimento contenente copia dell'atto introduttivo del giudizio) all'esercente la professione sanitaria l'instaurazione del giudizio promosso nei loro confronti dal danneggiato, entro dieci giorni dalla ricezione della notifica dell'atto introduttivo. Con le stesse forme e modalità deve essere comunicato l'avvio di trattative stragiudiziali con il danneggiato, con invito a prendervene parte. In caso di tardività o incompletezza delle dette comunicazioni scatta la inammissibilità delle azioni di rivalsa o di responsabilità amministrativa per le ipotesi di omissione.

L'articolo 15 della legge in esame sancisce poi, al fine di consentire che l'accertamento della responsabilità venga condotto da soggetti altamente qualificati *ratione materie*, che, nei procedimenti civili e penali, l'autorità giudiziaria affidi l'espletamento della consulenza tecnica e della perizia ad un medico specializzato in medicina legale e ad uno o più specialisti nella disciplina che abbiano specifica e pratica conoscenza di quanto oggetto del procedimento,

avendo cura che i soggetti da nominare non siano in posizione di conflitto di interessi nello specifico procedimento o in altri connessi.

Infine, sul versante assicurativo viene disposto l'obbligo per le strutture sanitarie e sociosanitarie pubbliche e private di dotarsi di copertura assicurativa per la responsabilità civile verso terzi e per la responsabilità civile verso prestatori d'opera, anche per danni cagionati dal personale a qualunque titolo operante presso le strutture sanitarie o sociosanitarie pubbliche e private, compresi coloro che svolgono attività di formazione, aggiornamento nonché di sperimentazione e di ricerca clinica, nonché l'obbligo di stipulare polizze assicurative per la copertura della responsabilità civile degli esercenti le professioni sanitarie verso terzi.

In tal senso, l'art. 65 del CCNL pone a carico delle Aziende l'obbligo di rendere note ai dirigenti, con completezza e tempestività, tutte le informazioni relative alla copertura assicurativa od alle altre analoghe misure, con le modalità previste dalla legge 24/2017.

Per quando riguarda la tematica della gestione del rischio clinico, aspetto di fondamentale importanza per la sua correlazione con quello della responsabilità professionale, il CCNL (art. 66) fa carico alle aziende di dotarsi di sistemi e strutture per la gestione dei rischi, anche tramite sistemi di valutazione e certificazione della qualità, volti a fornire strumenti organizzativi e tecnici adeguati per una corretta valutazione delle modalità di lavoro da parte dei professionisti nell'ottica di diminuire le potenzialità di errore e, quindi, di responsabilità professionale nonché di ridurre la complessiva sinistrosità delle strutture sanitarie. Tali sistemi, con le relative strutture, saranno costituiti da professionalità specifiche ed adeguate secondo gli atti di indirizzo regionali in materia, e, nell'ottica di fornire trasparenza e completezza al processo di accertamento dei fatti, dovranno coinvolgere il professionista interessato nel sinistro in esame. Al fine di individuare modalità di gestione e di ricomposizione dei conflitti, viene previsto, inoltre (ma ormai è prassi abbastanza diffusa) lo sviluppo, all'interno di ciascuna azienda, di specifiche competenze legali e medico-legali, nonché l'istituzione, senza oneri aggiuntivi, di appositi Comitati per la valutazione dei rischi (i cosiddetti CAVS).

I dirigenti devono avere un ruolo attivo sia nella corretta ed informata gestione del rischio che nelle attività connesse alla prevenzione dello stesso. A tal fine sono tenuti a partecipare annualmente alle iniziative di formazione aziendale, utilizzando la riserva settimanale ed annuale di ore destinate all'aggiornamento e garantendo un numero di ore annuali non inferiori a venti, secondo le previste linee di indirizzo regionali.

4.3 Il patrocinio legale

L'art. 67 ripropone la clausola sul patrocinio legale, lasciando tutti i dubbi applicativi del passato. A parte la sussistenza del conflitto di interesse – concetto assai volatile e soggettivo – sarebbe stato opportuno chiarire cosa si intende per “conclusione favorevole del procedimento” in quanto sulla questione si è prodotta molta giurisprudenza e le polemiche all'interno delle Aziende sono quotidiane.

Ricapitolando la norma contrattuale, essa prevede che ogni amministrazione, al fine di tutelare i propri diritti ed interessi, ogni qual volta si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un proprio dirigente per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interesse, ogni onere di difesa, ivi inclusi

quelli dei consulenti tecnici, fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, con l'eventuale ausilio di un consulente.

Il dirigente, sempre a condizione che non sussista conflitto d'interesse, può nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia in sostituzione di quello messo a disposizione dall'Azienda o a supporto dello stesso. In tal caso la scelta deve essere preventivamente condivisa e gradita dall'Azienda e i relativi oneri sono interamente a carico dell'interessato.

Nel caso di conclusione favorevole del procedimento, l'Azienda procede al rimborso delle spese legali e di consulenza nel limite massimo dei costi che comunque, per il legale, non potranno essere inferiori ai parametri minimi ministeriali forensi.

Resta comunque ferma la possibilità per il dirigente di nominare un proprio legale o consulente tecnico di fiducia, anche senza la previa autorizzazione dell'Azienda. In tal caso, anche ove via sia la conclusione favorevole del procedimento, i relativi oneri restano interamente a suo carico, senza alcuna possibilità di rimborso da parte dell'Azienda. L'assistenza legale per il dirigente, secondo le modalità di cui sopra, è garantita altresì per i procedimenti costituenti condizioni di procedibilità nei giudizi di responsabilità.

I costi sostenuti dall'Azienda, con riferimento alla responsabilità civile, sono coperti dalla polizza assicurativa o dalle altre analoghe misure di cui all'art. 65 del CCNL (Coperture assicurative per la responsabilità civile).

Nel caso di eventuale condanna del dirigente con sentenza passata in giudicato, per fatti a lui imputati e commessi con dolo o colpa grave, l'Azienda dovrà esigere dallo stesso la restituzione di tutti gli oneri sostenuti ivi inclusi quelli sostenuti per i procedimenti costituenti condizioni di procedibilità nei giudizi di responsabilità.

5. LA FORMAZIONE

La formazione non comporta grandi novità se non che nell'art. 50, comma 2 viene stabilito che per le attività di formazione si costituisce un apposito fondo. La clausola necessita di un approfondimento. In particolare, per il rinvio alla circolare Frattini del 24.4.1995 si deve precisare che in quella sede ci si riferiva alle “risorse già disponibili”; la stessa direttiva era molto cauta visto che parlava “a titolo indicativo e compatibilmente con le esigenze di flessibilità dei bilanci di ciascuna amministrazione”. La odierna norma, quindi, se si ritiene direttamente esigibile è senz'altro un onere non previsto e crea soltanto confusione; la clausola, pertanto, non può che essere di mera natura programmatica.

La previsione dell'art. 51, comma 4 sterilizza le sanzioni per il mancato conseguimento dei crediti ECM. La clausola garantista fu introdotta con il contratto del 2004 che la motivava “dato il carattere tuttora - almeno in parte - sperimentale della formazione continua”: ebbene dopo 20 anni esatti dalla nascita dell'ECM questo è ciò che il sistema ancora pensa dell'istituto. Ciò diventa ancor più grave alla luce di quanto previsto, in materia di ECM, dallo schema di decreto del Ministero dello Sviluppo Economico, elaborato di concerto con il Ministero della salute, dell'estate del 2019.

Tale decreto introduce **la mancata copertura in caso di inadempimento, da parte del Dirigente medico, degli obblighi di Educazione continua in medicina (ECM)**. Per i professionisti soggetti a responsabilità extracontrattuale la polizza principe è relativa alla rivalsa per colpa grave. Per questa tipologia di polizza il diritto di rivalsa “può essere esercitato nei confronti dell'assicurato qualora l'esercente la professione sanitaria non abbia regolarmente assolto l'obbligo formativo e di aggiornamento” previsto per l'ECM nel triennio precedente la data del fatto generatore di responsabilità.

Per i professionisti dipendenti e convenzionati, quindi, è in pericolo la copertura della rivalsa, mentre per le aziende e i liberi professionisti il rischio è l'aumento del premio assicurativo. E' la prima volta che un provvedimento normativo – fatta salva la normativa settoriale sui medici competenti – prevede un qualche provvedimento sanzionatorio sul mancato assolvimento dei crediti ECM. L'obbligo della formazione continua in medicina è vigente da circa venti anni e non ha mai previsto sanzioni legislative, contrattuali e deontologiche.

E' curioso che questa sanzionabilità – nella forma della mancata copertura assicurativa – avvenga in un decreto sulle assicurazioni e non in atti normativi e deontologici più inerenti l'esercizio professionale.

Viene confermato, senza particolari novità rispetto ai precedenti contratti, l'istituto del comando finalizzato.

6 IL TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI

6.1 Definizione e struttura della struttura della retribuzione

L' art. 82 del CCNL individua tre “nozioni” di retribuzione:

- a) **retribuzione base mensile**, costituita dallo stipendio tabellare mensile per la qualifica dirigenziale, pari, a decorrere dal 1° gennaio 2020, ad Euro 3.481,60 mensili, da corrispondere per tredici mensilità.
- b) **retribuzione individuale mensile**, costituita da:
 - retribuzione base mensile;
 - indennità di specificità medico – veterinaria (solo per la dirigenza medico-veterinaria ed esclusa la dirigenza sanitaria);
 - retribuzione di posizione complessiva d’incarico (parte fissa e variabile) compresa la maggiorazione prevista per l’incarico di direttore di dipartimento ovvero di incarichi che pur non configurandosi con tale denominazione, ricomprendano - secondo l’atto aziendale - più strutture complesse;
 - indennità di esclusività spettante ai dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo;
 - altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati;
 - retribuzione individuale di anzianità ove acquisita (cfr. 6.4);
 - indennità per incarico di direzione di struttura complessa ove spettante;
 - indennità di sostituzione, riconosciuta negli importi previsti dall’art. 22 del CCNL.
- c) **retribuzione globale** di fatto **annuale**, costituita dall’importo della retribuzione individuale mensile per 12 mensilità di cui alla lett. b), alla quale si aggiunge: 1) il rateo della tredicesima mensilità per le voci che sono corrisposte anche a tale titolo; 2) l’importo annuo della retribuzione di risultato e delle indennità contrattuali per le condizioni di lavoro percepite nell’anno di riferimento non ricomprese nella retribuzione mensile.
- d) Non rientrano nella nozione di “retribuzione annuale globale” i compensi percepiti e derivanti dallo svolgimento dell’attività libero-professionale intramuraria in tutte le sue forme, ivi comprese le c.d. prestazioni aggiuntive di cui all’art. 115 c. 2 del CCNL.

Per quanto concerne la tredicesima mensilità si precisa che la stessa viene riconosciuta con riferimento a tutte le voci stipendiali costituenti la “retribuzione individuale mensile” ad eccezione della indennità di sostituzione di cui all’art. 22 e di tutti gli assegni personali a carattere fisso e continuativo, comunque denominati, ivi compreso l’ex specifico trattamento economico riconosciuto ai direttori di struttura complessa ai sensi dell’art. 58 (dirigenza medica) e 56 (dirigenza sanitaria) del CCNL 5 dicembre 1996, non confermato nei successivi CCNL ed oggi corrisposto sotto forma di assegno *ad personam*.

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile, comprensiva del rateo di XIII° mensilità, per 26.

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile, comprensiva del rateo di XIII° mensilità, per 156.

La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per la quali sono previste diverse modalità temporali di erogazione.

Per quanto concerne la **struttura della retribuzione**, il CCNL conferma l'impianto classico contrattuale che distingue fra trattamento economico fondamentale e trattamento accessorio.

Le voci retributive che compongono il trattamento economico fondamentale sono:

- stipendio tabellare per la qualifica dirigenziale comprensivo dell'indennità integrativa speciale conglobata ai sensi dell'art. 34 del CCNL del 3.11.2005;
- retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- indennità di specificità medico-veterinaria, (solo per la dirigenza medica e veterinaria e ad esclusione della dirigenza sanitaria e della dirigenza delle professioni infermieristiche);
- retribuzione di posizione d'incarico parte fissa;
- assegni personali, ove spettanti, ai sensi delle vigenti norme contrattuali;
- indennità di esclusività spettante ai dirigenti medici, veterinari e sanitari con rapporto di lavoro esclusivo e con esclusione della dirigenza delle professioni sanitarie.

Il trattamento economico accessorio è invece composto dalle seguenti voci:

- retribuzione di posizione d'incarico parte variabile aziendale, spettante a ciascun dirigente con rapporto di lavoro esclusivo sulla base della graduazione delle funzioni;
- indennità di incarico di direzione di struttura complessa, ove spettante;
- retribuzione di risultato spettante a ciascun dirigente con esclusione dei dirigenti a rapporto esclusivo, sulla base degli indicatori di *performance* organizzativa ed individuale definiti in ambito aziendale;
- retribuzione legata alle particolari condizioni di lavoro (ivi inclusi i compensi per lavoro straordinario), ove spettante;
- specifico trattamento economico ove in godimento quale assegno personale;
- assegno per il nucleo familiare, ove spettante.

6.2 Incremento dello stipendio tabellare

All'art. 85 "incrementi dello stipendio tabellare" si individua, a decorrere dal 1° gennaio 2016, un incremento tabellare uguale per tutti i dirigenti destinatari del CCNL e si stabilisce che, a decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL definitivo (gennaio 2020), l'indennità di vacanza contrattuale, riconosciuta con decorrenza dal 2010, cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare, che viene rideterminato nell'importo annuo di € 45.260,77 (€ 3.481,60 mensili per tredici mensilità), così composto:

Voce\Componente	Importo mensile	Importo annuo
Stipendio tabellare in godimento	€ 3.331,61	€ 43.310,92
Indennità vacanza contrattuale (2010)	€ 24,99	€ 324,85
Incremento nuovo CCNL	€ 125,00	€ 1.625,00
TOTALE NUOVO TABELLARE	€ 3.481,60	€ 45.260,77

Viene altresì confermata, nella misura di € 23,32 mensili per tredici mensilità (303,16) l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta a decorrere dal 1° aprile 2019 ai sensi dell'art. 2 comma 6 del CCNL ed in attuazione dell'art. 47 *bis* comma 1 del D.Lgs. 165/2001.

Gli incrementi contrattualmente previsti alle diverse scadenze sono pertanto i seguenti:

Decorrenza	Importo mensile	Importo annuale
Dal 1° gennaio 2016	Euro 19,70	Euro 256,10
Dal 1° gennaio 2017	Euro 59,80	Euro 777,40
Dal 1° gennaio 2018	Euro 125,00	Euro 1625,00

È prevista inoltre l'erogazione (art. 90 *ter*), in unica soluzione, al personale in servizio, con rapporto di lavoro esclusivo e retribuito alla data del 31 dicembre 2017, di un "*una tantum*" negli importi di € 540,00 per la dirigenza medica, veterinaria e sanitaria e di € 750,00 per la dirigenza delle professioni sanitarie. L'*una tantum* non è computata ai fini degli effetti di cui al successivo paragrafo 5.3

L'art. 86 definisce il nuovo trattamento economico omnicomprensivo, dei dirigenti con rapporto di lavoro ad esaurimento. Trattasi, nella fattispecie:

- dei dirigenti medici e veterinari, con rapporto di lavoro ad esaurimento e non esclusivo;
- degli ex medici condotti ed equiparati a rapporto di lavoro non esclusivo.

Per le suddette categorie, a decorrere dal 1° gennaio 2020 il trattamento economico omnicomprensivo, per tredici mensilità, viene come di seguito rideterminato:

Categoria	Trattamento annuo omnicomprensivo
Dirigenti medici	€ 25.842,03
Dirigenti veterinari	€ 32.988,59
Ex Medici condotti	€ 8.044,81

6.3 Effetti dei nuovi stipendi tabellari (anche sul regime pensionistico)

Gli incrementi degli stipendi tabellari stabiliti dagli artt. 85 ed 86 hanno effetto, alle scadenze e negli importi previsti, oltre che sulla tredicesima mensilità, anche sul trattamento ordinario di quiescenza, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità premio di servizio, sull'indennità spettante nelle situazioni di sospensione cautelare in caso di procedimento penale, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'art. 2122 del C.C. (indennità in caso di morte del prestatore di lavoro) si considerano solo gli scaglioni maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Gli incrementi stipendiali derivanti dal CCNL riguardano anche coloro che sono andati in pensione nel periodo di riferimento e vigenza dello stesso (triennio dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2018). Infatti, il contratto prevede, all'articolo 87, che i benefici economici verranno corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale dirigente, comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del contratto e avranno, di conseguenza, effetto sul trattamento di quiescenza ordinario, privilegiato, diretto e indiretto.

Pertanto, chi si è pensionato dal 1° gennaio 2016, grazie al rinnovo del contratto avrà, oltre al recupero sugli stipendi eventualmente maturati da quella data sino al momento del pensionamento, anche un aumento della pensione in quanto viene aggiornata la base

pensionabile sulla quale si calcola il trattamento. Oltre all'aumento della pensione, l'incremento contrattuale determina anche l'aumento del trattamento di fine servizio, in quanto il suo ammontare è calcolato sulla base dell'ultime retribuzioni.

Ricordiamo, in tal senso, che fino al 31/12/1995 la contribuzione veniva versata unicamente sulle componenti fisse e continuative della retribuzione. Con la legge n. 335/95 di riforma del sistema previdenziale obbligatorio e della previdenza complementare, è stata prevista dal 1° gennaio 1996 l'applicazione ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni dei principi regolanti le somme soggette a contribuzione già vigenti per i lavoratori dipendenti nel settore privato e cioè il criterio di considerare, ai fini imponibili, "retribuzione" tutto ciò che il lavoratore riceve dal datore di lavoro in denaro o in natura, al lordo di qualsiasi ritenuta, in dipendenza del rapporto di lavoro, con conseguente assoggettamento a contribuzione anche delle voci del trattamento economico accessorio, cioè quelle voci che per modalità di erogazione non sono né fisse né ricorrenti. Ci si riferisce ad esempio: alla retribuzione di risultato ed a tutte le altre forme di incentivi, ai compensi per lavoro straordinario, alle indennità di turno, reperibilità, disagio, rischio, alle indennità per specifiche responsabilità. Si ricorda che non sono assoggettati a contribuzione le somme percepite a titolo di attività libero-professionale intramuraria, ivi comprese le c.d. "prestazioni aggiuntive" di cui all'art. 115 c.2 che, per loro natura e collocazione all'interno del CCNL, si configurano a tutti gli effetti come una forma di attività libero-professionale intramuraria.

La retribuzione imponibile ai fini del versamento della contribuzione previdenziale è quindi costituita da tutte le somme e i valori scaturenti in relazione al rapporto di lavoro ed alla prestazione lavorativa. La retribuzione utilizzata per il versamento dei contributi costituisce anche la retribuzione presa a base per il calcolo della pensione. Il decreto legislativo 2 settembre 1997, n. 314 ha, infatti, successivamente stabilito il principio dell'unificazione delle basi imponibili (fiscali e previdenziali) per il trattamento pensionistico delle attività di lavoro dipendente. Questo principio generale deve essere integrato con le disposizioni specifiche vigenti in materia previdenziale, in relazione alle diverse fattispecie.

Dal 1° gennaio 1998, sono pertanto utili ai fini pensionistici gli emolumenti attualmente indicati agli articoli 49 e 51 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR), approvato con il decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 e successive modificazioni e integrazioni.

In linea generale, è imponibile ai fini contributivi, tutto ciò che il dipendente percepisce in relazione al rapporto di lavoro, indipendentemente dall'effettiva prestazione di lavoro e che costituisce reddito da lavoro dipendente nei limiti del massimale contributivo eventualmente applicabile al lavoratore.

L'attuale aliquota contributiva destinata al fondo pensioni dei dipendenti pubblici è attualmente pari, per i dipendenti degli enti locali e del Servizio sanitario nazionale, al 32,65 %, di cui 8,85 % a carico del lavoratore.

Sulla quota di retribuzione annua d'importo eccedente il cosiddetto "tetto" pensionabile (47.143 euro, per l'anno 2019) è prevista un'aliquota maggiorata di un punto, a completo carico del dipendente, che non dà luogo a pensione, ma ha natura solidaristica.

C'è infine da tenere conto che i tempi di lavorazione delle pratiche per l'adeguamento delle pensioni ed il ricalcolo del trattamento di fine rapporto in conseguenza e per gli effetti del

rinnovo contrattuale potranno essere piuttosto lunghi, in quanto le posizioni da ricalcolare sono numerosissime e, quindi, potrebbero volerci diversi mesi. Occorre inoltre evitare di inviare solleciti all'Inps al riguardo, che non sortirebbero alcun effetto. Non ci sarà, in ogni caso, un danno derivante dal ritardo nel ricalcolo di pensione e buonuscita, in quanto la decorrenza degli aumenti dipende dalla data di pensionamento. Per i ricalcoli effettuati in ritardo verranno corrisposti eventuali arretrati. Nulla sarà dovuto nei confronti di quanti erano già in pensione al primo gennaio 2016 che, quindi, non rientrano nel perimetro di applicazione del nuovo contratto.

6.4 Retribuzione individuale di anzianità

La retribuzione individuale di anzianità è un elemento retributivo che trae origine dal "blocco" del sistema di progressione economica per classi e scatti, previsto sino alla data di entrata in vigore del contratto di lavoro di cui al DPR 384/90. Essa è composta dal valore della classi e degli scatti stipendiali, compresi i ratei maturati in itinere, attraverso il relativo sistema di progressione economica, sino al 31 dicembre 1986, cui si aggiunge un valore una tantum attribuito per il biennio 1987-1988. In atto, pertanto, i dirigenti destinatari del CCNL che beneficiano dell'elemento retributivo in questione sono quelli in servizio alla data del 31 dicembre 1988. Al personale assunto successivamente a tale data non compete la retribuzione individuale di anzianità.

6.5 Indennità di esclusività, indennità di direzione di struttura complessa ed indennità di specificità medica.

In merito all'indennità di esclusività - che l'art.83 sulla "struttura della retribuzione" include tra le voci del trattamento fondamentale - l'art. 89 conferma la previgente disciplina ma ne ridetermina i valori annui a decorrere dal 31.12.2018 nonché i requisiti per maturare l'anzianità richiesta che - analogamente a quanto previsto per il conferimento degli incarichi e la clausola di garanzia dell'art. 92 e a differenza di quanto previsto nei CCNL previgenti - consistono nell'effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente, anche a tempo determinato ed anche presso altre Aziende od Enti del Servizio sanitario nazionale con o senza soluzione di continuità. Nella dichiarazione congiunta n. 7, con riferimento proprio all'art. 89, le parti auspicano che si concluda il percorso normativo atto a garantire la possibilità di opzione tra rapporto esclusivo o non esclusivo anche per la dirigenza delle professioni sanitarie di cui all'art.6 della Legge 251 del 10/8/2000, oggi precluso.

Gli importi della indennità di esclusività, a decorrere dal 31 dicembre 2018 ed a valere dal 1° gennaio 2019, vengono come di seguito rideterminati negli importi annui e mensili:

a) Importi annui

Fascia	Indennità di esclusività Dirigenza sanitaria	Indennità di esclusività Dirigenza Medica e Veterinaria
Incarichi di direzione di struttura complessa	Euro 18.473,29	Euro 18.473,29
Esperienza professionale superiore a 15 anni	Euro 13.461,36	Euro 13.857,58
Esperienza professionale fra 5 e 15 anni	Euro 5.784,38	Euro 10.167,99

Esperienza professionale inferiore a 5 anni	Euro 1.708,05	Euro 2.519,19
---	---------------	---------------

b) Importi mensili

Fascia	Indennità di esclusività Dirigenza sanitaria	Indennità di esclusività Dirigenza Medica e Veterinaria
Incarichi di direzione di struttura complessa	Euro 1.421,02	Euro 1.421,02
Esperienza professionale superiore a 15 anni	Euro 1.121,78	Euro 1.065,98
Esperienza professionale fra 5 e 15 anni	Euro 444,95	Euro 782,15
Esperienza professionale inferiore a 5 anni	Euro 131,39	Euro 193,78

In buona sostanza risulta evidente che l'indennità di esclusività non ha subito alcun incremento ma è stata semplicemente rideterminata nel suo importo complessivo annuo comprendendone il rateo di XIII° mensilità.

Con la stessa logica e le medesime decorrenze, vengono rideterminati gli importi della indennità di direzione di struttura complessa e della indennità di specificità medico-veterinaria (che non compete, quest'ultima, alla dirigenza sanitaria ed alla dirigenza delle professioni sanitarie) che risultano, pertanto, come di seguito rideterminati:

Dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa

Valori	Indennità di direzione di struttura complessa	Indennità di specificità medico- veterinaria (esclusa la dirigenza sanitaria e la dirigenza delle professioni)
Importo annuale	Euro 10.218,00	Euro 11.273,82
Importo mensile	Euro 786,00	Euro 867,22

Altri dirigenti

Valori	Indennità di direzione di struttura complessa	Indennità di specificità medico- veterinaria (esclusa la dirigenza sanitaria e la dirigenza delle professioni)
Importo annuale		Euro 8.476,34
Importo mensile		Euro 652,03

In realtà, gli importi mensili della indennità di specificità medico-veterinaria passano – rispettivamente - dagli attuali € 860,76 ad € 867,22 (Direttori di Struttura complessa area dirigenza medica e veterinaria) e dagli attuali € 645,57 ad € 652,03 per i restanti dirigenti, con un incremento mensile di € 6,46 (83,98 € annui). Di tale incremento occorrerà tenere conto in

sede di conteggio degli arretrati spettanti al personale afferente all'area della Dirigenza medico-veterinaria.

7 LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

7.1 La retribuzione di posizione

L'art. 91 ("Retribuzione di posizione") correla tale retribuzione a ciascuna delle tipologie d'incarico previste dal CCNL. Essa si compone di una parte fissa – coincidente con il suo valore minimo - e di una parte variabile, che insieme rappresentano il valore complessivo d'incarico.

A decorrere dal 2020, i valori annui lordi complessivi, per tredici mensilità, della retribuzione di posizione parte fissa sono ridefiniti come di seguito:

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE FISSA DIRIGENZA MEDICA, DIRIGENZA VETERINARIA, DIRIGENZA SANITARIA E DIRIGENZA DELLE PROFESSIONI

TIPOLOGIA INCARICO	Retribuzione di posizione fissa dirigenza sanitaria
Incarico di direzione di struttura complessa (art. 18 c. 1, par. I, lett. a) - Dirigenza Medica Area Chirurgica	€ 18.000,00
Incarico di direzione di struttura complessa (art. 18 c. 1, par. I, lett. a) - Dirigenza medica area medica, edirigenza sanitaria e dirigenza delle professioni sanitarie	€ 17.000,00
Incarico di direzione di struttura complessa (art. 18 c. 1, par. I, lett. a) - Dirigenza Medica area territorio e dirigenza veterinaria	€ 16.000,00
Incarico di responsabilità di unità operativa semplice a valenza dipartimentale (art. 18 c. 1, par. I, lett. b)	€ 12.500,00
Incarico di responsabilità di unità operativa semplice quale articolazione interna di struttura complessa (art. 18 c. 1, par. I, lett. c)	€ 11.000,00
Incarico professionale di altissima professionalità a valenza dipartimentale (art. 18 c. 1, par. II, lett. a1)	€ 12.500,00
Incarico professionale di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa (art. 18 c. 1, par. II, lett. a2)	€ 11.000,00
Incarico professionale di alta specializzazione (art. 18 c. 1, par. II, lett. b)	€ 6.500,00
Incarico professionale di consulenza, di studio, di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (art. 18 c. 1, par. II, lett. C)	€ 5.500,00
Incarico professionale di base (art. 18 c. 1, par. II, lett. D)	€ 1.500,00

I valori di retribuzione di posizione parte fissa assorbono e ricomprendono i valori in godimento, da parte di ciascun titolare di incarico, della retribuzione minima contrattuale unificata e della differenza sui minimi, le quali cessano pertanto di essere corrisposte, con la medesima decorrenza.

I valori di retribuzione di posizione parte fissa sono coperti e finanziati a carico del Fondo di cui all'art. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi). Al fine di assicurare la copertura a carico del suddetto Fondo, in prima applicazione e fino a quando non si renderanno disponibili

ulteriori risorse, gli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa derivanti dalla trasposizione ai nuovi incarichi effettuata in applicazione dell'art. 18, comma 6 (*cfr.* paragrafo 3.1), sono finanziati mediante corrispondenti riduzioni della retribuzione di posizione parte variabile in atto percepita da ciascun titolare di incarico, ferma restando la graduazione delle posizioni ed il valore individuale complessivo di retribuzione di posizione dell'incarico in essere. Nel caso in cui la retribuzione di posizione parte variabile non sia sufficiente a garantire il nuovo valore di retribuzione di posizione parte fissa, sono utilizzate, per la parte residua, con il seguente ordine di priorità:

- le risorse di cui all'art. 94, comma 3, lett. a) (importo su base annua, pari ad € 248,30 per le unità destinatarie del CCNL in servizio, presso ogni Azienda od Ente alla data del 31 dicembre 2015) le quali, in quanto risorse contrattuali “fresche” ed aggiuntive non sono soggette ai vincoli di cui all'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017, di cui si parlerà più avanti;
- le risorse di cui all'art. 94, comma 3, lett. e) (Eventuali risorse trasferite stabilmente dal fondo per la retribuzione di risultato).

La complessiva retribuzione di posizione intesa come somma della parte fissa e della parte variabile definita entro i valori minimi e massimi annui lordi per tredici mensilità è, per la dirigenza sanitaria, la seguente:

TIPOLOGIA INCARICO	Valore minimo (in € annui lordi x 13 mensilità)	Valore massimo (in € annui lordi x 13 mensilità)
Incarico di direzione di struttura complessa (art. 18 c. 1, par. I, lett. a)	€ 17.000,00	€ 50.000,00
Incarico di responsabilità di unità operativa semplice a valenza dipartimentale (art. 18 c. 1, par. I, lett. b)	€ 12.500,00	€ 42.000,00
Incarico di responsabilità di unità operativa semplice quale articolazione interna di struttura complessa (art. 18 c. 1, par. I, lett. c)	€ 11.000,00	€ 42.000,00
Incarico professionale di altissima professionalità a valenza dipartimentale (art. 18 c. 1, par. II, lett. a1)	€ 12.500,00	€ 42.000,00
Incarico professionale di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa (art. 18 c. 1, par. II, lett. a2)	€ 11.000,00	€ 42.000,00
Incarico professionale di alta specializzazione (art. 18 c. 1, par. II, lett. b) Dirigente anzianità = 0 > 20 anni (1)	€ 7.000,00	€ 42.000,00
Incarico professionale di alta specializzazione (art. 18 c. 1, par. II, lett. b)	€ 6.500,00	€ 42.000,00
Incarico professionale di consulenza, di studio, di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (art. 18 c. 1, par. II, lett. C) dirigente anzianità = 0 > 20 anni (1)	€ 7.000,00	€ 30.000,00
Incarico professionale di consulenza, di studio, di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (art. 18 c. 1, par. II, lett. C) dirigente anzianità = 0 > 15 anni ed < 20 anni (1)	€ 6.000,00	€ 30.000,00
Incarico professionale di consulenza, di studio, di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (art. 18 c. 1, par. II, lett. C) Dirigente anzianità = 0 > 5 anni ed inferiore 15 anni (1)	€ 5.000,00	€ 30.000,00
Incarico professionale di base (art. 18 c. 1, par. II, lett. D)	€ 1.500,00	€ 30.000,00

(1) A seguito di applicazione della clausola di garanzia di cui all'art. 92 del CCNL.

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

Ai dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo, ferma restando la graduazione delle relative funzioni dirigenziali, spetta la sola retribuzione di posizione, parte fissa.

Nel complesso, bisogna dire che la retribuzione di posizione è stata notevolmente semplificata con una uniformizzazione degli attuali valori minimi di retribuzione di posizione correlati agli incarichi, che presentano differenze contenute. Si evidenzia altresì un aumento della parte fissa di tutte le posizioni gestionali e professionali mentre tutti i dirigenti destinatari del CCNL, neo-assunti, percepiranno una retribuzione di posizione di € 1.500,00.

L'art. 92 "clausola di garanzia" introduce *ex novo* un meccanismo di garanzia in base al quale - fermo restando il principio che a tutti i dirigenti, anche neo-assunti, superato il periodo di prova, è conferito un incarico dirigenziale - in relazione alla tipologia di incarico conferito, ai dirigenti con rapporto esclusivo e con valutazione positiva, è garantito un valore minimo di retribuzione di posizione complessiva, sulla base della effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente, anche a tempo determinato, anche presso altre Aziende ed Enti del Servizio sanitario nazionale, con o senza soluzione di continuità.

I valori minimi di retribuzione di posizione complessiva annua, lorda per tredici mensilità e comprensiva della parte fissa e della parte variabile, sono stabiliti come segue:

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

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

Qualora la retribuzione di posizione complessiva dell'incarico conferito, come determinata a seguito della graduazione delle funzioni dirigenziali, dovesse risultare inferiore rispetto ai valori di cui sopra, la retribuzione di posizione d'incarico verrà maggiorata fino al raggiungimento di tali valori. Tale maggiorazione è da intendersi come parte variabile della retribuzione di posizione e non opera nel caso in cui la retribuzione di posizione complessiva dell'incarico conferito sia superiore a quegli stessi valori.

La clausola di garanzia ha la medesima decorrenza prevista per l'entrata in vigore dei nuovi valori della retribuzione di posizione parte fissa (1° gennaio 2020) e la maggiorazione, se spettante, è erogata a decorrere dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui gli scaglioni di anzianità sono maturati.

7.2 La retribuzione di risultato e la relativa differenziazione

L'istituto della retribuzione di risultato (art. 93) viene riformulato *ex novo* e, in via principale, correlato all'incarico svolto e alla preventiva definizione degli obiettivi e dei livelli di

prestazione annuali da assegnare nell'ambito del ciclo della performance di cui agli artt. 4 e 15 e ss. del D.Lgs. 150/2009. Gli obiettivi sono assegnati formalmente dal responsabile a ciascuno dei dirigenti dell'unità operativa anche in base alla tipologia degli incarichi agli stessi conferiti. La retribuzione di risultato è attribuita in modo differenziato sulla base del grado e del livello di raggiungimento dei risultati prestazionali e di gestione conseguiti in coerenza con gli obiettivi assegnati, secondo le risultanze positive dei sistemi di valutazione adottati in conformità a quanto previsto dal CCNL in materia di verifica e valutazione dei dirigenti.

Vengono previsti, inoltre, specifici meccanismi premiali da individuare in sede di contrattazione integrativa aziendale, in base ai quali - per i dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate - sia attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato, che va ad aggiungersi alla quota del premio già spettante in base al sistema di valutazione adottato. La misura di tale maggiorazione non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente. Alla contrattazione integrativa è demandata inoltre la definizione, in via preventiva, della quota massima di dirigenti valutati a cui potrà essere destinata la suddetta maggiorazione. Tale quota dovrà essere limitata (a parere di chi scrive in un *range* percentuale ricompreso fra il 5% ed il 15%, al fine di non snaturarne le caratteristiche di selettività) ed i criteri di attribuzione dovranno essere definiti secondo principi di chiarezza, trasparenza e reale valorizzazione del merito. A titolo esemplificativo si potrebbero richiamare gli indicatori ed i criteri individuati nell'allegato 1 del CCNL 6 maggio 2010:

- **Professionalità:** intesa come livello delle conoscenze scientifiche e delle abilità professionali possedute;
- **Efficacia:** con riferimento alle procedure utilizzate nell'erogazione dei servizi e semplificazione delle stesse, anche ai fini della riduzione dei tempi medi di erogazione;
- **Capacità innovativa:** attitudine dimostrata nell'attuare innovazioni organizzative, tecnologiche e di servizio e di partecipare attivamente ai processi di cambiamento organizzativo;
- **Orientamento all'utenza,** anche con riferimento al grado di soddisfazione espresso dai soggetti interessati;
- **Appropriatezza tecnica:** della strumentazione utilizzata e delle tecnologie disponibili.

7.3 Le misure per disincentivare gli elevati tassi di assenza dei dirigenti

Un'ulteriore importante disciplina, già demandata espressamente alla contrattazione collettiva dal D.Lgs. n. 75 del 2017, e quella contenuta nell'art. 93 *bis* "misure per disincentivare elevati tassi di assenza dei dirigenti" relativa all'individuazione di strumenti diretti a frenare e ridurre le assenze dei dirigenti. Il CCNL, in particolare, demanda all'Organismo paritetico per l'Innovazione, istituito con l'art. 6 *bis*, l'analisi dei dati sulle assenze del personale. In virtù di tali dati - valutati per quanto riguarda le cause e gli effetti anche su base storica - qualora emergano assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto alla media nazionale di settore o concentrazioni di assenze in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale a ridosso dei periodi in cui è più elevata la richiesta di servizi da parte dell'utenza, vengono proposte misure finalizzate a ridurre il fenomeno diretti a conseguire gli obiettivi di miglioramento. Nell'ipotesi in cui i dati rilevati nell'anno successivo non

comportino il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento stabiliti, sono previsti due meccanismi sanzionatori: il primo, definito a livello nazionale, riguarda il fatto che gli incrementi delle risorse del fondo (€ 162,50 € annui, per il numero dei dipendenti in servizio al 31 dicembre 2015) non potranno essere utilizzati fino a quando i suddetti obiettivi non siano stati effettivamente conseguiti. La *ratio* di tale meccanismo di monitoraggio delle assenze e di collegamento con gli incrementi del fondo, in attuazione del principio causa-effetto, deve rinvenirsi nella necessità di individuare una ulteriore leva strategica per contenere l'assenteismo nel pubblico impiego.

Il secondo strumento sanzionatorio riguarda, a livello di singola azienda ed Ente, gli effetti sulla premialità individuale, la cui definizione viene invece rinviata alla contrattazione integrativa.

Mentre è chiaro l'intervento sanzionatorio a livello generale (impossibilità di utilizzo degli incrementi del fondo di risultato previsti dal CCNL, tema sul quale ci sarà una particolare attenzione da parte dei Collegi Sindacali), a livello aziendale andranno individuati, in sede di contrattazione meccanismi specifici che, ad onore del vero, già esistono in parecchie realtà dove, comunque, il premio di risultato viene già da tempo rapportato alla presenza in servizio prevedendo, seppur con differenti modalità, decurtazioni in caso di assenza dal servizio.

8 I COMPENSI CORRELATI ALLE CONDIZIONI DI LAVORO

Il Capo IV del CCNL ridisegna con maggiore chiarezza il sistema dei "compensi correlati alle condizioni di lavoro" tra i quali sono ricompresi anche l'indennità di pronta disponibilità, l'indennità per il turno di guardia e i compensi per lavoro straordinario. Tutte le preesistenti indennità sono state confermate ad eccezione dell'indennità di profilassi tubercolare abrogata con l'entrata in vigore del D.L. 112/2008 convertito in L. 133/2008. Il fondo di riferimento per tutte le indennità è il nuovo "Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro" (art. 96).

In merito al rischio radiologico, le parti negoziali, all'art. 99, hanno precisato che l'indennità professionale specifica, ivi prevista, spetta ai medici specialisti di radiodiagnostica, radioterapia e medicina nucleare di cui all'art. 5, comma 1, della Legge 724/1994, nonché ai fisici-sanitari, nella confermata misura di € 103,29 lorde per 12 mensilità.

Invece l'indennità ufficiale di polizia giudiziaria di cui all'art. 100 è stata rideterminata in € 80,00 mensili lordi a decorrere dal 1° gennaio 2020.

L'art. 103 che chiude il Titolo V relativo al "Trattamento economico dei dirigenti" contiene una clausola disapplicativa generale secondo la quale – ferme restando le disapplicazioni espressamente previste all'art. 84 (Decorrenza e disapplicazioni) del Capo I di cui al Titolo V (Struttura della retribuzione) e all'art. 102 (Decorrenza e disapplicazioni) del Capo V di cui al Titolo V (Compensi correlati alle condizioni di lavoro) - la nuova disciplina sul trattamento economico dei dirigenti, a decorrere dalla sua entrata in vigore, sostituisce integralmente tutte le previgenti discipline in materia che devono pertanto ritenersi disapplicate fatte salve quelle espressamente richiamate. Si riportano di seguito gli importi delle indennità e dei compensi correlati alle condizioni di lavoro.

Indennità	Importo
Indennità di pronta disponibilità 12 h	€ 20,66 per turno, elevabile in sede di contrattazione integrativa
Indennità di pronta disponibilità inferiore alle 12 ore	€ 20,66 rapportato in 12mi alle ore effettive, maggiorate del 10% (Elevabile in sede di contrattazione)
Compensi per lavoro straordinario diurno	€ 27,65 orarie
Compensi per lavoro straordinario notturno o festivo	€ 31,12 orarie
Compensi per lavoro straordinario notturno / festivo	€ 35,75 orarie
Indennità per il turno di guardia notturna	€ 100,00 per turno di guardia con assorbimento delle indennità notturne e festive
Indennità per il turno di guardia notturna presso i Pronti soccorso	€ 120,00 per turno di guardia con assorbimento delle indennità notturne e festive
Indennità per servizio notturno	€ 2,74 lordi per ogni ora di servizio prestato fra le 22 e le 6
Indennità per servizio festivo (superiore alla metà dell'orario di servizio)	€ 17,82 lordi
Indennità per servizio festivo (uguale o inferiore alla metà dell'orario di servizio)	€ 8,91 lordi
Indennità di rischio radiologico	€ 103,29 lordi mensili x 12 mensilità
Indennità professionale specifica di rischio radiologico	€ 103,29 lordi mensili x 12 mensilità
Indennità di ufficiale di polizia giudiziaria	€ 80,00 lordi mensili x 12 mensilità

9 I FONDI CONTRATTUALI

Il nuovo CCNL riprende le precedenti impostazioni contrattuali, prevedendo e confermando i tre fondi contrattuali “storici”, dei quali ne viene semplificata la denominazione e sostanzialmente mantenuta la natura e le finalità. I tre fondi contrattuali vengono istituiti, con le nuove denominazioni, a decorrere dal 1° gennaio 2020, avendo come base di determinazione i fondi già costituiti per l’anno 2019 con apposito provvedimento e certificati dal Collegio Sindacale al fine di attestarne la corretta determinazione con particolare riferimento al rispetto dei vincoli di natura finanziaria previsti dalle vigenti disposizioni di legge. Ci si riferisce, in particolare, al rispetto del vincolo di cui all’art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017 di cui, peraltro, si parlerà più avanti.

Le possibilità di incrementare i fondi, a decorrere dal 2020, sono limitate e fanno sostanzialmente riferimento alle seguenti ipotesi:

- a) incrementi contrattuali che destinano, a ciascun fondo, una quota annua per il numero di dipendenti in servizio al 31 dicembre 2015 (quest’ultimo costituisce il dato preso a riferimento dalla parte pubblica per determinare gli incrementi contrattuali);
- b) risorse aggiuntive derivanti da disposizioni di legge che consentono di destinare quote di introiti o di risparmi, conseguiti a livello aziendale, sui fondi contrattuali. Tale ipotesi trova attuazione, in particolare, per il fondo per la retribuzione di risultato.
- c) incremento della retribuzione individuale di anzianità che, a parere dello scrivente, non è soggetta ai vincoli di cui all’art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017 in quanto trattasi di minori oneri (economie) a carico del bilancio che incrementano, su espressa previsione del CCNL, i fondi contrattuali, senza tuttavia determinare oneri aggiuntivi a carico dell’azienda e della finanza pubblica.

E’ inoltre contemplata la possibilità di un utilizzo dei fondi, maggiormente flessibile rispetto al passato, consentendosi trasferimenti, temporanei e definitivi, dal fondo di risultato verso i fondi di posizione (nella misura massima del 30% del fondo e ad esclusione delle risorse derivanti da entrate proprie, da risparmi o da residui dei fondi degli anni precedenti) e dal fondo del trattamento accessorio al fondo di risultato. Il tutto da definirsi in sede di contrattazione integrativa.

La limitatezza dei fondi, combinata con la necessità di garantire a tutti i dirigenti i valori minimi di retribuzione di posizione previsti dal CCNL oltre che di valorizzare, in ambito aziendale, il tanto auspicato sistema di individuazione ed attribuzione degli incarichi dirigenziali fondato sul riconoscimento della funzione del *professional* e delle elevate professionalità (sistema peraltro tanto contestato da alcune sigle sindacali che, per tale motivo, non avevano addirittura firmato l’ipotesi di accordo), orienterà la contrattazione integrativa aziendale verso determinazioni tese, quasi obbligatoriamente, a trasferire risorse dal fondo di risultato al fondo di posizione (ovviamente entro i limiti – comunque abbondanti – previsti dal CCNL), lasciando l’entità della quota da destinare al riconoscimento della *performance* collettiva ed individuale, alla capacità delle parti ma, soprattutto, alla volontà delle Amministrazioni, di individuare quelle risorse variabili – derivanti da entrate proprie o da risparmi o, meglio ancora, dai residui non utilizzati nei differenti fondi con riferimento agli

esercizi precedenti – che annualmente si renderanno disponibili per alimentare il fondo per la retribuzione di risultato.

Un ulteriore aspetto da considerare è che, a decorrere dal 1° gennaio 2020, vengono unificati, per ciascun fondo, i tre fondi specifici delle aree confluite nel presente contratto (dirigenza medica e veterinaria, dirigenza sanitaria e dirigenza delle professioni sanitarie. Ciascun fondo, quanto meno in linea concettuale e di diritto, diventa unico per tutta l'area contrattuale. Solamente la contrattazione integrativa potrà determinare modalità di attuazione degli istituti finanziati con i fondi contrattuali che tengano conto di criteri, risorse e parametri differenti per ciascuna area confluita nel CCNL. Il rischio di conflittualità all'interno delle Organizzazioni Sindacali rappresentative delle diverse aree è, a livello aziendale, abbastanza concreto e potrebbe essere solo di poco attenuato dal fatto che spesso le OO.SS. sono associate in confederazioni dove confluiscono le sigle sindacali delle tre aree.

Una riflessione finale merita l'aspetto relativo ai vincoli imposti dalla legge in materia di incremento dei fondi e, in particolare, quelli di cui all'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017 “....., *al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'art. 1, comma 236, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato (omissis)*”.

Occorre subito precisare che la norma in esame istituiva, a valere sui fondi dell'anno 2017, un congelamento – di fatto delle risorse dell'anno 2016 – nelle more di quanto successivamente previsto dalla contrattazione collettiva. Quest'ultima avrebbe dovuto, pertanto, pur in coerenza con il quadro e l'equilibrio complessivo di finanza pubblica, quanto meno superare l'empasse del vincolo delle risorse al 2016, prevedendo in maniera chiara quali erano le componenti integrative dei fondi storicamente determinati non assoggettati a vincoli. Peraltro, le disposizioni legislative non possono essere lette solo in senso letterale, ma devono essere interpretate in modo sistematico. In tal senso non si può pertanto ignorare che l'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 è collocato nel Capo IX delle disposizioni transitorie e finali dello stesso decreto e, pertanto, a valenza congiunturale e non strutturale. Siamo in presenza di un rinnovo contrattuale che viene condizionato da una norma di legge che, se letta come provvedimento strutturale, diventa totalmente restrittiva. Pur dovendoci adeguare alla volontà del legislatore, non si può tuttavia non osservare che, in sede di determinazione dei fondi, alcune tipologie di voci vanno naturalmente escluse dal vincolo sopra riportato. Ci si riferisce:

- a) alle risorse contrattuali “fresche” previste dai quadri di finanza pubblica come oneri destinati ai rinnovi contrattuali (quote annue, come specificatamente determinate nell'ambito di ciascun fondo, per n. di dipendenti al 31.12.2015)
- b) la Retribuzione Individuale di anzianità del personale cessato dal servizio, che non costituisce un maggiore onere per l'Azienda ma rappresenta il riutilizzo di una economia di bilancio

- c) le quota derivanti da risparmi o da entrate proprie per le quali il CCNL prevede la possibilità di utilizzo nell'ambito dei fondi contrattuali e, in particolare, del fondo per la retribuzione di risultato;
- d) le somme scaturenti da particolari disposizioni di legge che prevedano specifici compensi in favore del personale destinatario del CCNL;
- e) le risorse aggiuntive scaturenti da determinazioni assunte dalle singole regioni a seguito del confronto regionale di cui all'art. 6 del CCNL sulle materie di cui al comma 1 lett. a) ed h).

9.1 Il fondo per la retribuzione degli incarichi

Il nuovo fondo per la retribuzione degli incarichi viene istituito a decorrere dal 1° gennaio 2020 e sostituisce il “fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento economico ed indennità di direzione di struttura complessa” di cui ai precedenti CCNL. Esso è alimentato dalle voci come riportate nel seguente schema:

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI

	DESCRIZIONE	Importo
a)	Risorse - consolidate per l'anno 2019 e certificate dal Collegio Sindacale - del "Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento economico ed indennità di direzione di struttura complessa" di cui all'art. 9 CCNL 6.5.2010, area medico-veterinaria	
b)	Risorse - consolidate per l'anno 2019 e certificate dal Collegio Sindacale - del "Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento ed indennità di direzione di struttura complessa" di cui all'art. 58 c. 4 CCNL 5/12/1996, art. 8 c. 6 CCNL 17/10/2008 ed art. 8 CCNL 6.5.2010 (1)	
c)	Importo annuo di € 248,30 per le unità di personale destinatarie del CCNL (Dirigenza medica, Dirigenza sanitaria, dirigenza delle professioni infermieristiche) in servizio alla data del 31/12/2018 (tale incremento decorre a valere sul fondo anno 2019)	
d)	Importo corrispondente alla Retribuzione Individuale di Anzianità ed agli assegni personali che non saranno più corrisposti al personale cessato dal servizio a decorrere dal 2020 e, pertanto, a partire dal 2021. Dette risorse confluiscono per intero ed in ragione d'anno nell'anno successivo alla cessazione	
e)	Quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale, tenuto conto di quanto definito in sede di confronto regionale di cui all'art. 6 del CCNL (nel rispetto delle linee guida regionali)	
f)	Risorse che saranno destinate, a decorrere dal 2020, a finanziare l'eventuale incremento delle dotazioni organiche (nel rispetto delle linee guida regionali)	
g)	Risorse che saranno destinate, a decorrere dal 2020, a finanziare l'incremento di servizi, anche ad invarianza delle dotazioni organiche (nel rispetto dei vincoli imposti dai piani di rientro)	
h)	Eventuali altre risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del fondo	
i)	Somme trasferite dal fondo per la retribuzione di risultato di cui all'art. 95 nella misura massima del 30% delle risorse fisse afferenti al medesimo fondo	
l)	TOTALE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI = a)+b)+c)+d)+e)+f)+g)+h)+i)	
m)	Eventuale decurtazione art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017	
n)	TOTALE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI rideterminato = l)-m)	

(1) Con riferimento alla sola area della dirigenza sanitaria e delle professioni infermieristiche e, pertanto, al netto della quota destinata alla dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa

Si rileva come l'incremento di cui al punto c) (importo, su base annua, di € 248,30 per il numero di unità di personale destinatarie del CCNL in servizio presso l'Azienda al 31 dicembre 2015) opera già a valere per l'anno 2019. Conseguentemente, ciascuna amministrazione dovrà procedere alla rideterminazione del fondo in questione per l'anno 2019, provvedendo ad acquisire la prevista certificazione da parte del proprio Collegio Sindacale, incrementando lo stesso con i suindicati importi che, peraltro, facendo riferimento a risorse finanziarie definite a livello nazionale dai contratti collettivi e previsti nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettate ai limiti di crescita dei fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare, al limite stabilito dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017. L'incremento dei fondi in questione determina pertanto, sin dal 2019, la disponibilità sul fondo di risorse fresche, aggiuntive ed immediatamente utilizzabili.

Il fondo per la retribuzione degli incarichi finanzia le seguenti componenti del trattamento economico fondamentale ed accessorio:

- retribuzione di posizione parte fissa e parte variabile, ivi compresa la maggiorazione di cui all'art. 92 (Clausola di garanzia);
- indennità per incarico di direzione di struttura complessa;
- indennità di specificità medico – veterinaria, spettante esclusivamente ai dirigenti medici ed ai dirigenti veterinari;
- eventuali trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche disposizioni di legge, che siano coerenti con le finalità del fondo;
- specifico trattamento economico ove spettante;
- eventuali assegni personali posti a carico del fondo ai sensi delle vigenti norme contrattuali.

9.2 Il fondo per la retribuzione di risultato

Il nuovo fondo per la retribuzione di risultato viene istituito a decorrere dal 1° gennaio 2020 e sostituisce il “Fondo per la retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale” di cui ai precedenti CCNL. Esso è alimentato dalle voci come riportate nel seguente schema:

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

DESCRIZIONE		Importo
a)	Risorse - consolidate per l'anno 2019 e certificate dal Collegio Sindacale - del "Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale" di cui all'art. 11 del CCNL 6.5.2010 (Quote relative alla dirigenza medica)	
b)	Risorse - consolidate per l'anno 2019 e certificate dal Collegio Sindacale - del "Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale" di cui all'art. 11 del CCNL 6.5.2010 (Quote relative alla dirigenza veterinaria)	
c)	Risorse - consolidate per l'anno 2019 e certificate dal Collegio Sindacale - del "Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale" di cui all'art. 8 c. 6 CCNL 17/10/2008 ed art. 10 CCNL 6.5.2010 (1)	
d)	Importo annuo di € 162,50 per le unità di personale destinatarie del CCNL (Dirigenza medica, Dirigenza sanitaria, dirigenza delle professioni infermieristiche) in servizio alla data del 31/12/2018 (tale incremento decorre a valere sul fondo anno 2019)	
e)	Quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale, tenuto conto di quanto definito in sede di confronto regionale di cui all'art. 6 del CCNL (nel rispetto delle linee guida regionali)	
f)	Risorse che saranno destinate, a decorrere dal 2020, a finanziare l'eventuale incremento delle dotazioni organiche (nel rispetto delle linee guida regionali)	
g)	Risorse che saranno destinate, a decorrere dal 2020, a finanziare l'incremento di servizi, anche ad invarianza delle dotazioni organiche (nel rispetto dei vincoli imposti dai piani di rientro)	
h)	Importo corrispondente alla Retribuzione Individuale di Anzianità ed agli assegni personali del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di XXX ^o mensilità, le frazioni di mese superiori a 15 gg.	
i)	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge 449/1997	
l)	Quote di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4,5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011 n. 98	
m)	Delle eventuali altre risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del fondo	
n)	Eventuale trasferimento stabile di risorse (in misura non superiore al 30% dei punti da a) fino a f) al fondo di cui all'art. 94	
o)	TOTALE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO = a)+b)+c)+d)+e)+f)+g)+h)+i)+l)+m)-n)	
p)	Eventuale decurtazione art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017	
q)	TOTALE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO rideterminato = o)-p)	

(1) Con riferimento alla sola area della dirigenza sanitaria e delle professioni infermieristiche e, pertanto, al netto della quota destinata alla dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa

Si rileva come l'incremento di cui al punto d) (importo, su base annua, di € 162,50 per il numero di unità di personale destinatarie del CCNL in servizio presso l'Azienda al 31 dicembre 2015) opera già a valere per l'anno 2019. Conseguentemente, ciascuna amministrazione dovrà procedere alla rideterminazione del fondo in questione per l'anno 2019, acquisendo la relativa certificazione da parte del proprio collegio sindacale, incrementando lo stesso con i suindicati importi che, peraltro, facendo riferimento a risorse finanziarie definite a livello nazionale dai contratti collettivi e previsti nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettate ai limiti di crescita dei fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare, al limite stabilito dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017. L'incremento dei fondi in questione determina pertanto ed anche in questo caso, sin dal 2019, la disponibilità sul fondo di risorse fresche, aggiuntive ed immediatamente utilizzabili.

Le risorse del fondo per la retribuzione di risultato sono annualmente utilizzate per le seguenti finalità:

- a) corresponsione della retribuzione di risultato sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi generali, specifici ed individuali e secondo la disciplina di cui all'art. 93 ("Retribuzione di risultato e relativa differenziazione") e tenuto conto delle determinazioni assunte annualmente in sede di contrattazione integrativa aziendale ed in apposita sessione di bilancio;
- b) trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche disposizioni di legge di cui al comma 4, lett. f), a valere esclusivamente sulle risorse di cui alla medesima lettera;
- c) welfare integrativo di cui all'art. 80 bis (Welfare integrativo);
- d) indennità per sostituzioni, ivi compresa la eventuale retribuzione di risultato aggiuntiva;
- e) eventuali risorse annualmente trasferite dal "Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro", ai sensi dell'art. 96, comma 4, lett. c).

Alle disponibilità annuali del fondo vanno altresì sommate eventuali risorse residue del Fondo stesso, nonché dei fondi per la retribuzione di posizione e per la retribuzione di condizioni di lavoro, relative all'anno precedente a quello di riferimento, stanziati a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente nell'anno di riferimento. L'utilizzo di dette risorse residue può avvenire esclusivamente per il riconoscimento della retribuzione di risultato. Resta comunque fermo l'obbligo dell'integrale destinazione delle risorse nell'anno di riferimento. (differenza fra destinazione ed utilizzo).

Per l'anno 2020 gli eventuali residui di risorse dei fondi pregressi (2019 e retro), vanno utilizzati – nell'ambito del nuovo fondo di risultato – a beneficio delle medesime categorie di dirigenti (dirigenza medico-veterinaria, dirigenza sanitarie e dirigenza delle professioni sanitarie) che risultavano destinatarie dei fondi pregressi. È pertanto opportuno che tali risorse vengano preventivamente quantificate, distintamente per area, certificate dall'Amministrazione e comunicate alle rappresentanze sindacali. Solo in tale ipotesi opererà la distinzione fra aree all'interno dei singoli fondi ribadendosi, a decorrere dal 2020, l'unitarietà degli stessi. A decorrere dal 2020 la ripartizione delle risorse in questione fra le suddette categorie avverrà in sede di contrattazione integrativa aziendale, ai sensi dell'art. 7 comma 5 lett. b) del CCNL, in apposita "sessione" annuale di bilancio.

9.3 Il fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro

Il nuovo fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro viene istituito a decorrere dal 1° gennaio 2020 e sostituisce il “Fondo delle condizioni di lavoro” di cui ai precedenti CCNL. Esso è alimentato dalle voci come riportate nel seguente schema:

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DELLE CONDIZIONI DI LAVORO

DESCRIZIONE		Importo
a)	Risorse - consolidate per l'anno 2019 e certificate dal Collegio Sindacale - del "Fondo delle condizioni di lavoro" di cui all'art. 10 del CCNL 6.5.2010	
b)	Risorse - consolidate per l'anno 2019 e certificate dal Collegio Sindacale - del "Fondo delle condizioni di lavoro" di cui all'art. 8 comma 6 del CCNL 17/10/2008 (1)	
c)	Importo annuo di € 325,00 per le unità di personale destinatarie del CCNL (Dirigenza medica, Dirigenza sanitaria, dirigenza delle professioni infermieristiche) in servizio alla data del 31/12/2018 (tale incremento decorre a valere sul fondo anno 2019)	
d)	Quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale, tenuto conto di quanto definito in sede di confronto regionale di cui all'art. 6 del CCNL (nel rispetto delle linee guida regionali)	
f)	Risorse che saranno destinate, a decorrere dal 2020, a finanziare l'eventuale incremento delle dotazioni organiche (nel rispetto delle linee guida regionali)	
g)	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 1 comma 435 della Legge n. 205/2017 a seguito di riparto regionali (confronto regionale e linee guida regionali) (2)	
h)	Risorse che saranno destinate, a decorrere dal 2020, a finanziare l'incremento di servizi, anche ad invarianza delle dotazioni organiche (nel rispetto dei vincoli imposti dai piani di rientro)	
i)	Eventuali altre risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del fondo	
l)	Eventuale trasferimento temporaneo di risorse dal fondo per la retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 96 c. 4 lett. c). Tali risorse ritornano, l'anno successivo, sul fondo di provenienza	
m)	TOTALE FONDO PER LE CONDIZIONI DI LAVORO = a)+b)+c)+d)+e)+f)+g)+h)+i)-l)	
n)	Eventuale decurtazione art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017	
o)	TOTALE FONDO PER LE CONDIZIONI DI LAVORO rideterminato = m) - n)	

(1) Con riferimento alla sola area della dirigenza sanitaria e delle professioni infermieristiche e, pertanto, al netto della quota destinata alla dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa

Così come per i fondi per la retribuzione degli incarichi e per la retribuzione di risultato, anche per il fondo in questione, l'incremento di cui al punto c) del predetto schema (importo, su base annua, di € 325,00 per il numero di unità di personale destinatarie del CCNL in servizio presso l'Azienda al 31 dicembre 2015) opera già a valere per l'anno 2019. Conseguentemente, ciascuna amministrazione dovrà procedere alla rideterminazione del fondo in questione per l'anno 2019, acquisendo la prevista certificazione da parte del Collegio Sindacale, incrementando lo stesso con i suindicati importi che, peraltro, facendo riferimento a risorse finanziarie definite a livello nazionale dai contratti collettivi e previsti nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettate ai limiti di crescita dei fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare, al limite stabilito dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017. L'incremento dei fondi in questione determina pertanto ed anche in questo caso, sin dal 2019, la disponibilità sul fondo di risorse fresche, aggiuntive ed immediatamente utilizzabili.

Le risorse del fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:

- a) i compensi correlati alle condizioni di lavoro (cfr. par 8);
- b) la remunerazione dell'attività didattica di cui all'art. 50 commi 7 e 8 (Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata), svolta fuori dell'orario di lavoro, e determinata in via forfetaria con un compenso orario €25,82, lorde, relativo all'impegno per la preparazione delle lezioni ed alla correzione degli elaborati nonché per la partecipazione alle attività degli organi didattici. Si precisa che se l'attività in questione è svolta durante l'orario di lavoro, il compenso di cui sopra spetta nella misura del 20% per l'impegno nella preparazione delle lezioni e correzione degli elaborati in quanto svolti fuori dell'orario di lavoro;
- c) i trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche disposizioni di legge di cui al comma 4, lett. b), a valere sulle risorse di cui alla medesima lettera, (quali ????)

10. L'ATTIVITÀ' LIBERO-PROFESSIONALE INTRAMURARIA

10.1 Attività libero-professionale intramuraria

La materia dell'attività libero-professionale intramuraria, dopo l'ultimo CCNL del 2010, ha subito molte modifiche legislative - in particolare intervenute a seguito del D.L.158/2012 - che hanno regolamentato buona parte degli aspetti dello svolgimento della libera professione intramuraria rendendo necessario, l'aggiornamento delle clausole contrattuali pregresse le quali, come previsto dall'art. 120 del CCNL, vengono totalmente disapplicate. Si evidenzia, preliminarmente, che attualmente l'attività libero professionale non è consentita ai dirigenti delle professioni sanitarie di cui all'art. 8 del CCNL del 17.10.2008 dell'Area III. A tale proposito le parti hanno formulato la dichiarazione congiunta n.7 con riferimento ad un eventuale possibile futuro riconoscimento – a detti dirigenti – dell'esclusività del rapporto di lavoro e della corresponsione della relativa indennità.

L'intero art. 114 (Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti) del CCNL è un riassunto delle passate ed attuali norme e non contiene alcun intervento precettivo.

Viene subito precisato che l'esercizio della libera professione intramuraria, all'interno di ciascuna azienda, è disciplinato da apposito atto (Regolamento) adottato con le procedure di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7 c. 1 lett. d) del CCNL. L'Azienda deve intraprendere tutte le iniziative previste dalle vigenti disposizioni legislative nazionali e dalle direttive emanate da ciascuna regione per consentire, ai propri dirigenti e ad eccezione dei dirigenti delle professioni sanitarie, l'esercizio della libera professione intramuraria.

Il regolamento aziendale che disciplina le modalità di esercizio della libera professione intramuraria deve essere adottato nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative nazionali e dalle direttive regionali, nonché dei criteri generali del CCNL ivi incluso l'art. 31 (Disposizioni particolari sull'esercizio dell'attività libero professionale). L'esercizio dell'attività professionale intramuraria non deve essere in contrasto con le finalità e le attività istituzionali dell'Azienda e lo svolgimento deve essere organizzato in modo tale da garantire l'integrale assolvimento dei compiti di istituto e da assicurare la piena funzionalità dei servizi. Per l'attività di ricovero la valutazione in ordine all'equilibrio fra attività istituzionale ed attività libero-professionale è riferita anche alla tipologia ed alla complessità delle prestazioni.

Si riportano di seguito le principali disposizioni di legge che hanno nel tempo disciplinato e che disciplinano o che, in qualche modo, riguardano aspetti e tematiche correlate all'esercizio dell'attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti medici e sanitari del Servizio sanitario nazionale:

- D.P.R. 22 dicembre 1986 e s.m.i. – Testo Unico delle Imposte sui redditi – riguardante i redditi assimilati a quello di lavoro dipendente;
- Legge 30 dicembre 1991, n. 412 “Disposizioni in materia di finanza pubblica”;
- Decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e s.m.i. sul riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'art. 1 della Legge 23 ottobre 1992, n. 421, e successive modifiche ed integrazioni;
- Legge 23 dicembre 1994, n. 724 (Legge Finanziaria 1995), contenente “Misure di razionalizzazione della finanza pubblica”;
- Legge 23 dicembre 1996, n. 662 (Legge Finanziaria 1997), contenente “Misure di razionalizzazione della finanza pubblica”;

- Decreto del Ministro della Sanità 28 novembre 1997, riguardante l'estensione della possibilità di esercizio dell'attività libero-professionale agli psicologi che svolgono funzioni psico-terapeutiche;
- Legge 23 dicembre 1998, n. 448 (Legge Finanziaria 1999), contenente "Misure di razionalizzazione della finanza pubblica";
- Circolare del 25 marzo 1999, n. 69/E del Ministero delle Finanze contenente i "chiarimenti in merito alla disciplina dei compensi percepiti dai medici e dalle altre figure professionali del Servizio sanitario nazionale per lo svolgimento di attività intramurale";
- Decreto Legislativo 21 dicembre 1999 n. 517 e s.m.i. recante la disciplina dei rapporti fra Servizio sanitario nazionale ed Università a norma dell'art. 6 della Legge 30 novembre 1998, n. 419;
- D.P.C.M. 27 marzo 2000 "Atto di indirizzo e coordinamento concernente l'attività libero-professionale intramuraria del personale della dirigenza sanitaria del Servizio sanitario nazionale";
- CCNL 8 giugno 2000 della dirigenza medica e veterinaria, nonché della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa;
- Decreto Legislativo 28 luglio 2000, n. 254, contenente le disposizioni correttive ed integrative del D.Lgs. 229/99 per il potenziamento delle strutture per l'attività libero-professionale dei dirigenti sanitari;
- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e s.m.i. recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- CCNL del 3 novembre 2005 della dirigenza medica e veterinaria, nonché della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa;
- Decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito con modificazioni dalla Legge 4 agosto 2006, n. 248 (art. 22 comma 3);
- Legge 3 agosto 2007, n. 120, e s.m.i. contenente "disposizioni in materia di attività libero-professionale intramuraria ed altre norme in materia sanitaria";
- CCNL del 17 ottobre 2008 della dirigenza medica e veterinaria, nonché della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa;
- Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, di "Attuazione della Legge 04.03.2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- Accordo Stato-regioni del 18 novembre 2010, ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, concernente l'attività libero-professionale dei dirigenti medici, sanitari e veterinari del Servizio sanitario nazionale;
- Decreto-legge n. 216 del 29 dicembre 2011, convertito con modificazioni nella Legge 24 febbraio 2012, n. 14, e s.m.i. (proroga di termini previsti da disposizioni legislative);
- Circolare E.N.P.A.M. prot. 35081/12 avente per oggetto "Dirigenti Medici dipendenti presso strutture sanitarie iscritte alla ex gestione INPDAP – Compensi percepiti per particolari tipologie di attività e relativi obblighi contributivi";
- Circolare INPS n. 57 del 20/04/2012 avente ad oggetto "Dirigenti medici e veterinari dipendenti presso strutture sanitarie iscritte alla ex gestione INPDAP – Compensi percepiti per particolari tipologie di attività e relativi obblighi contributivi";

- Decreto Legge 13 settembre 2012, n. 158, convertito con modificazioni dalla Legge 189/2012 e recante “Disposizioni urgenti per promuovere lo sviluppo del Paese mediante un più alto livello di tutela della salute.”;
- Decreto del Ministero della Salute 21 febbraio 2013 (in Gazz. Uff. 12 marzo 2013, n. 60) recante le “Modalità tecniche per la realizzazione della infrastruttura di rete per il supporto all’organizzazione dell’attività libero-professionale intramuraria, ai sensi dell’art. 1 comma 4 lett. a-bis) della Legge 3 agosto 2007, n. 120, e successive modificazioni”;
- Accordo, sancito in sede di Conferenza Permanente per il Rapporti tra lo Stato, Le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, repertoriato al n. 60/CSR del 13 marzo 2013 con il quale viene approvato lo schema di convenzione finalizzato all’attuazione di quanto previsto dall’art. 1 comma 4 lett. a) bis del D.Lgs. 120/2007 e *smi*;
- CCNL del 19 dicembre 2019 per il personale della dirigenza medico-veterinaria e della dirigenza sanitaria (artt. 114-120).

Per attività libero professionale intramuraria del personale medico e sanitario, si intende l’attività che detto personale individualmente o in équipe, esercita fuori dell’orario di lavoro e delle attività previste dall’impegno di servizio in regime ambulatoriale, ivi comprese le attività di diagnostica strumentale e di laboratorio, di day hospital, day surgery o di ricovero sia nelle strutture ospedaliere che territoriali, in favore e su libera scelta dell’assistito e con oneri a carico dello stesso o di assicurazioni o di fondi sanitari integrativi del Servizio sanitario nazionale di cui all’articolo 9 del D.Lgs. 502/1992 e *smi*.

L’Azienda negozia in sede di definizione annuale di budget, con i dirigenti responsabili delle équipe interessate, nel rispetto dei tempi concordati, i volumi di attività istituzionale che devono essere comunque assicurati in relazione alle risorse assegnate concordando di conseguenza, con i singoli dirigenti e con le équipe interessate, i volumi di attività libero-professionale intramuraria che, comunque, non possono superare i volumi di attività istituzionale assicurati, prevedendo appositi organismi paritetici di verifica ed indicando le sanzioni da adottare in caso di violazione di quanto concordemente pattuito.

I regolamenti aziendali sulle modalità di esercizio della libera-professione intramuraria devono comunque prevedere le sanzioni sul mancato rispetto delle disposizioni in materia per le quali il contratto opera, comunque, un rinvio all’art. 72, nonché ad un ipotetico (e, ad oggi, inesistente) sistema sanzionatorio previsto dalla legislazione nazionale vigente.

Le regioni, ai sensi dell’art. 6, comma 1, lett. d) (Confronto regionale), possono emanare linee di indirizzo sui criteri generali per l’inserimento nei regolamenti aziendali sulla libera professione di norme idonee a garantire che l’esercizio della stessa sia modulato in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia.

L’art. 115 del CCNL individua le tipologie di libera professione, senza grandi innovazioni. Nel secondo comma viene sistematizzata la libera professione aziendale, le cosiddette “prestazioni aggiuntive”. In particolare, l’esercizio dell’attività libero professionale avviene al di fuori dell’impegno di servizio e si può svolgere nelle seguenti forme:

- a) libera professione individuale, caratterizzata dalla scelta diretta, da parte dell’utente, del singolo professionista cui viene richiesta la prestazione;
- b) attività libero-professionali a pagamento svolte in équipe all’interno delle strutture aziendali, caratterizzata dalla richiesta di prestazioni da parte dell’utente, singolo o

associato, anche attraverso forme di rappresentanza, all'équipe, che vi provvede nei limiti delle disponibilità orarie concordate;

- c) partecipazione ai proventi di attività professionale richiesta a pagamento da singoli utenti e svolta individualmente o in équipe, in strutture di altra azienda del SSN o di altra struttura sanitaria non accreditata, previa convenzione con le stesse;
- d) partecipazione ai proventi di attività professionali, a pagamento richieste da terzi (utenti singoli, associati, aziende o enti) all'Azienda anche al fine di consentire la riduzione dei tempi di attesa, secondo programmi predisposti dall'azienda stessa, d'intesa con le équipe dei servizi interessati.

Si ribadisce come, nell'ambito di quest'ultima fattispecie, rientrano anche le prestazioni richieste, in via eccezionale e temporanea e ad integrazione dell'attività istituzionale, dalle Aziende ai propri dirigenti allo scopo di acquisire prestazioni aggiuntive, soprattutto in presenza di carenza di organico ed impossibilità anche momentanea di coprire i relativi posti con personale in possesso dei requisiti di legge, in accordo con le équipe interessate e nel rispetto delle direttive nazionali e regionali in materia.

Le "prestazioni aggiuntive", la cui disciplina è demandata alle linee di indirizzo scaturenti dal confronto regionale di cui all'art. 6, (comma 1 lett.b) e – a ricaduta – alla contrattazione integrativa aziendale, sono finalizzate:

- alla riduzione delle liste d'attesa
- all'incremento della produttività
- ai servizi di guardia per le prestazioni eccedenti gli obiettivi prestazionali di cui all'art. 24 comma 6.

In tale ultima ipotesi (ricorso alle prestazioni aggiuntive per lo svolgimento dei turni di guardia) è necessario che:

- sia razionalizzata la rete dei servizi ospedalieri interni dell'Azienda per l'ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale;
- siano le aziende a richiedere al dirigente le prestazioni in tale regime, esaurita la utilizzazione di altri strumenti retributivi contrattuali;
- sia definito un tetto massimo di guardie retribuibili non superiore al 12% delle guardie notturne complessivamente svolte in Azienda, il quale rappresenta il budget di spesa massimo disponibile;
- la tariffa per ogni turno di guardia notturna è fissata in € 480,00 lordi.

Sulla tematica delle prestazioni aggiuntive restano da definire, prima in sede di confronto regionale di cui all'art. 6 comma 1 lett. b) del CCNL e successivamente in ambito di contrattazione integrativa aziendale in materia, alcune problematiche che oggi appaiono prive di riferimenti e che rappresentano, pertanto, delle criticità ai fini della gestione dell'istituto. Ci si riferisce, in particolare, alle modalità di finanziamento – a carico del bilancio dell'Azienda – delle medesime prestazioni ed alle modalità di rilevazione della prestazione lavorativa. Nel primo caso bisognerà tenere conto che, trattandosi di prestazioni lavorative che si configurano come attività libero-professionale intramuraria, le stesse sono soggette ai vincoli di cui alla Legge 724/94 (obbligo di tenuta, per l'attività libero-professionale, di una contabilità separata che non deve presentare disavanzi fra entrate ed uscite). Nel secondo caso, bisognerà prevedere – anche per le prestazioni aggiuntive ed ancorché riconducibili all'attività libero-professionale

– l’obbligo del rispetto dei massimali di lavoro settimanale e mensile, con possibilità di compensazione nel semestre, così come previsto dal CCNL.

L’art. 116 disciplina la formazione delle tariffe e qui le novità sono tante e sorprendenti: sparisce la trattenuta per il fondo di perequazione e nel punto i) viene fatto rinvio ad una norma del D.P.C.M. 8 marzo 2000 che, tuttavia, risulta superata dalle linee di indirizzo regionali. Oltretutto la parola “ulteriore” non si comprende a cosa si riferisca. Sembra addirittura che il fondo di perequazione venga sostituito o sovrapposto dagli incentivi per i dirigenti PTA (ma non può essere così la contrattazione integrativa aziendale sui regolamenti aziendali avrà il compito e l’obbligo di fare chiarezza in tal senso). Non viene però prevista la trattenuta ex art. 2, comma 1, lettera e) della legge 158/2012 (c.d. Legge Balduzzi), finalizzata a interventi specifici. Visto che vengono copiati interi periodi della legge 120/2007, nel CCNL poteva, per chiarezza, essere detto anche che occorre “assicurare la copertura di tutti i costi diretti ed indiretti sostenuti dalle aziende”, facendo luce, ad esempio, sulla questione dell’IRAP.

Il regolamento (o atto) aziendale sulle modalità di esercizio della libera-professione intramuraria dovrà altresì prevedere i criteri per l’attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati nonché al personale che presta la propria collaborazione. In particolare, nella definizione delle tariffe le Aziende terranno conto dei seguenti criteri generali:

- a) per le attività ambulatoriali o di diagnostica strumentale e di laboratorio, la tariffa è riferita alla singola prestazione ovvero a gruppi integrati di prestazioni;
- b) per le prestazioni libero-professionali individuali, in regime di ricovero e day hospital, la tariffa forfettaria è definita tenendo conto dei livelli di partecipazione alla spesa delle Regioni, nei limiti delle quote previste dall’art. 28, commi 1 e segg. della legge n. 488/1999 (quota variabile fra il 50% ed il 70% del DRG);
- c) le tariffe per le prestazioni ambulatoriali e di diagnostica strumentale e di laboratorio devono essere remunerative di tutti i costi sostenuti dalle aziende e devono, pertanto, evidenziare le voci relative ai compensi del libero professionista, dell’équipe, del personale di supporto, i costi – pro quota – anche forfetariamente stabiliti - per l’ammortamento e la manutenzione delle apparecchiature nonché gli altri costi evidenziati dalla Aziende. Tali tariffe non possono comunque essere determinate in importi inferiori a quelli previsti dalle vigenti disposizioni a titolo di partecipazione del cittadino alla spesa sanitaria per le corrispondenti prestazioni. L’amministrazione può eventualmente concordare con i dirigenti interessati tariffe inferiori per gruppi di prestazioni da effettuarsi in regime di libera professione da parte dei dirigenti, finalizzate esclusivamente alla riduzione delle liste d’attesa.

Le tariffe sono verificate annualmente, anche ai fini dell’accertamento del rispetto dell’equilibrio della contabilità analitica separata, di cui alla Legge 724/1994.

Nell’attività libero professionale di équipe la distribuzione della quota parte spettante ai singoli componenti avviene – da parte delle Aziende– su indicazione dell’équipe stessa.

Le tariffe delle prestazioni libero professionali individuali ambulatoriali o di diagnostica strumentale e di laboratorio comprensive di eventuale relazione medica, sono definite dalle Aziende di concerto con i dirigenti interessati, con la finalità di garantire un livello equilibrato delle tariffe che si riferiscono a prestazioni analoghe. Ciò vale anche per le attività richieste a pagamento da singoli utenti e svolta in strutture di altra azienda del SSN o di altra struttura

sanitaria non accreditata, previa convenzione con le stesse, se svolte individualmente. In sede di contrattazione integrativa dovranno altresì essere definiti, ai sensi dell'art. 7, comma 5, lett. d) del CCNL (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), gli incentivi economici da attribuire al personale dirigenziale degli altri ruoli professionale, tecnico e amministrativo, a valere sulle risorse derivanti dalle tariffe, che con la propria attività rende possibile l'organizzazione per l'esercizio della libera professione intramuraria. Il valore di tale incentivo, attribuito a ciascun dirigente, non può, in nessun caso, superare il valore medio percepito dai dirigenti che espletano l'attività libero professionale, secondo criteri stabiliti in sede aziendale.

10.2 Altre attività a pagamento

L'art. 117 tratta delle altre attività libero-professionali a pagamento. Purtroppo, sulla materia, vengono ripetute le inesattezze che per venti anni hanno generato polemiche. In tal senso, il comma 3 non chiarisce, ad esempio, se il 95% è lordo o netto (ma ovviamente al lordo), lasciando in piedi la questione del ribaltamento dell'IRAP.

In particolare, l'attività di consulenza dei dirigenti per lo svolgimento di compiti inerenti i fini istituzionali all'interno dell'Azienda costituisce particolare incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 18, comma 1, par. II lett. c) (Tipologie di incarico). Qualora, tuttavia, l'attività di consulenza sia chiesta all'Azienda da soggetti terzi, essa costituisce una particolare forma di attività aziendale a pagamento, rientrante tra le ipotesi di cui all'art. 115, comma 1, lett. d) (Tipologie di attività libero professionale intramuraria), da esercitarsi al di fuori dell'impegno di servizio. Essa viene attuata nei seguenti casi e con le modalità di seguito indicate:

- a) In servizi sanitari di altra Azienda del comparto, mediante apposita convenzione tra le istituzioni interessate che disciplini:
 - i limiti orari minimi e massimi dell'impegno, comprensivi anche dei tempi di raggiungimento delle sedi di servizio, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;
 - il compenso e le modalità di svolgimento.
- b) Presso istituzioni pubbliche non sanitarie o istituzioni socio-sanitarie senza scopo di lucro, mediante apposita convenzione tra i soggetti istituzionali che attestino che l'attività non è in contrasto con le finalità ed i compiti istituzionali del Servizio sanitario nazionale e disciplini:
 - la durata della convenzione;
 - la natura della prestazione, che non può configurare un rapporto di lavoro subordinato e deve essere a carattere occasionale;
 - i limiti di orario dell'impegno, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;
 - l'entità del compenso;
 - motivazioni e fini della consulenza, al fine di accertarne la compatibilità con l'attività di istituto.

Il compenso per le suddette attività deve affluire all'azienda o ente di appartenenza che provvede ad attribuirne il 95% (comprensivo dell'IRAP, in atto pari all'8,50% del compenso percepito che, pertanto, viene decurtato dell'importo corrispondente) al dirigente avente diritto quale prestatore della consulenza con la retribuzione del mese successivo.

Tra le attività di cui al presente articolo rientra quella di certificazione medico legale resa dall'Azienda per conto dell'Istituto Nazionale degli Infortuni sul lavoro (I.N.A.I.L.) a favore degli infortunati sul lavoro e tecnopatici, ai sensi del D.P.R. n. 1124 del 1965 e *smi*. Il comma 4 dell'art. 117 del CCNL, che disciplina tale ipotesi, è confuso perché i compensi per le certificazioni INAIL non possono essere pagati direttamente il mese successivo – come viene affermato con il rinvio al comma 3 – ma devono essere finanziati concretamente con i 25 milioni di € di cui al comma 526 della legge 145/2018 e, soprattutto, confluiscono nel fondo e sono distribuiti con le regole fissate in contrattazione integrativa, come peraltro chiaramente stabilito dal comma 527 della stessa Legge.

Il Regolamento aziendale sulle modalità di esercizio della libera professione intramuraria disciplina, inoltre, i casi in cui l'assistito può chiedere all'Azienda o Ente che la prestazione sia resa direttamente dal dirigente da lui scelto ed erogata al suo domicilio, fuori dell'orario di servizio, in relazione alle particolari prestazioni nonché i casi in cui le attività professionali sono richieste a pagamento da singoli utenti e svolte individualmente o in équipe, in strutture di altra Azienda del Servizio sanitario nazionale o di altra struttura sanitaria non accreditata, e sono disciplinate da convenzione. Le predette attività sono consentite solo se a carattere occasionale e se preventivamente autorizzate dall'Azienda con le modalità stabilite dalla convenzione. L'Azienda con propria regolamentazione disciplina: a) il limite massimo di attività di ciascun dirigente tenuto anche conto delle altre attività svolte; b) l'entità del compenso dovuto al dirigente e/o all'équipe che ha effettuato la prestazione; c) le modalità di riscossione e di attribuzione dei compensi; d) la quota della tariffa spettante all'azienda stabilita in conformità alle disposizioni legislative vigenti.

Il regolamento aziendale disciplina, infine, l'attività professionale, richiesta a pagamento da terzi all'Azienda e svolta, fuori dall'orario di lavoro, sia all'interno che all'esterno delle strutture aziendali. Tale attività può, a richiesta del dirigente interessato, essere considerata attività libero-professionale intramuraria e sottoposta alla disciplina per tale attività ovvero considerata come obiettivo prestazionale incentivato con le specifiche risorse introitate. Per tali prestazioni, il regolamento aziendale stabilisce:

- i limiti minimi e massimi di ciascun dirigente, comprensivi anche degli eventuali tempi di raggiungimento delle sedi di servizio, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;
- l'entità del compenso dovuto al dirigente che ha effettuato la prestazione, ove l'attività abbia luogo fuori dell'orario di lavoro e l'eventuale rimborso spese dallo stesso sostenute, ove l'attività abbia luogo nell'orario di lavoro ma fuori della struttura di appartenenza;
- le modalità di attribuzione dei compensi e rimborsi spese.

La partecipazione ai proventi per le prestazioni di diagnostica strumentale e di laboratorio non può essere superiore al 50 per cento della tariffa per le prestazioni finalizzate alla riduzione delle liste di attesa, ai sensi dell'art. 15 *quinquies*, comma 2, lettera d), del D.Lgs. 502/1992 e *smi*.

L'attività deve garantire, di norma, il rispetto dei principi della fungibilità e della rotazione di tutto il personale che eroga le prestazioni.

10.3 Attività non rientranti nella libera professione intramuraria

Le attività non rientranti nella libera professione sono sostanzialmente uguali alle sette già individuate dall'art. 58 del CCNL dell'8 giugno 2000, con l'aggiunta dell'attività di Consulente Tecnico d'Ufficio (CTU).

Non rientrano, pertanto, fra le attività libero professionali disciplinate dal contratto, ancorché possano comportare la corresponsione di emolumenti ed indennità, le seguenti attività:

- a) partecipazione ai corsi di formazione, corsi di laurea, master e scuole di specializzazione e diploma, in qualità di docente;
- b) collaborazioni a riviste e periodici scientifici e professionali;
- c) partecipazioni a commissioni di concorso o altre commissioni presso Enti e Ministeri (ad es., commissione medica di verifica dello stato di invalidità civile e di handicap);
- d) relazioni a convegni e pubblicazione dei relativi interventi;
- e) partecipazione ai comitati scientifici;
- f) partecipazioni ad organismi istituzionali della propria categoria professionale o sindacale non in veste di dirigenti sindacali;
- g) attività professionale sanitaria, resa a titolo gratuito o con rimborso delle spese sostenute, a favore di organizzazioni non lucrative di utilità sociale, organizzazioni e associazioni di volontariato o altre organizzazioni senza fine di lucro, previa comunicazione all'azienda della dichiarazione da parte dell'organizzazione interessata della totale gratuità delle prestazioni;
- h) attività professionale resa in qualità di CTU presso i tribunali.

Le attività e gli incarichi di cui sopra, ancorché a carattere non gratuito, possono essere svolte previa autorizzazione da parte dell'Azienda, ove necessaria ai sensi dell'articolo 53 del D.Lgs. 165/2001, che dovrà valutare se, in ragione della continuità o della gravosità dell'impegno richiesto, nonché della sussistenza di un conflitto d'interesse, non siano incompatibili con l'attività e gli impegni istituzionali.

Bisogna tuttavia ricordare che la norma sopra citata (art. 53 D.Lgs. 165/2001) prevede la sola comunicazione, senza obbligo di autorizzazione per le fattispecie di cui al punto sub b) ("collaborazioni a riviste e periodici scientifici e professionali") ed al punto sub f) ("partecipazioni ad organismi istituzionali della propria categoria professionale o sindacale non in veste di dirigenti sindacali"). Per tutte le altre fattispecie è obbligatoria l'autorizzazione preventiva da parte dell'amministrazione di appartenenza.

Le attività di cui al punto sub g) non devono realizzarsi con associazioni e ONLUS che abbiano rapporti contrattuali con l'azienda di appartenenza del dirigente.

Si ritiene che prevedere che la nomina a CTU da parte del Giudice sia soggetta ad autorizzazione è uno sgarbo istituzionale e non tiene conto che l'incarico è un *munus publicum* obbligatorio basato sul rapporto fiduciario.

Nessun compenso è dovuto per le attività in esame, qualora le stesse debbano essere svolte per ragioni istituzionali in quanto strettamente connesse all'incarico conferito. In tal caso vale il principio dell'onnicomprendività e di tali funzioni si dovrà tener conto nella determinazione della retribuzione di posizione o di risultato, secondo criteri da definire nell'ambito della contrattazione integrativa aziendale (previsione della gratuità degli incarichi svolti *ratione*

officii e richiamo al principio dell'omnicomprensività del trattamento economico connesso all'incarico).

11 LE NOVITÀ NORMATIVE IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO ED ORGANIZZAZIONE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA

11.1 Orario di lavoro dei dirigenti

Per quanto riguarda l'**orario di lavoro** e l'organizzazione **della prestazione di lavoro**, il nuovo CCNL da un assetto organico all'intera materia recependo in gran parte, ma anche aggiornando, la regolamentazione dei precedenti CCNL. Sul versante degli adattamenti alla disciplina legislativa, occorre segnalare che la nuova regolamentazione ha operato un adeguamento al D.Lgs n. 66/2003 di *"Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro"* seppure nel rispetto delle indicazioni fornite dal Comitato di settore in un apposito atto di indirizzo analogo a quello riguardante il personale comparto sanità.

Esaminando la problematica sull'orario di lavoro, il lunghissimo art. 24 è sostanzialmente privo di novità fino al comma 14, ma dopo ne contiene parecchie.

Viene innanzitutto confermato che l'orario ordinario di lavoro è di 38 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.

I volumi prestazionali richiesti all'équipe ed i relativi tempi di attesa massimi per la fruizione delle prestazioni vengono definiti con le procedure previste dal CCNL in materia di assegnazione degli obiettivi annuali ai dirigenti di ciascuna unità operativa, anche ai fini dell'erogazione dei premi correlati alla performance, stabilendo la previsione oraria per la realizzazione di detti programmi. L'impegno di servizio necessario per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti l'orario dovuto di 38 ore settimanali, fermo restando quanto previsto dall'art. 15, comma 3, del D.Lgs 502/92 e s.m.i. (*"... il dirigente, in relazione all'attività svolta, ai programmi concordati ed alle specifiche funzioni allo stesso attribuite è responsabile del risultato anche se richiedente un impegno orario superiore a quello contrattualmente previsto"*), è definito con le medesime procedure, sulla base di quanto previsto all'art. 93, comma 5, (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione). La disciplina relativa alla riserva di ore destinate ad attività non assistenziali e quella relativa alle prestazioni aggiuntive è confermata.

Viene precisato che l'articolazione ordinaria può essere su cinque o sei giorni con orario convenzionale rispettivamente di 7 ore e 36 minuti e di 6 ore e 20 minuti salvaguardando, però, contestualmente, le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana.

Ai fini del computo del debito orario, l'incidenza delle assenze pari all'intera giornata lavorativa si considera corrispondente all'orario convenzionale, come sopra indicato, fatto salvo quanto diversamente previsto in altre disposizioni contrattuali o dalle disposizioni legislative vigenti.

Il CCNL conferma, inoltre, che ai fini del perseguimento dei suddetti obiettivi, è previsto l'utilizzo di diverse tipologie orarie, le quali possono anche coesistere nell'ottica di assicurare la massima flessibilità del sistema nonché il miglioramento dei servizi e delle attività.

Per quanto riguarda gli aspetti più innovativi, viene invece introdotta, in attuazione del suindicato D.Lgs. n. 66 del 2003, una specifica regolamentazione dei limiti orari per i dirigenti, che fa riferimento non più ad un orario giornaliero, ma all'orario settimanale. In particolare,

viene affermato che l'orario di lavoro non può superare la "media" delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario o di altre forme di prestazioni lavorative integrative dell'attività istituzionale, ivi comprese le c.d. "prestazioni aggiuntive" ed esclusa la libera-professione intramuraria. Tale media va calcolata, in base alla nuova disposizione contenuta nel CCNL, nell'ambito di un arco temporale di sei mesi. Ciò comporta l'indubbio vantaggio per la parte datoriale che può disporre di un arco temporale più ampio per compensare la diversa modulazione dei tempi di lavoro dei propri dirigenti, in relazione alle esigenze organizzative e di servizio.

Viene ribadito l'obbligo del riposo continuativo di 11 ore per una durata della prestazione non superiore alle dodici ore continuative. Tuttavia, al fine di garantire la continuità assistenziale, da parte del personale addetto ai servizi relativi all'accettazione, al trattamento e alle cure nelle strutture ospedaliere, l'attività lavorativa dedicata alla partecipazione alle riunioni di reparto e alle iniziative di formazione obbligatoria determina la sospensione del riposo giornaliero. Il recupero del periodo di riposo non fruito, per il completamento delle undici ore di riposo, deve avvenire immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso. Nel caso in cui, per ragioni eccezionali, ciò non sia possibile, quale misura di adeguata protezione, le ore di mancato riposo saranno fruito nei successivi sette giorni fino al completamento delle undici ore di riposo. Si aggiunge anche che le ore dedicate allo svolgimento della libera professione intramuraria, ivi inclusa l'attività di cui al comma 2 dell'art.115, nella quale sono ricomprese le c.d. "Prestazioni aggiuntive", durante la fruizione delle undici ore di riposo non potrà comunque superare la misura di 3 ore, purché siano garantite almeno 8 ore continuative di riposo, al fine di garantire il recupero psico-fisico.

I dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo esercitano la libera professione extramuraria, sotto la loro autonomia e responsabilità, attenendosi al principio di cui al periodo precedente, al fine di garantire il recupero psico-fisico.

Innovativa è la disposizione secondo la quale la programmazione oraria della turnistica deve essere formalizzata entro il giorno 20 del mese precedente.

Nel comma 13 viene sancito l'obbligo del recupero del debito orario ma non viene specificato il termine (per il comparto si fissava entro il mese successivo a pena di decurtazione stipendiale). Tale termine potrà essere pertanto stabilito in sede di contrattazione integrativa contestualizzando la problematica ai modelli organizzativi e lavorativi adottati con riferimento alla necessità di garantire risposte adeguate all'utenza, un termini di salute e di mantenimento dei Livelli Essenziali di Assistenza. Tuttavia (sempre nel comma 13) il riferimento "a modalità sostitutive" non tiene in alcun conto della recente novità contenuta nell'art. 2 comma 2 della legge 56/2019 "Concretezza" *"I dirigenti delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, adeguano la propria prestazione lavorativa nella sede di lavoro alle esigenze dell'organizzazione e dell'incarico dirigenziale svolto nonché a quelle connesse con la corretta gestione e il necessario coordinamento delle risorse umane. Per le finalità di cui al presente comma, ai medesimi dirigenti, ad eccezione di quelli appartenenti alle categorie di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, si applicano i sistemi di verifica biometrica dell'identità e di videosorveglianza di cui al comma 1."*

Nei commi 14 e 15 vengono definite le deroghe alla normativa di cui agli artt. 4 e 7 del d.lgs. 66/2003 relativamente alla durata massima dell'orario settimanale e al riposo giornaliero. Le soluzioni contrattuali sono veramente minimali sia rispetto alle esigenze aziendali ma anche agli indirizzi contenuti nella Direttiva del Comitato di Settore del 4 novembre 2015, che ipotizzava tre ragioni per elevare il computo su 12 mesi e nove punti di possibili deroghe all'art. 7. In pratica i sindacati medici hanno concesso quanto quelli del comparto e rimangono aperte alcune questioni che saranno inevitabilmente gestite autonomamente dalle aziende con vertenze e contenzioso. Si tratta in particolare delle fattispecie che rientrano nel concetto di "orario di lavoro" di cui all'art. 1, comma 2 del d.lgs. 66/2003 o magari qualche intervento relativo ad "una più efficiente allocazione delle risorse umane disponibili" come recitava la legge 161/2014. Un equivoco è sorto al momento della stipula quando da più parti si è parlato dell'esonero dalle guardie notturne dei dirigenti anziani. In realtà non esiste alcuna applicazione automatica di tale "agevolazione", in quanto la problematica è soltanto una delle materie di cui si deve occupare l'Organismo paritetico di cui all'art. 6 *bis* che, tuttavia, non ha alcuna capacità decisionale.

11.2 Orario di lavoro e rilevazione della presenza in servizio dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa

Sull'orario di lavoro dei direttori di struttura complessa viene riproposta la norma precedente, con tutte le sue ambiguità. Va in ogni caso segnalato che almeno è stato espressamente previsto l'obbligo di timbratura e che non spettano permessi su base oraria.

All'art. 25 (orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa), infatti, si prevede espressamente la rilevazione della presenza giornaliera con gli strumenti utilizzati per gli altri dirigenti.

Ai soli fini del calcolo delle ferie, assenze e congedi, anche l'orario di lavoro dei direttori di struttura complessa si considera articolato su cinque o sei giorni, con orario convenzionale rispettivamente di 7 ore e 36 minuti e di 6 ore e 20 minuti.

Viene altresì ribadito che i direttori di struttura complessa hanno l'obbligo di comunicare preventivamente e documentare – con modalità condivise con le Aziende e dove tali modalità non siano già previste da specifiche disposizioni contrattuali – la pianificazione delle proprie attività istituzionali, le assenze variamente motivate (ferie, malattie, attività di aggiornamento, etc.), oltre che i giorni ed orari dedicati alla attività libero professionale intramuraria.

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

11.3 Servizio di guardia, di Pronta disponibilità e lavoro straordinario

Considerate le diverse attività di competenza della area dirigenziale afferente al CCNL, il servizio di guardia, notturna e festiva, ha la funzione di assicurare, nelle ore notturne e nei giorni festivi, la continuità assistenziale e le urgenze/emergenze dei servizi ospedalieri e, laddove previsto, di quelli territoriali, mediante:

- il dipartimento di emergenza, se istituito, eventualmente integrato, ove necessario da altri servizi di guardia o di pronta disponibilità;

- la guardia di unità operativa o tra unità operative appartenenti ad aree funzionali omogenee ed a quelle dei servizi speciali di diagnosi e cura;
- la guardia nei servizi territoriali, ove previsto.

Il servizio di guardia è svolto all'interno del normale orario di lavoro, fatta salva la possibilità dello svolgimento dello stesso, fino ad un massimo del 12% delle guardie complessive e previa saturazione dell'orario istituzionale, in regime delle c.d. "prestazioni aggiuntive", di cui all'art. 115 comma 2 del CCNL. Di regola, sono programmabili non più di 5 servizi di guardia notturni al mese per ciascun dirigente, ivi comprese le superiori prestazioni aggiuntive.

Il servizio di guardia è assicurato da tutti i dirigenti esclusi quelli di struttura complessa e compresi i responsabili di unità operativa semplice.

Le tipologie assistenziali minime nelle quali dovrebbe essere prevista la guardia di unità operativa vengono individuate, a titolo esemplificativo, nell'allegato 2 del CCNL 3.11.2005 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie e, pertanto, sono le seguenti:

- ostetricia, pediatria con neonatologia;
- unità di terapie intensive e semi-intensive (rianimatorie, cardiologiche, respiratorie, metaboliche, etc.);
- attività di alta specialità di cui al D.M. del Ministero della Salute del 29 gennaio 1992;
- Specialità di anestesia, laboratorio analisi e radiodiagnostica negli ospedali sede di dipartimento di urgenza ed emergenza di I e II livello.

Il servizio di guardia istituito per aree funzionali omogenee (ex interdivisionale) può essere previsto solo per aree che insistono sulla stessa sede. Il servizio di guardia notturno e quello festivo devono essere distribuiti in turni uniformi fra tutti i componenti l'equipe.

La remunerazione delle guardie notturne e/o festive svolte in Azienda dopo aver detratto da quelle fuori dell'orario di lavoro il numero, non superiore al 12%, delle guardie complessive retribuibili ai sensi dell'art. 115 comma 2 bis (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) è stabilita in € 100,00 per ogni turno di guardia notturno e/o festivo in orario e fuori dell'orario di lavoro e in € 120,00 per i medesimi turni nei servizi di pronto soccorso. Tale compenso, a decorrere dal 1° gennaio 2020, comprende ed assorbe l'indennità prevista dall'art. 98, comma 1, (Indennità per servizio notturno e festivo) che pertanto non compete per i soli turni di guardia. Qualora si proceda al pagamento delle ore di lavoro straordinario per l'intero turno di guardia notturno e/o festivo prestato fuori dell'orario di lavoro, non si dà luogo all'erogazione del suddetto compenso. Detto compenso compete, invece, per le guardie fuori dell'orario di lavoro che diano luogo al recupero dell'orario eccedente.

Per quando riguarda i turni di guardia svolti in regime di c.d. "prestazioni aggiuntive", il compenso per turno è pari ad € 480,00 e anch'esso comprende ed assorbe l'indennità per servizio notturno e festivo.

Per il corretto calcolo dei turni di guardia notturni, il CCNL opera un rinvio all'allegato 1 del CCNL del 5.7. 2006 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie. La prestazione di turni di guardia notturna fuori dell'orario di lavoro dovrà avvenire nel rispetto, tra l'altro, della normativa vigente in materia di riposo giornaliero di cui in particolare al D.Lgs. n. 66/2003 e s.m.i.

Novità anche sulla **pronta disponibilità**. In particolare, la tassatività del ricorso alla Pronta Disponibilità soltanto per turni notturni e festivi, è incrinata dal rinvio alle competenze dell'Organismo paritetico laddove si potrebbe ipotizzare il ricorso alla reperibilità pomeridiana. Si ricorda che il CCNL del comparto ha, invece, previsto per la Pronta Disponibilità, le parole “di norma”, che possono essere utilizzate dalle aziende con criticità organiche in modo prevedibilmente strumentale (e pericoloso). Inoltre, il giorno di riposo compensativo non è automatico ma è concesso “su richiesta del dirigente” in conformità, tra l'altro, a quanto affermato dalla Corte di Cassazione, sez. lav., n. 26723 del 18.12.2014. Significativo il comma 9 dove si precisa che la chiamata dalla pronta disponibilità sospende e non interrompe il riposo giornaliero di 11 ore, con buona pace delle organizzazioni sindacali che, per anni, hanno atto una battaglia ideologica sul principio dell'interruzione.

Il **lavoro straordinario** è disciplinato come in passato, salvo l'eliminazione dell'avverbio “tempestivamente” che accompagnava “espressamente” in relazione all'autorizzazione del dirigente sovraordinato. La tariffa oraria viene indicata esplicitamente e non più con una formula.

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

11.4 Riposo settimanale

Il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale. Il numero dei riposi settimanali spettanti a ciascun dirigente è fissato in numero di 52 all'anno, indipendentemente dalla forma di articolazione dell'orario di lavoro. In tale numero non sono conteggiate le domeniche ricorrenti durante i periodi di assenza per motivi diversi dalle ferie.

Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, il riposo settimanale deve essere fruito, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 9 del d. lgs. n. 66/2003, in giorno concordato fra il dirigente ed il direttore responsabile della struttura, avuto riguardo alle esigenze di servizio. Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.

La festività nazionale e quella del Santo Patrono coincidenti con la domenica o con il sabato per il personale con orario di lavoro articolato su cinque giorni non danno luogo a riposo compensativo né a monetizzazione.

Nei casi di servizio prestato durante la festività nazionale coincidente con la domenica, il riposo settimanale potrà – anche in tale situazione - essere fruito in giorno concordato fra il dirigente ed il direttore responsabile della struttura, avuto riguardo alle esigenze di servizio.

11.5 Lavoro notturno

Il lavoro notturno viene svolto dai dirigenti tenuti ad operare su turni a copertura delle 24 ore.

Per quanto attiene alle limitazioni al lavoro notturno, alla tutela della salute, all'introduzione di nuove forme di lavoro notturno, ai doveri del datore di lavoro, anche con riferimento alle relazioni sindacali, si applicano le disposizioni del D.Lgs. 26 novembre 1999, n. 532. In quanto alla durata della prestazione rimane salvaguardata l'attuale organizzazione del lavoro dei servizi assistenziali che operano nei turni a copertura delle 24 ore.

Nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportano l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente, si applicano le disposizioni dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 26 novembre 1999, n. 532. È garantita al dirigente l'assegnazione ad altra attività o ad altri turni di servizio da espletarsi nell'ambito della disciplina di appartenenza.

Al dirigente che presta lavoro notturno sono corrisposte le indennità previste dall'art. 98, come riportate in altra parte del presente lavoro. (Indennità per servizio notturno e festivo).

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

12 FERIE E FESTIVITA'

12.1 Ferie e recuperi festività sopresse

Quasi nulla da dire, rispetto al passato, sulla tematica delle ferie e recupero festività sopresse (art. 33) se non che la problematica del divieto di monetizzazione delle ferie, introdotta dal D.L. 95 del 2012, convertito nella legge n. 135/2012 non viene affatto risolta e le criticità sono esattamente quelle già evidenziate nel contratto per il personale del comparto.

Sul tema si richiama la dichiarazione congiunta n. 2 *"In relazione a quanto previsto dall'art. 33, comma 10 (Ferie e recupero festività sopresse), le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative emanate in relazione all'art. 5, comma 8, del D.L. 95 convertito nella legge 135 del 2012 (MEF-Dip. Ragioneria Generale Stato prot. 77389 del 14/09/2012 e prot. 94806 del 9/11/2012- Dip. Funzione Pubblica prot. 32937 del 6/08/2012 e prot. 40033 dell' 8/10/2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruite sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dirigente"*.

Resta il vero problema che è quello della oggettivazione delle esigenze di servizio che hanno impedito il godimento delle ferie.

Al comma 4 viene introdotta l'equiparazione dell'anzianità maturata con contratto di lavoro a tempo determinato con quella maturata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, come paraltro più volte sancito dalla Corte di Giustizia Europea.

Nel comma 9-bis viene dettata la ulteriore e specifica tutela delle ferie per i genitori di figli in età scolare. Nel comma 13 si prevede la sacrosanta interruzione delle ferie per eventi luttuosi.

12.2 Ferie e riposi solidali

La norma sulle ferie solidali è completamente nuova e attua la delega dell'art. 24 del d.lgs. 151/2016 sulla cessione di ferie e riposi che il contratto collettivo battezza "ferie e riposi solidali". Le modalità e condizioni di fruizione sembrano un po' troppo complicate e burocratiche. Tra l'altro non si comprende perché per "riposi" si è inteso soltanto le quattro giornate riconosciute per festività sopresse: a mio giudizio, potrebbero rientrarvi anche i riposi compensativi maturati per eccedenze orarie.

Analizzando in dettaglio l'istituto, vediamo che esso dà la possibilità ai dirigenti, su base volontaria ed a titolo gratuito, di cedere, del tutto od in parte, ad altro dirigente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, sia le giornate di ferie, sia le quattro giornate di riposo per le festività sopresse. In realtà, anche secondo quanto

previsto dalla citata legge 151/2016, il dirigente può cedere solo le ferie che sono nella propria disponibilità, (quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e in 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni), in quanto eccedenti le quattro settimane annuali in cui il lavoratore deve necessariamente fruire delle ferie (art. 10 del già citato D.Lgs. n. 66/2003) in materia di ferie. L'articolo prevede anche uno specifico *iter* procedurale per la richiesta delle ferie solidali, stabilendo che i dirigenti interessati devono presentare all'Azienda una specifica istanza per un massimo di 30 giorni, anche se reiterabile, e devono trasmettere una adeguata certificazione, che deve essere rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata, diretta a comprovare lo stato di necessità delle cure in questione. Ricevuta la richiesta, l'Azienda rende tempestivamente nota a tutto il personale dirigente la suddetta esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

I dirigenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere. Il richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle ferie e delle festività soppresse allo stesso spettanti, nonché delle assenze orarie retribuite per particolari motivi personali o familiari e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

13 ASSENZE E CONGEDI

Molto complessa e articolata la parte riguardante assenze e congedi. L'art. 36 sui permessi retribuiti (che per i dirigenti si chiamano "assenze") prende atto dell'entrata in vigore della legge sulle unioni civili e aumenta da 30 a 45 giorni la possibile dilazione per fruire del permesso per matrimonio. Questi permessi – al contrario di quanto avviene nel comparto – non sembrano obbligatori per via delle parole "può assentarsi". Di grande impatto il nuovo articolo sui permessi per motivi personali che viene separato dalla pregressa clausola generale: i tre giorni annui (ovvero le 18 ore) non hanno più alcuna indicazione tipologica da parte del contratto e non viene più richiesto che i motivi siano "debitamente documentati". La soluzione – già adottata dal contratto del comparto - è epocale perché consente una *deregulation* tanto positiva quanto pericolosa. Anche se i motivi non devono più essere "debitamente documentati" dovrebbe essere sufficiente il solo richiamo ai principi di correttezza e buona fede che sono alla base del contratto di lavoro; in ogni caso, le assenze devono essere compatibili con le esigenze di servizio. L'art. 38 si occupa dei permessi della legge 104/1992 inserendo il concetto di programmazione mensile che, tuttavia, prevede subito deroghe che potrebbero vanificarla. Si tratta di tentare di regolamentare una materia spinosissima; ma è evidente che una vera svolta sulla materia può essere attuata solo dal legislatore. Altra norma indotta da uno dei decreti delegati del *Jobs Act* è quella dei congedi per le donne vittime di violenza previsti nell'art. 39. Il successivo art. 40 chiude dopo anni una vicenda che parte dall'art. 4, comma 16-bis della legge 125/2013 che aveva novellato il comma 5-ter dell'art. 55-septies del d.lgs. 165/2001 (in modo peraltro molto oscuro con confusione tra "assenza" e "permesso") e arriva alla circolare della Funzione pubblica n. 2/2014 che interpretava in modo abbastanza rigoroso la astrusa norma. Detta circolare è stata annullata dal Tar Lazio (sez. I, sentenza 5714 del 17.4.2015) e da allora la materia è stata nel caos più completo. In particolare, il comma 13 dell'art. 40, afferma che l'assenza dal domicilio in occasione della visita fiscale è giustificata dall'attestazione di aver svolto la prestazione sanitaria ma, a scanso di equivoci, la giustificazione riguarda la retribuitività della giornata lavorativa mentre, qualora il dipendente non avesse preventivamente avvertito di non essere reperibile a casa, si tratta in ogni caso di una infrazione disciplinare. In tema di assenze per malattia viene dato spazio alle procedure per la verifica della idoneità psico-fisica. Il richiamo al DPR 171/2011 è peraltro errato perché quel regolamento riguarda esclusivamente i dipendenti statali, mentre le aziende sanitarie devono adottare propri regolamenti interni per garantire la trasparenza e la correttezza del percorso. Nell'art. 47 appare misterioso il motivo per cui si citano tossicodipendenze e alcolismo e non il tabagismo e la ludopatia, ormai entrata nei Livelli Essenziali di assistenza: o si è esaustivi nelle elencazioni o si utilizza un termine trasversale quale "dipendenze". L'art. 48 fa riferimento – in modo veramente asettico per la verità – alle unioni civili.

13.1 Assenze giornaliere retribuite

Per le "assenze giornaliere retribuite" la disciplina è rimasta sostanzialmente invariata, con due modifiche che danno maggiore flessibilità applicativa all'istituto e che riguardano la possibilità di fruire di tre giorni, anche non consecutivi, per lutto entro 7 giorni lavorativi

successivi all'evento e per le assenze per matrimonio che possono essere fruite entro 45 giorni dal matrimonio stesso.

13.2 Assenze orarie retribuite

L'istituto consente la possibilità di concedere, a domanda del dirigente, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di assenza retribuita nell'anno, per particolari motivi personali o familiari.

Ad integrazione della precedente disciplina, viene precisato che tali assenze orarie:

- a) non riducono le ferie;
- b) non sono fruibili per frazione di ora;
- c) sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio;
- d) non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di assenze fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;
- e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dirigente è convenzionalmente pari alle ore di cui all'art. 24, comma 7, (Orario di lavoro);
- f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, delle assenze giornaliere previste dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Viene, altresì, ribadito che durante le predette assenze orarie al dirigente spetta l'intera retribuzione, esclusi gli emolumenti che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

13.3 Assenze previste da particolari disposizioni di legge

Per le "assenze previste da particolari disposizioni di legge" (art. 38), viene specificato che i dirigenti, ove ne ricorrano le condizioni, possono fruire dei tre giorni di cui all'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992.

La parte innovativa riguarda il fatto che, al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dirigente, che fruisce di tali assenze, predispone di norma una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'inizio di ogni mese ovvero, in caso di orario di lavoro articolato in turni, in tempo utile per la predisposizione della turnistica per il mese di riferimento.

In caso di necessità ed urgenza, la comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dirigente utilizza il permesso.

Viene ribadito, inoltre, che il dirigente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad assentarsi con conservazione della retribuzione nei casi previsti da specifiche disposizioni di legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584, come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52. Per i permessi per lutto pure previsti nell'art. 4 della legge n. 53/2000, ai sensi dell'art. 14, comma 2, del CCNL del 10.2.2004 (Congedi per eventi e cause particolari), trova applicazione in via esclusiva quanto previsto sulle assenze retribuite.

Anche in tali ipotesi, è necessario che il dirigente comunichi all'ufficio di appartenenza, con un preavviso di tre giorni, la data dell'assenza, salvo le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dirigente utilizza il permesso.

13.4 Assenze per malattie

Per quanto riguarda le "assenze per malattia", (art. 41) è stato sostanzialmente mantenuto il sistema precedente sia per quanto riguarda l'impianto generale dell'istituto, sia per quanto attiene al trattamento economico, sebbene alcuni commi siano stati aggiornati e riformulati. Alcune modifiche sono, invece, state apportate nell'ottica di recepire le innovazioni del D.P.R. n. 171 del 2011, che distingue due casi: l'inedoneità assoluta e permanente ad ogni proficuo lavoro e l'inedoneità allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, ma non allo svolgimento di una attività lavorativa. In entrambi i casi, il CCNL richiama le procedure previste dal citato D.P.R.

Viene anche recepito un importante principio del citato Regolamento in base al quale, l'Azienda ed Ente può richiedere l'accertamento della idoneità psicofisica del dirigente, anche prima dei termini temporali attualmente previsti, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inedoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione. Tale disposizione consente all'Azienda una più ampia possibilità di intervento per le situazioni di una certa gravità.

Sotto il profilo delle novità, va segnalata una norma di miglior favore, da tempo auspicata nell'ambito delle Aziende ed Enti del comparto, che amplia la tutela per le assenze dovute a *day-hospital*, al ricovero domiciliare certificato dalla azienda sanitaria o dalla struttura sanitaria che effettua la prestazione, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di *day-surgery*, *day-service*, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero. Infatti, tali assenze vengono equiparate, ai fini della determinazione del trattamento economico, a quelle dovute al ricovero ospedaliero e ai conseguenti periodi di convalescenza.

L'articolo successivo riguarda, invece, le "assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita" (art. 42). Nel nuovo CCNL, la disciplina delle assenze per gravi patologie richiedenti terapie salvavita è stata definita in uno specifico articolo a sé stante, nel quale viene riportata la regolamentazione preesistente, che prevedeva il diritto del dirigente a percepire l'intero trattamento e all'esclusione dei relativi giorni di assenza dal computo del periodo di computo.

Ovviamente per la delicatezza della situazione, viene confermata la previsione di specifici aspetti procedurali che sono ritenuti indispensabili al fine di poter beneficiare della clausola in esame. In particolare, viene richiesto che l'attestazione della sussistenza di particolari patologie richiedenti le terapie salvavita debba essere rilasciata dalle competenti strutture medico-legali delle Aziende sanitarie locali o dagli istituti o strutture accreditate o, nei casi previsti, dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni. Inoltre, è previsto che la procedura per il riconoscimento della grave patologia sia attivata dal dirigente e - solo dalla data di tale riconoscimento - decorrono i diritti per il dirigente previsti dall'articolo.

In tale contesto, va segnalato un significativo ampliamento del beneficio economico previsto dalla norma in esame che viene esteso anche ai giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa. La citata previsione va nella direzione di consentire ai dirigenti di poter fruire dei suindicati benefici anche per i periodi successivi all'effettuazione delle terapie, qualora queste comportino conseguenze sullo stato di salute del dirigente tali da non consentire allo stesso la ripresa dell'attività lavorativa. In proposito, al fine di limitare gli abusi e contenere gli oneri derivanti dall'applicazione della norma di miglior favore, la scelta stata quella di limitare l'applicazione ad un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.

Anche in questo caso, particolare attenzione è stata posta all'esigenza di presentare la relativa documentazione giustificativa e, a tale riguardo, viene previsto che le assenze debbano essere debitamente certificate dalle competenti strutture del Servizio Sanitario Nazionale o dagli istituti o strutture accreditate ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente. L'ultimo comma dell'art. 42 prevede, al fine di evitare ambiguità applicative, che la nuova disciplina delle particolari patologie si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo nazionale.

13.5 Assenze per visite specialistiche ed esami diagnostici

Del tutto innovativo è anche l'articolo sulle "assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici"(art. 40), in base al quale i dirigenti possono assentarsi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

Le assenze in esame sono assimilate alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comportamento e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse, con la sola eccezione per le assenze orarie. In particolare, viene specificato che tali ultime assenze:

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

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

Tali assenze orarie possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dirigente viene computata con riferimento all'orario di lavoro convenzionale nella giornata di assenza di cui all'art. 24, comma 7 (Orario di lavoro dei dirigenti) ed il trattamento economico accessorio del dirigente è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

Sotto l'aspetto procedurale, viene precisato che la domanda di fruizione dell'assenza è presentata dal dirigente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la richiesta può essere presentata anche nelle 24

ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dirigente intende fruire dell'assenza giornaliera od oraria. In ogni caso, in considerazione della specifica finalità dell'istituto, viene previsto che l'assenza deve essere giustificata mediante una specifica documentazione che consiste in un'attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

Il testo in esame prevede, inoltre, due ipotesi nelle quali l'assenza può essere imputata a malattia, che sono:

- nei casi di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dirigente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico;
- nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico.

Come norma di chiusura, viene salvaguardata la possibilità per il dirigente di fruire, in alternativa alle assenze di cui al presente articolo, anche delle assenze per motivi familiari e personali e dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dai vigenti CCNL.

13.6 Infortuni sul lavoro, malattie professionali ed infermità dovute a cause di servizio

In materia di "infortuni sul lavoro, malattie professionali ed infermità dovute a causa di servizio" (art. 43) la relativa regolamentazione è rimasta sostanzialmente identica seppure aggiornata e adeguata al venir meno della disciplina per le infermità dovute a causa di servizio, che è stata soppressa dall'art. 6 del D.L. 6 dicembre 2011 convertito nella legge 22 dicembre 2011, n. 214. È stato pertanto specificato che la relativa disciplina continuerà ad essere applicata solo ai dirigenti che hanno avuto il riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore delle citate disposizioni.

Il testo contrattuale è stato però integrato con la specificazione che la dichiarazione di guarigione clinica deve essere certificata dall'ente istituzionalmente preposto, che è l'INAIL.

Altro aspetto delicato riguarda la precisazione che il periodo di comportamento relativo alle assenze di cui al presente articolo (infortunio, malattia professionale e infermità per causa di servizio) pari a 18 mesi prorogabili per ulteriori 18 in casi particolarmente gravi è diverso e non cumulabile con quello previsto per la malattia ordinaria.

13.7 Congedo dei genitori e parentali

Anche per i "congedi dei genitori" (art. 44) viene, in via generale, confermata la precedente regolamentazione, tenendo presente le modifiche apportate dal D.Lgs. n.80 del 2015 il quale, in attuazione della normativa europea, ha modificato il testo del D.Lgs. n. 151 del 2001. L'ipotesi non contempla più il caso del parto prematuro in quanto lo stesso è stato disciplinato interamente dall'art. 16 bis del D.Lgs. n.151 del 2001.

In un successivo articolo a parte è stato introdotto l'istituto del "congedo parentale su base oraria" (art. 45). Si tratta di un mero richiamo della disciplina legislativa, atteso che l'istituto non è stato regolato dalle parti, in considerazione del fatto che lo stesso è già applicato nelle pubbliche amministrazioni sulla base di circolari attuative emanate al riguardo. Del resto, le recenti modifiche legislative non hanno inciso sulla portata della disciplina contrattuale, ma solo su aspetti descrittivi (durata del preavviso, ecc.).

13.8 Congedi per le donne vittime di violenza

Completamente innovativa è invece la disciplina dei "congedi per le donne vittime di violenza" (art. 39), la quale viene in parte mutuata dall'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015. Tale particolare tutela legislativa consente alla dirigente, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, di astenersi dal lavoro per poter attuare tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dirigente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo. La dirigente può scegliere di fruire del congedo su base giornaliera o oraria e, in tale ultimo caso, la relativa fruizione deve avvenire in misura pari alla meta dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo stesso. Per quanto riguarda il trattamento economico spettante in tali casi, la stessa norma di legge prevede che alla dirigente sia corrisposto quello previsto per il congedo di maternità dall'art. 44 (Congedi dei genitori).

Come ulteriore tutela, viene riportato che la dirigente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, con la possibilità di ritornare a tempo pieno, su richiesta della dirigente stessa.

Nell'ambito delle misure di protezione, viene ripresa nel CCNL una ulteriore norma di miglior favore prevista dalla legge n. 124 del 2015, in base alla quale la dirigente in esame, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'Azienda o Ente di appartenenza, che, entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione, è tenuta a disporre il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla lavoratrice, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua qualifica, area e disciplina.

Sotto il profilo contrattuale, viene prevista, come ulteriore tutela per le suddette dirigenti, la possibilità di fruire dell'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori trenta giorni. In tale ipotesi, in considerazione della peculiarità della situazione, le Aziende ed Enti, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, sono tenute ad agevolare la concessione dell'aspettativa stessa anche in deroga alle previsioni di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL del 10.2.2004 (Aspettativa).

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

13.9 Tutela dei dirigenti in particolari situazioni psicofisiche, richiamo alle armi ed unioni civili

L'istituto della "tutela dei dirigenti in particolari condizioni psicofisiche" (art. 46), è rimasto sostanzialmente identico seppure con qualche aggiornamento mentre è stata eliminata l'analogo istituto previsto per i dirigenti con disabilità, che, invece, è stato ritenuto superato dalla copiosa normativa emanata più specificatamente sulla materia.

Un aggiornamento da evidenziare riguarda il servizio militare. Il relativo articolo è ora denominato "richiamo alle armi" (art.47), in quanto, per tale unica fattispecie, è intervenuto l'art. 1799 della legge 66/2010 che stabilisce il trattamento economico da corrispondere. Al di fuori dei casi previsti nel citato comma 1799, ai dirigenti richiamati alle armi, l'amministrazione corrisponde la eventuale differenza fra lo stipendio in godimento e quello erogato dall'amministrazione militare. Il dirigente richiamato alle armi ha diritto alla conservazione del posto e dell'incarico per tutto il periodo di richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Alla fine del richiamo il dirigente deve porsi a disposizione dell'amministrazione per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito.

Del tutto nuovo è invece l'istituto delle "unioni civili", ove viene chiarito che al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti ed il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni contrattuali riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti della unione civile.

14 LE PARTICOLARI TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO

14.1 Rapporto di lavoro a tempo determinato

Nell'art. 108 e seguenti molte sono le innovazioni. Innanzitutto, va rilevata la soluzione data ad una questione che perdura da quasi sette anni, e cioè quella della durata massima del contratto a tempo determinato del personale sanitario che fruiva, dal 2012, della cosiddetta “deroga Balduzzi” la quale consentiva l'estensione a cinque anni dei contratti di lavoro in ispecie. Fermo restando che il limite massimo di durata dei contratti a tempo determinato dovrà essere individuato dalle stesse aziende, non si capisce perché allora viene detto che non può superare i 36 mesi, ignorando di fatto la deroga Balduzzi. Si può ritenere plausibile che i suoi effetti vengano riportati nelle deroghe di cui al comma 4, che individua come di seguito le ipotesi in cui la durata del contratto di lavoro a tempo determinato può derogare il limite massimo dei tre anni

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
- b) particolari necessità delle Aziende ed Enti di nuova istituzione;
- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità.

In tali ipotesi, la durata dei contratti a tempo determinato potrebbe essere anche infinita. Viene prevista, inoltre, la necessità dei dieci giorni di intervallo nel caso in cui il soggetto abbia vinto un nuovo avviso pubblico.

L'art. 108 definisce il numero massimo di contratti a tempo determinato, ivi compresi gli eventuali rinnovi, conferibili da ogni singola Azienda in considerazione della necessità di garantire la costante erogazione dei servizi sanitari ed il rispetto dei livelli essenziali di assistenza e in conformità alle linee di indirizzo emanate dalle regioni. Tale limite viene fissato nella misura del 20% – che è conforme a quanto stabilisce lo stesso D.Lgs. 81 del 2015 – definendone le eccezioni, che poi sono le stesse sopra riportate nei punti da a) a c). Il quadro così definito finisce con il dare l'idea che il ricorso al tempo determinato non è affatto uno strumento eccezionale e si contraddicono le stesse norme legislative che propugnano il “superamento del precariato” (art. 20 del d.lgs. 75/2017). In una azienda sanitaria, infatti, circa 1/4 del personale potrebbe essere legittimamente assoggettato a lavoro flessibile. Resta, in ogni caso, per quanto concerne i rapporti di lavoro a tempo determinato, il rispetto del limite previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 (divieto del superamento della spesa sostenuta per il personale a tempo determinato nel 2009, decurtato del 50%). Apprezzabile è la previsione del comma 5 dell'art. 108 che cancella finalmente il riferimento all'art. 9 della legge 207/1985 e demanda alle stesse aziende la definizione delle procedure per lo svolgimento delle selezioni. Vengono concessi evidenti innalzamenti normativi riguardo ai permessi, come prevedeva la Direttiva-madre sulla contrattazione integrativa, ma restano forti le perplessità riguardo ai maggiori oneri che ne conseguono.

Continua a non essere prevista la disciplina del lavoro in somministrazione per i dirigenti, che pertanto risulta vietato.

In un ragionamento più generale, la normativa contrattuale che disciplina i rapporti di lavoro a tempo determinato è caratterizzata da aspetti di forte cambiamento dovuti alla necessità di

adeguare il testo alle nuove disposizioni legislative che devono essere applicate, in materia, nel lavoro pubblico. Infatti nella norma contrattuale viene precisato che le Aziende ed Enti possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di dirigenti con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del Digs. n. 165/2001 e dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Viene in ogni caso ribadito il principio in base al quale in nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 36, comma 5 del D.Lgs. n. 165/2001 pur restando stabilito che l'assunzione con contratto a tempo determinato può avvenire solo a tempo pieno. Viene confermata la possibilità di attivare, sulla base delle linee guida regionali, anche i contratti a tempo determinato di cui all'art. 15 *septies* del D.Lgs n. 502/1992 con esclusione dell'incarico di direzione di struttura complessa.

Sotto il profilo del trattamento economico e normativo, si registra un notevole salto di qualità in quanto il contratto ha recepito in pieno il principio del divieto di discriminazione prevedendo una serie di disposizioni a favore dei dirigenti con contratto a termine.

In particolare, viene specificato che:

- a) le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato, entro il limite annuale stabilito per i dirigenti che entrano per la prima volta nella pubblica amministrazione. Nel caso in cui, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre amministrazioni e pure di diverso comparto, il dirigente abbia comunque prestato servizio per più di tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di 28 o 32 giorni, stabilito dall'art 33, commi 2 e 3 (Ferie e recupero festività soppresse) del CCNL, a seconda dell'articolazione dell'orario di lavoro rispettivamente su cinque o su sei giorni;
- b) in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dall'art. 41 del CCNL (Assenze per malattie), si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638, ai fini della determinazione del periodo in cui è corrisposto il trattamento economico;
- c) i periodi nei quali spetta il trattamento economico intero e quelli nei quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art. 41 comma 10 (Assenze per malattie), in misura proporzionalmente rapportata al periodo in cui è corrisposto il trattamento economico come sopra determinato o, se inferiore, alla durata residua del contratto, salvo che non si tratti di un periodo di assenza inferiore a due mesi. In tal caso il trattamento economico è corrisposto comunque in misura intera. Il trattamento economico non può in nessun caso essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro;
- d) il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall' art. 41(Assenze per malattie);
- e) possono essere consentite assenze non retribuite per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e assenze retribuite solo in caso di matrimonio;
- f) nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe, oltre alle assenze di cui alla lett.

- d), possono essere consentite le seguenti assenze: - assenze retribuite per motivi personali o familiari, di cui all'art. 37; - assenze per esami o concorsi, di cui all'art. 36 comma 1 lettera a); - assenze per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche, di cui all'art. 40; - assenze per lutto di cui, all'art. 36 comma 1 lettera b);
- g) il numero massimo annuale di assenze di cui alla lettera e) deve essere riproporzionato in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato, salvo il caso delle assenze per lutto; l'eventuale frazione di unità derivante dal riproporzionamento è arrotondata alla unità superiore, qualora la stessa sia uguale o superiore a 0,5;
- h) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i dirigenti, compresa la legge n.53/2000, ivi comprese le assenze per lutto nei casi di rapporto di durata inferiore a sei mesi.

Regole specifiche poi sono previste per il periodo di prova al momento dell'assunzione e per il periodo di preavviso, in caso di estinzione del rapporto di lavoro, peraltro già esistenti nella precedente regolamentazione contrattuale, ma che vengono ulteriormente precisati e completati nel nuovo CCNL.

Sotto il profilo dell'anzianità di servizio, viene precisato che i periodi di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, possono essere adeguatamente valutati nell'ambito delle procedure di reclutamento della stessa o di altra amministrazione, secondo requisiti o criteri che attengono alla durata di tali periodi ed alla corrispondenza tra professionalità richiesta nei posti da coprire ed esperienza maturata nei rapporti di lavoro a termine.

Infine, nel comma 8 si precisa che *"L' Azienda od Ente nel contratto individuale per l'assunzione a tempo determinato definisce quale incarico conferire al Dirigente assunto ai fini della retribuzione di posizione; la retribuzione di risultato e corrisposta in misura proporzionale alla durata dell'incarico ed in relazione ai risultati conseguiti."*

14.2 Rapporto di lavoro con impegno ridotto

Gli artt. 110-112 disciplinano il rapporto di lavoro ad impegno ridotto, cioè il *part-time* secondo il lessico dei sindacati della dirigenza sanitaria.

Per quanto riguarda i rapporti di lavoro con impegno ridotto rinominati "rapporti di lavoro con impegno orario ridotto" (artt. 110, 111 e 112) si registrano alcune modifiche in relazione agli interventi legislativi effettuati, tra cui si segnala l'art. 73 del D.L. 112 del 2008 convertito nella legge 133 del 2008, che ha consentito superamento dell'automatismo previsto dalla precedente disciplina legislativa, in base alla quale la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avveniva automaticamente, al superamento dei sessanta giorni dalla richiesta avanzata dal dirigente. Ora, invece, grazie agli interventi effettuati dalla citata legge, è stato ripristinato l'equilibrio tra l'Azienda ed il dirigente e, in tale logica, vengono espressi specificatamente i motivi per i quali l'Azienda può negare la concessione di tale tipologia lavorativa. Inoltre, i dirigenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da impegno orario pieno a impegno orario ridotto nelle ipotesi previste dall'art.8, commi 3 (lavoratori affetti da patologie oncologiche o cronico-degenerative) e 7 (trasformazione del rapporto di lavoro in luogo del congedo parentale), del D.Lgs.n.81 /2015.

Il numero dei rapporti a impegno orario ridotto non può superare il tre per cento della dotazione organica complessiva dell'area della dirigenza sanitaria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Le Aziende in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 5, lett. k) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), tenendo conto delle esigenze organizzative, possono elevare il contingente di cui sopra fino al sette per cento.

L'incarico di natura gestionale (ivi compreso quello di responsabilità di unità operativa semplice) è incompatibile con l'impegno orario ridotto.

Non possono presentare domanda di passaggio all'impegno orario ridotto i dirigenti con rapporto non esclusivo. L'autorizzazione all'esercizio dell'attività libero-professionale intramuraria comunque classificata è sospesa per tutta la durata dell'impegno orario ridotto.

È previsto il recesso per giusta causa nei confronti del dirigente con regime ad impegno ridotto che violi il rispetto del rapporto di lavoro esclusivo svolgendo attività libero-professionale extramuraria.

Uno specifico comma è diretto a disciplinare il regime di transizione dal rapporto di lavoro ad impegno ridotto secondo la disciplina contrattuale previgente che viene disapplicata.

Limitatamente ai casi di carenza organica, il dirigente a impegno orario ridotto orizzontale, previo consenso e nel rispetto delle garanzie previste dalle vigenti disposizioni legislative, con particolare riferimento al D.Lgs. n. 151/2001 e alla legge 104/1992, può essere utilizzato per la copertura dei turni di pronta disponibilità, turni proporzionalmente ridotti nel numero in relazione all'orario svolto. Inoltre, nei casi di impegno orario ridotto verticale le prestazioni di pronta disponibilità ed i turni sono assicurati per intero nei periodi di servizio. Il dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto non può effettuare né prestazioni aggiuntive né, tantomeno, attività di supporto all'intramoenia.

In materia di trattamento economico del dirigente con impegno orario ridotto si prevede l'applicazione, in quanto compatibili, delle disposizioni di legge e contrattuali dettate per il

rapporto a impegno orario pieno, ivi compreso il diritto alla formazione, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.

Al dirigente con impegno orario ridotto può essere richiesta, entro certi limiti massimi, l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro previsto in 38 ore settimanali. Inoltre, nel rapporto di lavoro a impegno orario ridotto di tipo orizzontale, verticale e misto è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, intendendosi per tali tutte le prestazioni orarie aggiuntive del dirigente ulteriori rispetto all'orario concordato tra le parti e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro.

Si precisa altresì che il trattamento economico del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto è proporzionato alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche (retribuzione complessiva d'incarico, l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, l'indennità di esclusività del rapporto di lavoro, l'indennità di specificità e l'indennità di rischio radiologico) spettanti al dirigente con rapporto a impegno orario pieno appartenente alla stessa posizione, anche d'incarico. Invece, i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dirigenti a impegno orario ridotto anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi aziendali con le procedure di cui all'art. 7 del CCNL.

15 LA RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Gli articoli del contratto dal 69 al 79 rivisitano – disapplicando tutta la precedente normativa contrattuale come contenuta nel CCNL 6 maggio 2010 (cfr. art. 79) – la tematica della “responsabilità disciplinare” del dirigente sanitario, alla luce, in particolare, delle novità introdotte dal D.Lgs. 75/2017 (c.d. “Decreto Madia”), tenendo conto dei limiti in materia demandati dal testo unico sul pubblico impiego (D.Lgs. 165/2001 e *smi*) alla contrattazione collettiva.

Lo schema del nuovo modello è analogo a quello dei precedenti contratti collettivi, con esclusione dei riferimenti agli aspetti procedurali che, a seguito delle modifiche apportate dal D.Lgs. n. 150 del 2009 e confermate dal D.Lgs. n. 75 del 2017, sono riservate alla legge.

Per quanto riguarda il riparto delle competenze tra legge e contratto in tema di sanzioni disciplinari, il citato decreto n. 75 del 2017, nel regolare la materia, interviene sia nella disciplina della parte procedimentale, sia nella individuazione di specifiche fattispecie di sanzioni conservative o di licenziamento, connesse a violazioni ritenute particolarmente rilevanti, nella logica di rafforzare i poteri datoriali, evitando situazioni di inerzia, nonché di reprimere condotte legate all'assenteismo o comportamenti non conformi all'esercizio di pubbliche funzioni.

Il decreto stesso riserva alla contrattazione collettiva tematiche di notevole rilievo che riguardano l'individuazione delle tipologie delle infrazioni e delle relative sanzioni disciplinari, anche in riferimento ad ulteriori ipotesi di licenziamento, e la definizione di una procedura di conciliazione non obbligatoria. Tutte queste tematiche sono affrontate nell'articolo del CCNL, con l'interessante precisazione di cui alla dichiarazione congiunta n.4 : *"Le parti, nella redazione delle norme contrattuali in materia disciplinare, hanno ritenuto utile, per favorire la massima conoscenza e chiarezza, fra i dirigenti, di una così rilevante e delicata materia, inserire vari riferimenti alle norme di legge. Tali riferimenti, avendo finalità meramente ricognitive, non costituiscono interventi contrattuali innovativi o modificativi sulle prescrizioni di legge."*

Due sono le materie espressamente riservate alla contrattazione collettiva: la procedura per il rimprovero verbale e le sanzioni per forme anomale di assenteismo. Su queste ultime non c'è nulla da rilevare se non che viene prevista di *default* la sanzione della sospensione da 3 giorni fino a tre mesi da parte dell'art. 72, comma 8, lettere o) e p), mentre per il rimprovero verbale non viene previsto alcunché in quanto, come è noto, tale sanzione già dal 2010 non è contemplata per i dirigenti.

Per quanto riguarda gli "obblighi del dirigente" (art.70), viene riproposta sostanzialmente la precedente disciplina con alcuni adeguamenti riguardanti il DPR n. 62 del 2013 (Codice di comportamento) e aggiunto, al comma 3 lett. m), tra gli obblighi del dirigente che *"qualora svolga attività di ricerca scientifica dovrà attenersi alle regole di comportamento di buona fede internazionalmente condivise dalla comunità scientifica, e quindi dovrà evitare rigorosamente comportamenti fraudolenti volti ad alterare i risultati della ricerca di cui è responsabile al fine di conseguire un indebito vantaggio in termini di riconoscimento di pubblicazioni o ottenimento di finanziamenti."*

Con riferimento alla parte relativa alle sanzioni disciplinari (art. 71) ed illeciti disciplinari (art. 72), alla riconferma del precedente quadro regolativo si affiancano le nuove sanzioni dettate dalle nuove disposizioni legislative sopra citate. Per quanto riguarda gli aspetti maggiormente innovativi del D.Lgs. n. 75 del 2017, occorre richiamare quelli espressamente rinviati alla contrattazione che riguardano, in particolare, la definizione delle sanzioni relative alle "due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale" e alle ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza". In attuazione di ciò, per tali specifiche ipotesi pertanto sono state previste sanzioni che vanno dalla sospensione dal servizio da 11 giorni a sei mesi fino al licenziamento, nel caso di recidiva. Sempre con riferimento alle sanzioni ed agli illeciti disciplinari, si segnala che l'ipotesi prevede uno specifico riferimento all'art. 12, commi 1, 2 e 3 della legge n. 3/2018 sull'esercizio abusivo della professione in ambito sanitario. Si segnala altresì una specificità inserita alla fine del comma 4 dell'art. 72 dove si prevede che *"L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'Azienda o Ente ed è destinato alle attività relative alla sicurezza del personale sanitario"*.

Analogamente si è proceduto anche per gli altri istituti strettamente correlati alla responsabilità disciplinare ("sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare" (art. 73), "sospensione cautelare in corso di procedimento penale" (art. 74), "rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale" (art.75), per i quali sono state tenute presenti tutte le innovazioni legislative, soprattutto per quanto riguarda la possibilità di concludere il procedimento disciplinare anche in pendenza di quello penale.

Nulla è innovato per quanto riguarda la "determinazione concordata della sanzione" (art.76) nonché la "reintegrazione sul posto di lavoro e indennità supplementare" (art.77) proponibile, quest'ultima, in sostituzione della reintegrazione prevista dall'art. 63, comma 2, terzo periodo del D.Lgs. n. 165/2001.

Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità di cui all'art. 55, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 (responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile), che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.

15.1 Obblighi del dirigente

Nell'ambito del sistema delle responsabilità del dirigente sanitario, costituisce principio generale la netta distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui alle previsioni di legge e contrattuali vigenti e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, che invece riguarda il raggiungimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati, le prestazioni e le competenze professionali e organizzative dei dirigenti, responsabilità che viene accertata secondo le procedure e mediante gli organismi previsti, nell'ambito del sistema di valutazione di cui al CCNL.

Fatta questa doverosa premessa, il dirigente ha l'obbligo di conformare la propria condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile, contribuendo alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità.

Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi cui è preposto, nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti, operando costantemente nel pieno rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (DPR 62/2013), di cui si impegna ed è obbligato ad osservare tutte le disposizioni, nonché dei codici di comportamento adottati da ciascuna Azienda ai sensi dell'art. 54, comma 5 del D.Lgs. n. 165/2001 e di quanto stabilito nelle Carte dei Servizi.

Il dirigente, tenuto conto della necessità di garantire la migliore qualità del servizio, deve, in particolare:

- a) assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro, nonché delle disposizioni contrattuali, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Azienda e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;
- b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- c) nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'Azienda con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'Azienda, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;
- d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando ed assicurando la presenza in servizio correlata alle esigenze della propria struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, nel rispetto della normativa contrattuale e legislativa vigente;
- e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi personali, del coniuge, dei conviventi, dei parenti e degli affini fino al secondo grado come indicato dal D.P.R. 62/2013;
- f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;
- g) informare l'Azienda di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale, quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda;
- h) astenersi dal chiedere o accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore;
- i) garantire, per quanto nei suoi poteri e nei suoi obblighi di servizio, il massimo rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente nell'arco delle 24 ore, nell'ambito delle funzioni assegnate al dirigente, nel rispetto dalla normativa contrattuale vigente;

- j) assicurare la massima diligenza nella compilazione e tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;
- k) rispettare le norme di legge, contrattuali ed aziendali in materia di espletamento dell'attività libero professionale;
- l) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia;
- m) qualora svolga attività di ricerca scientifica dovrà attenersi alle regole di comportamento di buona fede internazionalmente condivise dalla comunità scientifica, e quindi dovrà evitare rigorosamente comportamenti fraudolenti volti ad alterare i risultati della ricerca di cui è responsabile al fine di conseguire un indebito vantaggio in termini di riconoscimento di pubblicazioni o ottenimento di finanziamenti.

Il dirigente è inoltre tenuto ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, nonché di divieto di fumo.

15.2 Sanzioni disciplinari

Con riferimento alla responsabilità disciplinare, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni, individuate dal CCNL, sono applicate secondo i principi e i criteri definiti dal CCNL stesso, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 55 e segg. del D.Lgs. n. 165/2001, con particolare riferimento alla regolamentazione del procedimento disciplinare.

La mancanza del rispetto, da parte del Dirigente, degli obblighi elencati nell'art. 70 del CCNL e dettagliatamente riportati nel precedente paragrafo 14.1 comporta, secondo la gravità delle infrazioni e previo procedimento disciplinare, l'applicazione delle seguenti sanzioni:

- a) censura scritta;
- b) sanzione pecuniaria;
- c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione (da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di sei mesi);
- d) licenziamento con preavviso;
- e) licenziamento senza preavviso.

Ogni Azienda è tenuta al rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità di ciascuna delle sanzioni da applicare occorre tener conto:

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

- della recidività dei comportamenti e delle mancanze, già sanzionate nel biennio di riferimento, che comporta una sanzione di maggiore gravità e diversa tipologia tra quelle individuate.

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

Censura scritta e sanzione pecuniaria

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

- inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato ove non ricorrano le fattispecie della falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia, per le quali è previsto il licenziamento.
- condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti della direzione aziendale, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
- alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
- comportamento negligente nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;
- violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'Azienda di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda;
- inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'Azienda o per gli utenti;
- violazione del segreto d'ufficio, anche se non ne sia derivato danno all'Azienda.

L'importo delle multe viene introitato nel bilancio dell'Azienda ed è destinato esclusivamente alle attività relative alla sicurezza del personale sanitario. Si tratta di una destinazione vincolata che non può essere oggetto di diverse scelte, anche in sede di contrattazione integrativa annuale sulla negoziazione delle risorse (c.d. "sessione di bilancio") non essendo peraltro previsto uno specifico rimando nel CCNL.

Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione

La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni, si applica nel caso previsto dall'art. 55 *bis*, comma 7 del D.Lgs. n. 165/2001 (Dirigente, appartenente alla stessa che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato

motivo, la collaborazione richiesta dall'Ufficio disciplinare precedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti).

La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi si applica nei casi previsti dall'art. 55 *sexies*, comma 3 (Il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa l'obbligo della segnalazione ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare).

La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi, si applica nel caso previsto dall'art. 55 *sexies*, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 (violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno).

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

- a. recidiva nel biennio delle mancanze previste dal CCNL oppure quando le stesse mancanze si caratterizzano per una particolare gravità;
- b. minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'Azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti o dei dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- c. manifestazioni offensive nei confronti dell'Azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti, dei dipendenti o di terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;
- d. tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dirigente;
- e. assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso (fatta salva l'ipotesi di assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione, per la quale è prevista la sanzione del licenziamento). In tale ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'Azienda, agli utenti o ai terzi;
- f. occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;
- g. mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale;
- h. comportamenti omissivi o mancato rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente, nell'arco delle ventiquattro ore, nell'ambito delle funzioni assegnate e nel rispetto della normativa contrattuale vigente;

- i. comportamento negligente od omissivo nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche, da cui sia derivato un danno per l'Azienda o per i terzi;
- j. inosservanza degli obblighi, a lui ascrivibili in merito alla certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia;
- k. qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'Azienda o a terzi;
- l. atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
- m. atti, comportamenti o molestie lesivi della dignità della persona;
- n. atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista la gravità e reiterazione;
- o. fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
- p. ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza.

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

Licenziamento con preavviso

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

- 1) le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. b), c), da f-bis) sino a f-quinquies del D.Lgs. 165/2001 e 55 septies, comma 4. Rientrano, in particolare, fra tali ipotesi: assenza priva di valida giustificazione, ingiustificato rifiuto al trasferimento disposto dall'azienda per motivate esigenze di servizio, violazione del codice di comportamento, omissione o ritardo nell'esercizio del procedimento disciplinare, reiterata violazione degli obblighi disciplinari, insufficiente rendimento lavorativo);
- 2) recidiva nel biennio di una delle mancanze per le quali è prevista la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, quando le mancanze di cui ai commi precedenti si caratterizzino per una particolare gravità;
- 3) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale, ove ne sia seguito grave conflitto di interessi o una forma di concorrenza sleale nei confronti dell'Azienda;
- 4) l'ipotesi di cui all'art. 55 quater comma 3-quinquies (omessa attivazione, da parte del dirigente, del provvedimento disciplinare o omessa attivazione del provvedimento di sospensione cautelare);
- 5) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16 comma 2 secondo e terzo periodo del DPR 62/2013 (accettazione, da parte del dirigente, di regalie non di modico valore);
- 6) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità;

Licenziamento senza preavviso

La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica nei seguenti casi:

- 1) le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D.Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 55 quinquies, comma 3;
- 2) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, fatto salvo quanto previsto in materia di rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale;
- 3) condanna, anche non passata in giudicato, per:
 - per i delitti indicati dall'art. 7, comma 1, e 8, comma 1, del D.Lgs. n. 235/2012 ;
 - per i delitti indicati dall'art.12, commi 1, 2 e 3 della legge 11 gennaio 2018 n.3;
 - quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - gravi delitti commessi in servizio;
 - delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 97/2001;
 - per gli atti e comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, seppur estranei alla prestazione lavorativa, posti in essere anche nei confronti di terzo, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2119 del codice civile.

L'irrogazione della sanzione deve basarsi su elementi certi ed obiettivi, deve essere tempestivamente comunicata al dirigente. Inoltre, al fine di garantire la certezza delle situazioni giuridiche, non può essere applicata una sanzione di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo.

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

I provvedimenti (sanzioni) adottati nell'ambito del procedimento disciplinare non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.

Al codice disciplinare, nonché al codice di comportamento e alle carte dei servizi, ove emanate, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Azienda Tale pubblicità equivale a tutti gli effetti all'affissione all'ingresso della sede di lavoro.

In sede di prima applicazione del CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico, nelle forme idonee (pubblicazione sul sito web aziendale), entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua affissione o dalla pubblicazione nel sito web dell'amministrazione. Resta ferma l'applicabilità delle sanzioni di legge.

Per finire, restando sempre nell'ambito degli illeciti e delle sanzioni, si rileva come, contrariamente al comparto, non diventa un illecito disciplinare il non indossare il cartellino identificativo; l'obbligo è sancito dall'art. 55 novies del d.lgs. 165/2001 ma era declinato quale illecito disciplinare solo da una circolare del 2010. Anche il rifiuto di assoggettarsi a visite personali di controllo non è ritenuto un illecito.

15.3 Procedimenti disciplinari

Il soggetto competente ad assumere le determinazioni conclusive del procedimento disciplinare è il direttore generale o chi da lui delegato. Nell'ambito del procedimento disciplinare, la contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva, nel rispetto dei termini temporali previsti dalla legge, nonché contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi, al fine di rendere edotto tempestivamente il dirigente degli elementi a lui addebitati e consentire allo stesso di esercitare il diritto di difesa.

Per le forme e i termini del procedimento disciplinare, trovano applicazione le previsioni dell'art. 55 bis del D.Lgs. n.165/2001.

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

15.4 Sospensione dal servizio

Fatta salva la sospensione cautelare disposta nei casi di falsa attestazione in servizio, accertata in flagranza o mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi delle presenze, l'Azienda, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo potrà essere prorogato a sessanta giorni nei casi di particolare gravità e complessità.

Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo della sospensione cautelare deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

Il periodo trascorso in sospensione cautelare, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'Azienda non proceda direttamente al licenziamento del dirigente.

Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, salvo che l'Azienda non proceda direttamente al licenziamento del dirigente.

Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, del D.Lgs. n. 235/2012 e fatta salva l'applicazione dell'art. 72 (Codice disciplinare), comma 10, qualora l'Azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 75 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001. È fatta salva l'applicazione del licenziamento

senza preavviso, qualora l'Azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del D.lgs. 165/2001 nonché dell'art. 75 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

Nei casi sopra indicati si applica, comunque, quanto previsto dall'art. 55 *ter* del D.Lgs. 165/2001, comma 1, ultimo periodo.

Ove l'Azienda intenda procedere al licenziamento senza preavviso, la sospensione del dirigente conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione licenziamento senza preavviso, l'Azienda ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale.

Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 55 ter del D.Lgs. 165/2001, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità dell'art. 72 del CCNL.

Al dirigente sospeso dal servizio e ad eccezione della sola ipotesi di sospensione cautelare sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché la retribuzione individuale di anzianità e gli assegni familiari, qualora ne abbia titolo.

Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "*il fatto non sussiste*" o "*l'imputato non lo ha commesso*" oppure "*non costituisce illecito penale*" o altra formulazione analoga, quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, compresi gli aumenti contrattuali nel frattempo intervenuti, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione cautelare nonché quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia, in tutto o in parte, ad oggetto fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 55 ter e quater, del D.Lgs. n. 165/2001.

L'Azienda, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dirigente e, quando all'esito dell'istruttoria, non disponga di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare attivato.

Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55ter del D.Lgs. n. 165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale, interviene una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che *“l'imputato non l'ha commesso”* o altra formulazione analoga, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55 ter, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur non costituendo illeciti penali, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'art. 55 ter, comma 4 del D.Lgs. n. 165/2001.

Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento senza preavviso e, successivamente, il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che *“l'imputato non l'ha commesso”* o altra formulazione analoga, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

Dalla data di riammissione in servizio, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, compresi gli aumenti contrattuali nel frattempo intervenuti, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, nonché della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli.

Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dall'art. 55 – ter del D.Lgs. n. 165/2001.

15.5 Determinazione concordata della sanzione

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

La sanzione concordemente determinata in esito alla suddetta procedura conciliativa non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.

L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari o il dirigente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa. La mancata formulazione della proposta entro il termine previsto comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa. La proposta dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del D.Lgs. n.165/2001 (posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano).

Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare.

La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

Ove la proposta sia accettata, l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari convoca nei tre giorni successivi il dirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari.

In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare.

In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La mancata conclusione entro tali termini comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

L'Azienda o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, prevista dall'art. 63, comma 2, terzo periodo del D.Lgs. n. 165/2001, il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.

L'indennità supplementare di cui al comma 1 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

- 7 mensilità in corrispondenza del cinquantunesimo anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del cinquantesimo e cinquantaduesimo anno compiuto;

- 5 mensilità in corrispondenza del quarantanovesimo e cinquantatreesimo anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del quarantottesimo e cinquantaquattresimo anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del quarantasettesimo e cinquantacinquesimo anno compiuto;
- 2 mensilità in corrispondenza del quarantaseiesimo e cinquantaseiesimo anno compiuto.

Nella determinazione della indennità supplementare è ricompresa anche la retribuzione di posizione minima già in godimento del dirigente al momento del licenziamento, con esclusione della variabile aziendale e di quella di risultato e delle altre indennità connesse all'incarico precedentemente ricoperto.

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

Il dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato la nullità o l'annullabilità del licenziamento, può avvalersi della disciplina della mobilità di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 165 del 2001, con le procedure indicate nella medesima norma nonché dall'art. 54 del CCNL. Qualora si realizzi il trasferimento tramite mobilità ad altra Azienda, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.