

Roma, 20 febbraio 2002
AGLI ASSESSORATI ALLA SANITA'
DELLE REGIONI E PROVINCE
AUTONOME
LORO SEDI

OGGETTO: Chiarimenti sulle clausole dei CCNL 1998-2001 della dirigenza del SSN, aree medica e veterinaria e dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo, stipulati l'8 giugno 2000.

Pervengono ulteriori e numerosi quesiti scritti e telefonici in ordine ad alcune specifiche clausole dei CCNL della dirigenza dell'area medica e veterinaria e dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo del SSN stipulati l'8 giugno 2000, che – data la loro ripetitività e generalità - rendono opportuno, ad avviso di questa Agenzia, fornire ulteriori chiarimenti oltre quelli già inviati nel corso del 2000, allo scopo di favorire l'omogeneità di applicazione dei relativi istituti, ai sensi di quanto previsto dall'art. 46 comma 1 del dlgs. 165/2001.

Considerata la rilevanza degli argomenti trattati, si prega di dare al presente documento, la massima diffusione tra le aziende e gli enti del comparto di propria competenza territoriale, rammentando, come sempre, che la gestione dei contratti collettivi rientra, in ogni caso, nella specifica attività, competenza e responsabilità delle aziende.

Si rammenta che le precedenti note di chiarimenti del 26 luglio e 25 ottobre 2000 citate nel testo - come la presente – sono comunque rinvenibili sul sito internet di questa Agenzia che di seguito si riporta: **www.aranagenzia.it**

IL PRESIDENTE
(Avv. Guido Fantoni)
F.to Fantoni

A) CCNL 8 GIUGNO 2000, QUADRIENNIO 1998 – 2001 PER LA PARTE NORMATIVA E PRIMO BIENNIO ECONOMICO 1998 – 1999.

1) Art. 16 CCNL di entrambe le aree – Orario di lavoro dei dirigenti

- *Con l'entrata in vigore del CCNL dell'8 giugno 2000 relativo alla Dirigenza Sanitaria, Prof.le, Tecnica e Amm.va , si deve intendere disapplicato l'art. 20 DPR 384/90 (150 ore) dal momento che l'art. 16 prevede l'incremento da 2 a 4 ore della riserva oraria da destinare ad attività di aggiornamento anche per tali dirigenti?*
- *Si può estendere l'applicazione dell'art. 20 del DPR 384/90 (150 ore) all'area della dirigenza medica e veterinaria?*
- *I dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato possono usufruire delle quattro ore di aggiornamento professionale anche per altre tipologie di permessi?*

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

Con riguardo al terzo punto, l'art. 1 dei CCNL 5 agosto 1997, che regola i contratti di lavoro a termine per la dirigenza del SSN, al comma 5 precisa gli istituti del rapporto di lavoro non applicabili ai dirigenti assunti a tempo determinato tra i quali non è menzionata la riserva oraria da destinare all'aggiornamento professionale che è quindi valida anche per detti dirigenti. Tale riserva non può, tuttavia, essere utilizzata per altra tipologia di permessi (ad es. per partecipare a concorsi pubblici). Sul rapporto di lavoro a tempo determinato dopo l'entrata in vigore del dlgs 368 del 2001 vedere anche la risposta al quesito n. 31.

2) Art. 18 CCNL di entrambe le aree - Sostituzione

- *Il dirigente di struttura complessa, in aspettativa per il conferimento di un analogo incarico presso altra azienda, è sostituibile con l'assunzione di un dirigente a tempo determinato con pari tipologia di incarico? In caso di rientro al termine dell'aspettativa, il*

dirigente è ancora titolare dell'incarico di struttura complessa ovvero si deve procedere al conferimento di un nuovo incarico di altra tipologia?

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

Le ipotesi previste dall'art. 18, comma 5, del CCNL contemplano la possibilità di sostituzione del dirigente di struttura complessa con altro dirigente con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato per tutta la durata delle particolari aspettative ivi previste, tutelate da varie leggi o contratti collettivi quadro. Il successivo comma 6 disciplina anche le modalità da seguire per il rientro anticipato del titolare. Il caso prospettato nel quesito sembra, invece, rientrare nell'ipotesi disciplinata dall'art. 19, comma 6 di entrambi i contratti che tutela temporaneamente (cioè per soli sei mesi) il dirigente il quale sia assunto a tempo indeterminato con incarico di direzione di struttura complessa ex DPR 484 del 1997 in altra azienda. In tale situazione trova applicazione l'art. 18, comma 2 di entrambi i CCNL, al quale segue la procedura prevista dal citato DPR 484 solo nel caso in cui il dirigente - già titolare dell'incarico - non rientri dall'aspettativa concessa lasciando così il posto di organico disponibile per l'azienda. Ove, al contrario, il citato dirigente di struttura complessa, rientri anticipatamente dall'aspettativa prima dello scadere (o al termine) del semestre, egli prosegue il proprio incarico senza alcun cambiamento della tipologia essendo l'aspettativa disposta a sua tutela. Diversa, invece, è la situazione prevista dall'art. 19, comma 7 di chiara interpretazione (v. quesiti al punto n. 3).

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

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

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

all'incarico di struttura complessa del dirigente sindacale distaccato. Sulle procedure da seguire per la ristrutturazione si rinvia in ogni caso alla risposta all'ultimo quesito del punto n. 11.

3) Art. 19 CCNL di entrambe le aree – Aspettativa

- *Esiste un termine temporale di preavviso da parte del dirigente che richieda l'aspettativa? A quale normativa si deve far riferimento?*
- *La concessione dell'aspettativa ad un dirigente a tempo indeterminato (in particolare se di struttura complessa), nel caso in cui questa arrechi un grave danno alla funzionalità della struttura di appartenenza, rientra nella discrezionalità della azienda ovvero si configura come un obbligo?*
- *L'aspettativa prevista dall'art. 19, comma 7 per i dirigenti in servizio a tempo indeterminato è discrezionale?*
- *Si può concedere l'aspettativa ad un dirigente medico a tempo indeterminato per tutta la durata di un contratto a tempo determinato, conferito ai sensi del DPR 28.07.2000, n. 271 relativo alla disciplina dei rapporti tra SSN e medici specialisti ambulatoriali interni?*

L'art. 19 dei CCNL non ha stabilito alcun termine a carico dell'azienda per la comunicazione al dirigente dell'assenso all'aspettativa, nè di preavviso – da parte del dirigente - ai fini dell'inizio della medesima. Ciò significa che tali aspetti devono essere oggetto di appositi atti organizzatori interni da adottarsi in azienda con piena autonomia e sulla base delle proprie esigenze.

L'aspettativa per motivi di famiglia di cui al l'art. 19 comma 1 non è concessa obbligatoriamente come si desume dalla interpretazione letterale della clausola che utilizza il verbo "possono". La fruizione (modalità, tempi, durata) può comunque discendere da un accordo tra le parti che contemperino le diverse esigenze dell'azienda e del dirigente.

Pare utile far presente che la sopravvenienza della legge 53 del 2000 e del dlgs. 151 del 2001 in relazione ai congedi parentali per gravi motivi comporterà anche per la dirigenza le modifiche all'istituto dell'aspettativa analoghe a quelle apportate per il comparto dal CCNL integrativo del 20 settembre 2001, alle quali si provvederà con le "code" contrattuali tuttora in corso di stipulazione. La necessaria armonizzazione delle clausole contrattuali vigenti con la legge non impedisce, nelle more, l'applicazione della stessa ove più favorevole.

L'aspettativa prevista dall'art. 19 comma 7 non è, invece, discrezionale e, pertanto, al verificarsi della condizione deve essere concessa. La ragione di questa particolare tutela si rinviene nei principi generali dei contratti in esame ispirati alla più ampia mobilità e flessibilità del personale dirigente. D'altra parte l'azienda – a sua volta - può scegliere se coprire il posto con una assunzione a tempo determinato.

Per quanto attiene all'ultimo quesito, questa Agenzia ritiene che il citato comma 7, nel prevedere l'aspettativa per incarico a tempo determinato presso una pubblica amministrazione, non contempli anche l'ipotesi dell'assunzione dei medici in regime di

convenzione stante il divieto posto dall'art. 4, comma 7 della legge 412/1991, tuttora esistente.

4) Art. 20 CCNL di entrambe le aree - Mobilità volontaria

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

La mobilità interna dovrà essere disciplinata dal contratto citato nel punto 3 tuttora in corso di definizione. In questa sede si può solo anticipare che la mobilità interna si inquadra ormai nel sistema degli incarichi e si configura come possibile conseguenza del conferimento dell'incarico stesso nel cui contesto si inserisce la necessità dello spostamento del dirigente. Con riguardo al quesito posto si rammenta che, questa Agenzia, con la nota di chiarimenti del 25 ottobre 2000, relativamente all' applicazione dell' art. 20 di entrambe le aree negoziali dei CCNL dell'8 giugno 2000 (mobilità tra aziende), aveva comunque espresso un parere positivo circa la possibilità di attuare la mobilità volontaria dei dirigenti - tra aziende – in caso di equipollenza tra le discipline di appartenenza dei dirigenti oggetto della mobilità.

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

Il valore della retribuzione di posizione da attribuire al dirigente in mobilità volontaria ai sensi dell'art. 20 sopra citato, è quello che si presume sia stato concordato tra le parti prima di procedere alla mobilità in relazione all'incarico da conferire, valore che, ovviamente, deve trovare capienza nel fondo dell'art. 50 dei CCNL in esame.

5) Art. 25 CCNL di entrambe le aree - Patrocinio legale

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

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

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

6) Art. 27 e 29 dei CCNL dell'8 giugno 2000; Art. 29 - comma 4- primo alinea del CCNL della dirigenza SPTA:

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

Per quanto concerne i dirigenti di ex II livello dell'area medico- veterinaria e del ruolo sanitario il numero delle strutture complesse è rappresentato da quelle già riservate a tali dirigenti nella dotazione organica, alla data di entrata in vigore del dlgs n. 229 del 1999, come chiaramente previsto dall'art. 27, comma 4 di entrambi i contratti e dalla lettura coordinata delle disposizioni legislative. Per i dirigenti dell'area medico - veterinaria e per i dirigenti sanitari, ridefinire il numero delle strutture complesse secondo le proprie esigenze organizzative compete all'atto aziendale, sulla base delle indicazioni dell'atto di indirizzo e coordinamento previsto dall'art. 15 quinquies, comma 6 del citato decreto. Analogamente si procede per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, in quanto la definizione della dotazione organica - corrispondente agli incarichi di struttura complessa - è rimessa direttamente all'atto aziendale (art. 27, comma 4 ed art. 29, comma 1 del relativo contratto). In caso di ristrutturazione si rinvia alle considerazioni svolte nel quesito n. 11, punto 6.

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

La previsione dei commi 1 e 4, primo alinea dell'art. 29 in esame trova il suo fondamento nell'unificazione dei livelli dirigenziali dell'area medico - veterinaria e della dirigenza sanitaria nonché nella distinzione degli incarichi nelle due grandi categorie di direzione di struttura complessa (già propri dei dirigenti di II livello) e di struttura semplice o professionali (conferibili ai dirigenti già di primo livello). Pur in mancanza di una esplicita previsione nella riforma ter, il contratto ha parificato i percorsi interni di "carriera" dei dirigenti sanitari e dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo per i quali l'unificazione dei livelli dirigenziali era già avvenuta con la disciplina transitoria originariamente riportata nell'art. 26 del dlgs. 29 del 1993 (i cui effetti sono stati considerati esauriti dall'omologo art. 26 del dlgs 165 del 2001). L'equiparazione del sistema degli incarichi e delle tipologie conferibili alla dirigenza

delle due aree, ha reso necessario ricondurre all'omogeneità anche le regole di conferimento degli incarichi di struttura complessa ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo armonizzandole – per quanto possibile - con le regole previste dai contratti per la dirigenza sanitaria. Questa - per effetto del dlgs 229 del 1999 - può accedere agli incarichi di struttura non prima di un quinquennio e solo dopo il positivo superamento della verifica. La determinazione delle modalità di conferimento degli incarichi di struttura complessa nei tre ruoli non contemplati dalla riforma ter ha, quindi, richiesto per il passaggio al nuovo sistema, il temperamento di una disposizione transitoria. Infatti si rammenta che, ai sensi dell'art. 54, comma 1 lett. a) del CCNL 5 dicembre 1996 l'incarico di struttura complessa (corrispondente a quelli già di II livello del ruolo sanitario) avrebbe potuto essere conferito dall'azienda ai dirigenti dei tre ruoli citati subito dopo il superamento del periodo di prova (art. 55, comma 6 del CCNL 5 dicembre 1996) e, quindi anche a dirigente sprovvisto dell'anzianità quinquennale attualmente richiesta. Pertanto, con il venir meno della precedente flessibilità (prevista anche per la dirigenza sanitaria ma superata dal rinnovato art. 15, comma 4 del dlgs. 502 del 1992), il contratto ha stabilito che, nel periodo di vigenza dello stesso, in caso di assoluta mancanza di dirigenti in possesso dei requisiti, in via alternativa e fatta salva l'applicazione delle procedure di mobilità volontaria da altra azienda, l'esperienza professionale quinquennale possa essere surrogata dall'effettuazione di corsi di formazione manageriale la cui durata e caratteristiche sono individuate dalle Aziende. Tali corsi, ove il dirigente non li abbia già effettuati, devono essere svolti prima del conferimento dell'incarico. L'individuazione dei requisiti dei corsi è di stretta competenza dell'azienda poichè la gestione del sistema degli incarichi è demandata a tale sede – nel rispetto dei criteri selettivi di cui all'art. 29 - così come la responsabilità per la scelta dei propri dirigenti - soprattutto in relazione all'importanza della tipologia e delle caratteristiche degli incarichi di direzione di struttura complessa da conferire. Va, peraltro, osservato che in condizioni di urgenza e necessità, oltre che alla mobilità, si può ricorrere a soluzioni organizzative come quella indicata per le sostituzioni di personale assente o mancante dall'art. 18, comma 8, che prevede il conferimento di incarichi ad "interim" ovvero la riconduzione della struttura – momentaneamente sprovvista di titolare - nell'ambito di un dipartimento.

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

L'incarico di direttore di dipartimento non può che essere di struttura complessa dal momento che il direttore generale lo conferisce scegliendo tra i dirigenti titolari di dette tipologie di incarico aggregate nel dipartimento (cfr. art. 17 bis del dlgs 229 del 1999 richiamato dagli art. 29 di entrambi i contratti). Ne consegue che l'incarico di direttore di dipartimento, quanto alla durata ed al sistema delle verifiche, ricade nella disciplina contrattuale generale (cfr. anche risposte al quesito n. 7 della nota del 25 ottobre 2000).

7) Art. 30 dei CCNL dell'8 giugno 2000 (applicazione dell'art. 15-quinquies – comma 7-Decreto Legislativo 19 giugno 1999, n. 229 e Decreto legislativo 2 marzo 2000, n° 49).

• *Quali sono i criteri da adottare per la valutazione del dirigente sanitario destinatario dell'art. 30, che ha fatto richiesta di essere verificato nel termine del 30.4.2000 ma si trova nella posizione di aspettativa per mandato parlamentare ?*

• *Ad un dirigente medico, a rapporto di lavoro esclusivo, in aspettativa per incarico di Direttore Generale sono applicabili i commi 5 e 6 dell'art. 30 del CCNL, relativi alla verifica e conferma nell'incarico di direzione di struttura complessa ovvero è ipotizzabile una deroga al termine previsto dall'art. 1, comma 2 del d.lgs 49/2000, che consenta la verifica al rientro in servizio del dirigente?*

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

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

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

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

Quanto all'ultima domanda, le disposizioni contrattuali di entrambe le aree non hanno previsto esplicitamente la stipulazione di un contratto individuale a verifica positivamente superata e conferimento dell'incarico di sette anni. Tale necessità è sottolineata, invece, per le altre tipologie di incarichi nonchè nei casi sulla mobilità (cfr. artt. 28 - rispettivi commi 5 o 6 - ed art. 20, comma 3 di ciascun CCNL). Nulla vieta, tuttavia, di fare ricorso alla stipulazione del contratto individuale anche nel caso in

esame, essendo chiaro, che esso non serve per instaurare il rapporto di lavoro che è già esistente, ma per definire tutti gli aspetti negoziali ed economici di esso, anche a tutela del dirigente (artt. 28 citati).

8) Art. 31 del CCNL dell'8 giugno 2000, I biennio economico ed art. 5 del CCNL in pari data, - II Biennio – della Dirigenza di entrambe le aree.

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

L'art. 15 – comma 5 del D.Lgs. 502/1992 e successive modificazioni ed integrazioni - cui si ispira il sistema di verifica e valutazione previsto dagli articoli da 31 a 34 dei CCNL - lascia piena discrezionalità in capo al Direttore Generale circa la scelta dei componenti del Collegio Tecnico cui affidare la valutazione dei dirigenti. Si può solo argomentare che tale composizione – adeguata per profili professionali, disciplina di appartenenza e livello dei componenti - dovrà essere funzionale alle tipologie e finalità della verifica da effettuare, quali ad esempio: il conferimento o la conferma di incarichi (artt. 28 e 29 dei CCNL di entrambe le aree); l'attribuzione dell'indennità di esclusività al raggiungimento delle anzianità professionali richieste e la maggiorazione della retribuzione di posizione contrattuale minima per i dirigenti al compimento del quinquennio (artt. 4 e 5 dei CCNL del II biennio); la maggiorazione della parte variabile della retribuzione di posizione dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo (art. 11, comma 3 del CCNL del II biennio).

La questione dei compensi per i componenti del Nucleo di valutazione non è di competenza di questa Agenzia. Si può affermare con assoluta certezza che essa non grava sui fondi contrattuali con i quali si provvede esclusivamente alla corresponsione ai dirigenti delle varie voci retributive che ne costituiscono le finalità in quanto i sistemi, meccanismi ed organismi di valutazione sono introdotti dalle leggi di riforma e non dai contratti, ai quali è stato demandato solo il compito di individuare i criteri generali di valutazione, peraltro implementabili a livello aziendale (cfr. art. 15 rinnovato dal dlgs 229 del 1999).

9) Art. 35 – Struttura della retribuzione dei Dirigenti

- *Quale retribuzione deve essere attribuita ad un medico convenzionato con incarico di Direttore di Distretto?*

L'attribuzione del trattamento economico avviene con il contratto individuale previsto dall'art. 13 di entrambi i CCNL dell'8 giugno 2000 ed alle condizioni ivi indicate. Qualora si tratti di una assunzione ai sensi dell'art. 15 septies del dlgs. 502 del 1992, si

applicano gli art. 62 o 63, comma 5, dei rispettivi contratti (v. anche risposte al punto n. 31).

10) Artt. 38 CCNL area medica e veterinaria e 39 CCNL dirigenza ruoli – Norma transitoria dirigenti già di II livello

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

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

- *Ad un dirigente sanitario assunto con incarico di struttura complessa dal 31.12.1999 spetta lo specifico trattamento economico?*

- *Quali sono le condizioni per attribuire ai Dirigenti medici di ex II livello l'incremento della retribuzione di posizione variabile nella misura minima annua lorda di L. 3.230.000 ai sensi dell'art. 38, comma 5?*

- *Come si attua il riassorbimento previsto dal comma 5, ultimo periodo?*

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

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

Le questioni relative all'art. 38, comma 5 e 39 comma 4 del CCNL sono state già affrontate nella nota di chiarimenti del 25 ottobre 2000 citata in premessa. Le norme sono state, inoltre, integrate, rispettivamente dall'art. 8, comma 1 lett. b) e dall'art. 10, comma 1 lettera a) dei CCNL integrativi del 22 febbraio 2001, cui si fa rinvio. Ad ulteriore precisazione appare utile rilevare come il comma 5, nel regolare il nuovo sistema retributivo, non rappresenti una regola generale ma si riferisca esclusivamente ai dirigenti di II livello che al 31 luglio 1999 avevano già presentato domanda per il passaggio al rapporto quinquennale ovvero a quelli cui sia stato concesso dall'azienda dopo tale data. Ulteriori condizioni per l'applicazione della clausola sono, oltre all'esclusività del rapporto, il superamento della verifica prevista dall'art. 30 nonché la disponibilità delle risorse nel fondo dell'art. 50, come sempre avviene nel caso degli incrementi della retribuzione di posizione. L'incremento è confermato anche qualora l'azienda abbia accolto l'opzione per l'incarico quinquennale dopo il 31 luglio

accordando uno specifico trattamento economico pari o superiore al minimo (cfr. artt. 58 o 56 dei rispettivi CCNL del 1996). Nella prima ipotesi lo specifico trattamento economico nella misura minima di L. 3.230.000 rimane consolidato nella retribuzione di posizione, parte variabile; analogamente avviene nella seconda ipotesi ma, per la parte eccedente, viene riassorbito con i successivi incrementi della retribuzione di posizione di parte variabile accordata dall'azienda. A seconda dell'incremento, il riassorbimento della parte eccedente potrà essere istantaneo ovvero graduale e progressivo.

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

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

11) Art. 39 dell'area medico - veterinaria e art. 40 area dirigenza SPTA dei CCNL 8 giugno 2000:

- *Le maggiorazioni riconosciute per l'incarico di capo dipartimento vanno poste a carico del bilancio aziendale solo dopo l'entrata in vigore del CCNL?*
- *Quali sono gli incarichi assimilati al dipartimento che comprendono più strutture complesse?*
- *La retribuzione di posizione è identica a parità di graduazione delle funzioni?*
- *Come si deve procedere alla sua determinazione nel caso di conferimento di un incarico di direzione di struttura complessa ad un dirigente di ex 9° livello e di ex I I° livello?*

Per una corretta definizione del primo quesito occorre ricordare che la maggiorazione della retribuzione per l'incarico di capo dipartimento era prevista esclusivamente per l'area medico – veterinaria dall'allegato n. 6, lett. d), secondo alinea del CCNL 5 dicembre 1996 e la sua corresponsione era collegata all'accettazione del rapporto di lavoro esclusivo, in una sorta di anticipazione di quello che sarebbe divenuta la caratteristica del rapporto di lavoro di tutta la dirigenza sanitaria dopo la riforma ter. Tale maggiorazione poteva essere corrisposta purchè vi fosse la disponibilità delle relative risorse nel fondo per la retribuzione di posizione (art. 62 del medesimo contratto). Nell'allegato 5 del CCNL del 5 dicembre 1996 dei ruoli SPTA per la dirigenza sanitaria non era prevista alcuna clausola del genere. La sopravvenienza dell'esclusività del rapporto di lavoro, dell'unificazione dei livelli dirigenziali e della loro differenziazione sulla base degli incarichi nonché la diffusione dell'organizzazione dipartimentale hanno reso necessaria una nuova disciplina della materia. Di qui la

previsione generale che comprende, oltre ai dipartimenti, anche altre aggregazioni di più strutture complesse (non aventi la denominazione di dipartimento), frutto di scelte organizzatorie dell'atto aziendale e di indicazioni contenute nelle leggi nazionali e regionali (cfr. comma 9 dei rispettivi artt. 39 e 40 dei CCNL in esame). La clausola negoziale consente la maggiorazione della retribuzione di posizione – parte variabile – dei dirigenti senza distinzione di ruoli ed aree negoziali. Il numero e le caratteristiche dei dipartimenti (o delle aggregazione 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. E' sembrato, pertanto, corretto alle parti negoziali (anche in conformità dell'atto di indirizzo del Comitato di settore) che tale onere fosse posto a carico dei bilanci aziendali e non del fondo dell'art. 50 di entrambi i contratti, deputato, tra l'altro, alla corresponsione della retribuzione di posizione. I CCNL dell'8 giugno 2000 sono entrati in vigore dal giorno successivo, momento dal quale si esplicano gli effetti giuridici ed economici, qualora non diversamente ed esplicitamente regolati dalle singole norme contrattuali. Pertanto da tale data le Aziende devono provvedere al finanziamento della maggiorazione della retribuzione di posizione per gli incarichi di direttore di dipartimento (o similari) conferiti o da conferire ai dirigenti di entrambe le aree negoziali con oneri a carico del proprio bilancio.

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

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

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

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

- *Nel caso di ristrutturazione aziendale quale tipologia di incarico può essere conferita al dirigente che abbia sempre riportato valutazioni positive ove l'atto aziendale non preveda la*

disponibilità di altri incarichi di direzione di struttura (semplice e complessa) come quello in precedenza rivestito ?

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

A tal fine si rammenta che, in primo luogo, le implicazioni derivanti dai processi di riorganizzazione sulla professionalità e mobilità dei dirigenti sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa in sede aziendale (v. art. 4, comma 2, lett. F) dei CCNL dell'8 giugno 2000). Tale sede, dove non sono in discussione le scelte organizzative aziendali, è idonea al rinvenimento dei vari strumenti negoziali in grado di prevenire i processi di esubero e di prevedere le modalità per il mantenimento della posizione giuridica ed economica acquisita dal dirigente a seguito delle valutazioni positive conseguite, nel rispetto del numero delle strutture semplici e complesse individuate dall'atto aziendale. Per la ricollocazione all'interno dell'azienda del dirigente anche di struttura complessa va, infatti, eseguito ogni utile tentativo tra quelli indicati nell'art. 31 – comma 1 – del CCNL 5 dicembre 1996, utilizzando - nell'ambito del contratto individuale - le modalità dell'art. 13 (comma 11 o 10 dei rispettivi CCNL dell'8 giugno 2000). Tale procedura è, inoltre, sicuramente in linea con i principi enunciati dall' art. 33 del dlgs 165 del 2001.

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

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

12) Art. 39 e art 40 - commi 9 - dei CCNL 8 giugno 2000 di entrambe le aree dirigenziali.

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

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

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

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

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

Con riguardo all'ultimo quesito, si sottolinea che il direttore del dipartimento rimane titolare della struttura complessa cui è preposto per esplicita previsione dell'art. 17 bis del dlgs. 502 del 1992, non derogabile contrattualmente e, quindi, non rientrante nelle ipotesi di sostituzione regolate dall'art. 18, comma 2 di entrambi i contratti.

13) Artt. 40 e 41 CCNL dell'8 giugno 2000 (Indennità di struttura complessa) di entrambe le aree.

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

In via generale occorre premettere che, per quanto attiene i dirigenti del ruolo sanitario, l'indennità di struttura complessa - dato il suo ammontare - trova la propria

evidente copertura nel fondo previsto dall'art. 50, comma 2, lettera d) nel quale confluiscono le risorse corrispondenti all'assegno ad personam per i posti resisi vacanti dal 1 gennaio 1998 (art. 39, comma 4, secondo periodo) e successivamente la quota corrispondente all'assegno medesimo. L'art. 8, comma 2, lettera c) del CCNL del secondo biennio 2000-2001 conferma tali modalità di incremento.

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

- *Al dirigente dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo cessato dal servizio dal 1° gennaio 2000 compete l'indennità per incarico di direzione di struttura complessa sul trattamento previdenziale? L'indennità può essere attribuita retroattivamente?*

- *L'indennità di struttura complessa deve essere valutata anche ai fini dell'indennità premio di servizio – oltre che a quelli previdenziali - con versamento dei relativi contributi, per i dirigenti collocati in aspettativa per incarichi di Direttore amministrativo o direttore sanitario aziendale ovvero di Direttore generale?*

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

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

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

Non pare a questa Agenzia che la normativa richiamata preveda deroghe per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa ai dirigenti veterinari degli istituti in questione.

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

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

14) Art. 43: trattamento economico della dirigenza medico veterinaria con rapporto di lavoro a tempo definito.

- *Sono state corrette le inesattezze riscontrate nell'art. 43 sulle voci retributive ivi indicate?*

Si rinvia alla nota del 26 luglio 2000, n. 8040 rinvenibile sul sito internet di questa Agenzia.

15) Art. 44 CCNL area medica e veterinaria – Soppressione dei rapporti di lavoro a tempo definito ed altri rapporti

- *Ai dirigenti già a tempo pieno che revochino l'opzione per il rapporto di lavoro non esclusivo dopo il 14.03.2000, dal gennaio dell'anno successivo alla revoca compete il trattamento economico previsto dall'art. 44, commi 2 e 5. Poichè ai dirigenti con rapporto di lavoro a tempo definito non esclusivo, la revoca di tale opzione produce i propri effetti dalla stessa data con attribuzione immediata del trattamento economico di cui all'art. 44, comma 2 non si crea disparità di trattamento?*

Il trattamento fondamentale dei medici già a tempo pieno non optanti per il rapporto di lavoro esclusivo è definito dall'art. 46, comma 1 (cfr. anche tavola n. 2). Per tali dirigenti sono, quindi, decurtate solo la retribuzione di posizione di parte variabile e la retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 47 del CCNL stesso. Il trattamento

economico in caso di successiva opzione per il rapporto esclusivo viene rideterminato con il rinvio all'art. 44, comma 5 perchè questo completa, enumerandole, le altre voci che integrano il trattamento fondamentale non ricomprese nell'art. 46 comma 1. Il maggior favore con il quale il contratto disciplina la decorrenza dell'opzione dei medici e veterinari titolari di rapporti di lavoro a tempo definito o altri similari rispetto a quelli già a tempo pieno non determina alcuna disparità di trattamento ma si spiega con la necessità di un più rapido assorbimento dei rapporti anomali dai quali deriva un vantaggio per l'azienda legato al maggior numero di ore lavorative che si rendono disponibili immediatamente.

- *A decorrere dal 1.12.2001, i Medici ex condotti diventano inderogabilmente a rapporto unico ed esclusivo ancorché non abbiano effettuato l'opzione per il rapporto di lavoro esclusivo?*

Come noto la decorrenza per il passaggio a rapporto unico del personale di cui all'art. 44 di entrambi i contratti è stata posticipata al 1 febbraio 2002 dall'art. 2, comma 5 bis del d.l. del 18 settembre 2001, n. 347, convertito con modifiche in legge 405 del 16 novembre 2001, e, successivamente prorogata al 31 agosto 2002 con decreto legge 7 febbraio 2002, n. 8. A prescindere comunque dalla decorrenza del passaggio, la risposta è affermativa per quanto riguarda la prima parte della domanda con riferimento alla prestazione oraria. Da ciò consegue che, a far data dal 1 settembre 2002, i dirigenti interessati saranno tenuti al rispetto delle 38 ore di orario settimanale. Nessun obbligo, invece, deriva con riguardo alle caratteristiche del rapporto di lavoro poichè i dirigenti interessati, nell'ambito dell'attuale quadro normativo, mantengono inalterato il diritto di opzione al rapporto di lavoro non esclusivo se al 31 dicembre 1998 erano in servizio ancora in extramoenia.

- *Come deve essere inquadrato economicamente un medico ex condotto che ha optato per il rapporto di lavoro esclusivo a decorrere dall'1.7.2001? In particolare, la R.I.A. deve essere ricostruita sulla base delle classi e degli scatti riferiti al rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo definito?*

Il trattamento economico spettante è chiaramente indicato dall'art. 44 del CCNL. Quanto alla ricostruzione economica della carriera sulla base delle classi e scatti la problematica si inquadra nel contesto dell'estensione soggettiva dei giudicati di cui al quesito n. 23 e potrà trovare soluzione solo in quel generale ambito.

- *L'indennità di esclusività deve essere corrisposta ai medici che da tempo definito passano al rapporto esclusivo solo dal momento in cui iniziano effettivamente a svolgere 38 ore settimanali?*

L'art. 44, comma 2 prevede che il passaggio al rapporto unico dei medici a tempo definito (e similari) che abbiano optato per il rapporto esclusivo venga portato a termine entro trenta giorni dall'entrata in vigore del CCNL (cioè entro l'8 luglio 2000). In tale arco di tempo, concesso all'azienda per l'attivazione del comma 7 dello stesso articolo e per evidenti motivi organizzativi, si procede alla regolarizzazione dell'orario,

concordandola con l'interessato, ed alla corresponsione del nuovo trattamento economico. Analogamente si procede per i dirigenti sanitari dell'altra area negoziale.

16) Art. 45 di entrambi i CCNL: gli incarichi dei dirigenti non a rapporto di lavoro esclusivo

• *In attesa del completamento delle procedure di conferimento dell'incarico ex DPR 484/1997, può essere attribuito, con effetto 1.07.2000, un incarico di responsabile di U.O. ad un Dirigente di ex II livello con incarico quinquennale che non abbia optato per il rapporto esclusivo?*

Nel rammentare che gli effetti negativi della mancata opzione per il rapporto di lavoro esclusivo, sul piano economico, retroagiscono al 1 luglio 1999 (art. 47), quelli relativi alla carriera, sulla base di entrambi i CCNL in esame, si producono a decorrere dalla scadenza del termine fissato per l'opzione dal dlgs 49 del 2000 e, cioè, dal 15 marzo 2000 (art. 15, comma 3) fatti salvi i dirigenti già di II livello con incarico quinquennale per i quali la revoca è fissata al 30 giugno 2000 (art. 45). Dopo tali date ai dirigenti sanitari che non abbiano optato per il rapporto di lavoro esclusivo non può essere mantenuto o conferito un incarico di direzione di struttura complessa o semplice, condizione questa imposta dal dlgs. 229 del 1999 (art. 45). Gli effetti della mancata opzione sulla dotazione organica e le modalità di copertura del posto lasciato libero dal dirigente di struttura complessa sono rimesse alle valutazioni di ciascuna azienda.

17) Art. 47 CCNL entrambe le aree – Retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo.

• *Ai dirigenti che abbiano optato per il rapporto di lavoro esclusivo il 14 marzo 2000, devono essere applicate le penalizzazioni previste per il periodo 1.07.1999-14.03.2000 o le garanzie espresse dalle dichiarazioni congiunte n. 13 o 17 delle rispettive aree?*

• *Al personale dirigente già in extramoenia collocato a riposo o dimessosi prima del 14.03.2000, che non abbia optato per il rapporto di lavoro esclusivo prima della cessazione dal servizio, quali sanzioni o garanzie si applicano?*

Sul valore delle dichiarazioni congiunte citate nel quesito si rinvia a quanto già affermato nella nota di chiarimenti del 26 luglio 2000 rinvenibile sul sito internet di questa Agenzia. Sugli effetti negativi della mancata opzione per il rapporto di lavoro esclusivo con riferimento alla carriera si rinvia, invece, alla risposta a quesito n. 16.

La situazione prospettata nel secondo quesito non è stata prevista dai contratti in esame. Questa Agenzia intende proporre la questione nell'ambito delle code contrattuali in corso di attuazione per procedere ad una definizione congiunta con le organizzazioni sindacali, in via di interpretazione autentica.

18) 48, 2 comma CCNL area medica e veterinaria – Trattamento economico dei dirigenti per revoca della opzione extramuraria

- *In caso di opzione per il rapporto esclusivo dopo il 14 marzo 2000 da parte di un dirigente medico cui l'azienda non può o non intende affidare altro incarico, la retribuzione di posizione rimane quella ridotta ex art. 47 ovvero per retribuzione di posizione determinata "nella misura in godimento" si intende quella percepita prima delle penalizzazioni previste dai CCNL?*

- *La nuova retribuzione di posizione deve prevedere il ripristino della componente di parte fissa nella misura intera o la riduzione disposta dall'art. 5 del CCNL del II biennio economico 1996 - 1997 deve considerarsi irreversibile?*

Ai sensi dell'art. 48 del contratto, il dirigente che ha revocato l'opzione, dal gennaio dell'anno successivo alla revoca continuerà a percepire la retribuzione di posizione ridotta in godimento, fino al conferimento del nuovo incarico. Ciò si spiega perchè i tagli sulla retribuzione di posizione e di risultato operati ai sensi dell'art. 47 costituiscono una parte delle risorse utilizzate per retribuire l'indennità di esclusività e, quindi, a prescindere dalla volontà o meno dell'azienda di conferire un incarico al dirigente rientrato nel rapporto esclusivo, le risorse potrebbero oggettivamente non essere più disponibili nel fondo di cui all'art. 50 che è stato a sua volta proporzionalmente ridotto. Con ciò le clausole contrattuali - evitando qualsiasi forma di automatismo collegabile alla revoca dell'opzione del rapporto non esclusivo con riguardo al sistema degli incarichi - hanno anche voluto evidenziare la prevalenza dell'assetto organizzativo dell'azienda nonché quello economico - finanziario (disponibilità del fondo) rispetto alle scelte soggettive del dirigente.

Pertanto, nel confermare anche per quanto attiene il secondo quesito i chiarimenti di cui ai punti n. 12, quarto quesito e nn. 14 e 15 della nota del 25 ottobre 2000, si ribadisce che i dirigenti che revocano l'opzione per l'attività libero professionale extramuraria mantengono la retribuzione di posizione ridotta in applicazione dell'art. 47 sino alla rideterminazione della nuova misura. Questa potrà essere effettuata dalla azienda in relazione all'eventuale conferimento di un nuovo o diverso incarico, seguendo le procedure selettive stabilite dall'articolo 28 dei CCNL ovvero per la rideterminazione della graduazione delle funzioni di quello ricoperto, tenuto conto della disponibilità delle relative risorse nei fondi di riferimento. In entrambe le ipotesi l'azienda provvederà poi ad integrare il contratto individuale ai sensi degli artt. 13, commi 11 o 10 dei contratti delle rispettive aree (ovvero alla stipulazione di esso ai sensi degli art. 28 commi 5).

Sempre con riferimento al secondo quesito, nel ribadire il contenuto della nota del 25 ottobre 2000 sopra richiamata, si precisa che la decurtazione già effettuata sulla parte fissa della retribuzione di posizione, in applicazione dell'articolo 5 del CCNL del 5 dicembre 1996, II biennio economico, viene mantenuta dall'art. 47, comma 1, lettera a) del CCNL ed è, quindi, da considerare irreversibile. In sede di determinazione del valore dell'incarico, l'azienda dovrà tenere conto di detta circostanza e, quindi, dovrà agire opportunamente sulla retribuzione di posizione variabile aziendale in modo tale

che , a parità di incarico e graduazione delle funzioni, corrisponda un uguale valore della retribuzione di posizione complessivamente considerata (v. anche risposta al quesito n.11).

19) Artt. 49 dei CCNL dell'8 giugno 2000, I biennio economico 1998 – 1999 e artt. 8 o 7 dei CCNL in pari data relativi al II biennio 2000 – 2001 di entrambe le aree dirigenziali.

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

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

20) Artt. 50- 53 CCNL entrambe le aree – Fondi aziendali

- *In caso di revoca dell'opzione per l'esercizio dell'attività libero-professionale extramuraria, i fondi degli artt. 50 e 52 vanno rifinanziati all'atto della definizione della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti interessati?*

- *Le economie di cui all'art. 50, comma 4 e all'art. 51 comma 2, accertate a consuntivo al termine di ogni anno, devono essere distribuite a ciascun dirigente in modo direttamente proporzionale alla retribuzione di risultato concordata per l'anno in corso ovvero devono essere utilizzate temporaneamente nel fondo di risultato dell'anno successivo, ai sensi della lettera c) del medesimo comma 4 dell'articolo 52?*

- *La riduzione dei fondi ex artt. 50 e 52 per i tagli effettuati sulla retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti a rapporto non esclusivo decorre dal 1° gennaio 2000?*

- *Il fondo ex art. 50, come consolidato al 31.12.1997, prescinde dal numero dei dirigenti comunque in servizio all'1.1.1996 e all'1.1.1998 ovvero deve essere proporzionalmente ridotto e rideterminato in ragione del numero dei Dirigenti previsti attualmente nella dotazione organica dell'azienda?*

- *Ai sensi dell'art. 52, comma 8, gli onorari da liquidare nell'ambito della retribuzione di risultato ai Dirigenti Avvocati e Procuratori – detratta la quota stabilita in azienda a copertura delle spese generali – sono da intendersi al lordo ovvero al netto dei relativi oneri riflessi?*

La revoca dell'opzione per la attività libero professionale extramuraria da parte dei dirigenti sanitari in genere non comporta un automatismo di rifinanziamento dei fondi di cui agli articoli 50 e 52 dei CCNL 8 giugno 2000. In particolare per la retribuzione di posizione si veda la risposta al quesito precedente.

I CCNL prevedono che le risorse di ciascun fondo debbano essere interamente utilizzate nell'anno di riferimento per le finalità proprie. Fatta questa premessa, discende che se, a consuntivo di tale anno, risultino comunque economie nei fondi

degli articoli 50 e 51, tali risorse verranno temporaneamente utilizzate nel fondo per la retribuzione di risultato relativa al medesimo anno. Tale operazione non può configurare di certo un sistema di distribuzione a “pioggia” delle risorse, ma una attribuzione legata alla previsione della realizzazione degli specifici obiettivi assegnati che devono essere sempre riscontrati da parte del Nucleo di Valutazione. E’, tuttavia, coerente con il sistema, che la contrattazione integrativa definisca nell’ambito dei criteri generali, modalità di assegnazione di una retribuzione di risultato in misura più consistente nelle unità operative dove si è verificata la vacanza che ha determinato a consuntivo la maggiore disponibilità del fondo. In definitiva non apparirebbe corretta una liquidazione di somme residuali a fronte delle quali non sussista una controprestazione che le giustifichi nella loro entità. Nel caso in cui non si possa provvedere allo spostamento temporaneo dei risparmi verificati a consuntivo nel fondo di risultato (cfr. artt. 50, comma 4 e 51, comma 2) si rammenta che le somme stanziare per il finanziamento dei fondi contrattuali non utilizzate nel rispettivo esercizio economico, sono riassegnate nell’esercizio dell’anno successivo ai fondi di pertinenza (v. artt. 62 o 63, comma 1 dei rispettivi contratti). Si ritiene, inoltre, opportuno chiarire, sempre con riguardo al secondo quesito, che l’arco temporale di utilizzo delle economie accertate a consuntivo nei fondi di cui agli artt. 50 e 51 è quello dell’anno di riferimento e non il successivo.

Con riguardo al terzo quesito si specifica che per la corresponsione dell’indennità di esclusività del rapporto dei dirigenti del ruolo sanitario di entrambe le aree, i contratti non hanno costruito un apposito fondo ma, all’art. 5, comma 7, del II biennio, hanno solamente quantificato le risorse che le leggi nazionali, le regioni ed i risparmi aziendali legati alla retribuzione di posizione e di risultato dei medici non optanti hanno messo a disposizione per l’erogazione dell’indennità. In particolare, per effetto di questi ultimi, i fondi degli articoli 50 e 52 subiscono le decurtazioni sin dal 1° luglio 1999, momento in cui vengono effettuate - nei confronti dei dirigenti interessati - le previste riduzioni della retribuzione di posizione variabile e della retribuzione di risultato. Le prescrizioni contrattuali vanno puntualmente seguite poichè la riduzione dei fondi in questione da una data diversa, quale ad esempio dal 1° gennaio 2000 decorrenza della indennità di esclusività, metterebbe in discussione la complessa operazione di finanziamento della stessa operata dai CCNL e, sulla base della quale, i medesimi hanno ottenuto la certificazione positiva da parte della Corte dei Conti. Si creerebbe, inoltre, una maggiore e non giustificata disponibilità nei fondi nell’anno precedente, successivamente non confermata nè confermabile in quanto le risorse per la corresponsione dell’indennità di esclusività, come si è detto, rimangono fuori dai fondi contrattuali di provenienza. Ad ulteriore riprova si osserva che l’indennità di esclusività per i dirigenti che revocano l’opzione per il rapporto di lavoro non esclusivo è a carico del bilancio aziendale (artt. 5, comma 9).

Con riguardo al quarto quesito si fa presente che il fondo dell’articolo 50 in esame è confermato nell’ammontare consolidato al 31 dicembre 1997 (v. anche artt. 65 o 67, lett. P) delle rispettive aree). Si fa anche osservare che nell’articolo in questione viene sempre fatto riferimento al monte salari del 31 dicembre 1997 (o del 31 dicembre

1999 nel II biennio). Fatti salvi i casi di riorganizzazione delle aziende sanitarie conseguenti ad atti di programmazione regionale previsti dall'art. 7, comma I, lettera b) dei CCNL che rendono necessaria una rideterminazione dei fondi contrattuali, la eventuale riduzione di organico dovuta a processi di ristrutturazione interna con riduzione numerica del personale in servizio non comporta una proporzionale riduzione dei fondi con riguardo alle somme erogate per il loro tramite. Addirittura i fondi di cui agli artt. 50 di entrambi i contratti possono essere incrementati, a decorrere dal 1 gennaio 1999, con una quota parte dei risparmi derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale dirigenziale o da altre voci del trattamento fondamentale con decorrenza 1 gennaio 1998 (ad esempio assegni personali e RIA).

In ultimo la materia dei compensi di natura professionale da liquidare ai dirigenti avvocati e procuratori è disciplinata dall'art. 64 del CCNL 5 dicembre 1996, che al comma 2 demanda alle aziende il compito di adottare, secondo il proprio ordinamento, le misure procedurali ed organizzative necessarie all'applicazione della disposizione negoziale nell'ambito delle quali vanno definiti anche gli aspetti oggetto del quesito. Come criterio di riferimento si precisa, tuttavia, che l'erogazione di detti compensi non può produrre oneri aggiuntivi per l'azienda.

21) Artt da 55 a 61 – Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti medici e veterinari e dell'area della dirigenza sanitaria.

- *Il DPCM 27.3.2000 regola le modalità di svolgimento dell'attività libero professionale in maniera diversa dall'art. 55 di entrambi i CCNL : quale delle due norme va applicata? A tale proposito i dirigenti medici possono essere autorizzati a svolgere la propria libero professione intramuraria in disciplina diversa rispetto a quella di appartenenza di cui posseggono la relativa specializzazione, come già previsto dall'art. 1, comma 4 del DM 31.07.1997?*

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

La libera attività professionale intramuraria dei dirigenti medici e veterinari e delle altre professionalità della dirigenza del ruolo sanitario con rapporto esclusivo è stata disciplinata dai CCNL 8 giugno 2000. Quanto sopra è avvenuto in applicazione degli articoli 4 - comma II - e 15 quinquies del D.Lgs 502/1992 , sulla base dei principi dagli stessi fissati. Le aziende sono tenute a disciplinare con proprio atto aziendale le modalità di svolgimento dell'attività libero professionale intramuraria nel rispetto dei criteri generali dei vigenti contratti di lavoro e delle norme in essi richiamate, che devono essere opportunamente integrate ed armonizzate con le indicazioni previste dall'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'articolo 72 - comma II - della legge 448/1998 nonchè dalle connesse direttive regionali in materia. La sopravvenuta

disciplina dell'atto di indirizzo (emanato con il D.P.C.M. 27 marzo 2000) ha modificato quanto previsto dal DM 31 luglio 1997. La circostanza che nei CCNL 8 giugno 2000 si faccia riferimento a tale ultimo decreto ministeriale anziché al citato DPCM si deve al fatto che i contratti sono stati definiti (dapprima come ipotesi e poi stipulati) in data anteriore all'entrata in vigore del richiamato DPCM (pubblicato sulla G.U. del 26 maggio 2000, n. 121). Il rinvio contenuto nelle clausole contrattuali va, pertanto, inteso in senso dinamico. Questa Agenzia ritiene che la mancata attivazione - da parte delle organizzazioni sindacali sottoscrittrici - della clausola di adeguamento delle norme contrattuali con il citato atto di indirizzo prevista dall'art. 61 dei CCNL, derivi dalla circostanza che l'atto di indirizzo di cui al DPCM, anche laddove comporti innovazioni rispetto alla fonte negoziale, sia condivisibile.

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

22) Art. 58 – Altre attività a pagamento

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

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

23) Art. 62, comma 3 CCNL area medica e veterinaria – Disposizioni particolari

- *Quali condizioni devono sussistere, per l'attivazione della procedura dell'art. 66 del d.lgs. 29/1993, per il riconoscimento integrale della retribuzione individuale di anzianità (R.I.A.) agli ex medici condotti destinatari della decisione del TAR Lazio n. 640/1994?*

La materia dell'estensione degli effetti soggettivi dei giudicati non è di competenza dell'Aran come chiaramente deducibile dalla lettura dell'art. 66 del dlgs. 29 del 1993, (ora art. 61 del dlgs 165 del 2001), salvo che, nei provvedimenti di rifinanziamento delle norme contrattuali annullate (nel caso di specie dell'art. 133 del DPR 384 del 1990, regolamento di recepimento dell' accordo di lavoro del triennio 1987 –1990), la questione non venga demandata alla contrattazione collettiva con assegnazione delle relative risorse, circostanza che, a tutt'oggi, non si è verificata. Corre l'obbligo di segnalare che l'art. 23 comma 2 della legge 448 del 2001 fa divieto alle amministrazioni di adottare provvedimenti di estensione dei giudicati per il triennio 2002 – 2004.

Nelle more, agli ex medici condotti che non hanno optato per il rapporto di lavoro esclusivo si applica il trattamento economico omnicomprensivo previsto dall'art. 43 , comma 5 del CCNL in esame sino all'entrata in vigore dell'art. 44, comma 6, la cui applicazione è stata prorogata al 1 settembre 2002 (cfr. anche risposta al quesito n. 3 del punto 15)

B) CCNL 8 GIUGNO 2000, II BIENNIO ECONOMICO 2000 –2001

24) Art. 3 dei contratti di entrambe le aree – Equiparazione

- *Ai sensi dell'art. 3, comma 3 l'azienda ha erogato, dall'1.2.2001, le differenze dovute rispetto al percepito di ciascun dirigente a titolo di retribuzione di posizione, considerando nel conguaglio anche la variabile aziendale. E' corretto mantenere il vecchio trattamento se superiore all'attuale minimo e come si attribuisce la differenza a conguaglio?*

- *Le misure della retribuzione di posizione – parte fissa e parte variabile – indicate nell'art. 3 devono essere corrisposte anche ai dirigenti di ex X livello?*

- *Ai fini del calcolo delle anzianità complessive, i servizi pregressi prestati dai medici con rapporto di lavoro a tempo pieno o definito sono equiparati tra di loro?*

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

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

posizione da attribuire a ciascun dirigente segue i principi generali commentati al punto I I, quesito n. 3.

Ai fini dell'equiparazione in esame, i servizi a tempo pieno o definito sono tra loro cumulabili se prestati senza soluzione di continuità con rapporto di "impiego".

Sulla cumulabilità dei servizi utili al riconoscimento della fascia di indennità di esclusività, si rinvia alle note di chiarimento del 26 luglio e del 25 ottobre 2000, disponibili sul sito Aran nelle quali si è esplicitato che i servizi convenzionali non sono utilizzabili (v. anche ultimo quesito di questo punto).

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

• *Il d.p.c.m. 8 marzo 2001 è suscettibile di applicazione analogica ai dirigenti con rapporto di impiego qualora essi abbiano pregressi servizi convenzionali prestati senza soluzione di continuità ai fini dell'equiparazione e della corresponsione dell'indennità di esclusività?*

La disciplina del d.p.c.m. 8 marzo 2001 sulla riconoscibilità dei servizi al personale convenzionato che è inquadrato nella qualifica di dirigente del servizio sanitario nazionale per effetto del dlgs. 502 del 1992 ha carattere eccezionale e riguarda solo i soggetti tassativamente indicati dal decreto. L'applicazione di tale normativa non può, dunque, essere generalizzata ai dirigenti sanitari in genere, già a rapporto di impiego che vantino servizi convenzionali anteriormente all'assunzione ai fini dell'attuazione degli artt. 3 o 5 dei due contratti citati, recando il predetto d.p.c.m. una normativa speciale non suscettibile di applicazione analogica. Si confrontino le precedenti note di chiarimento dell'anno 2000 citate nella precedente risposta.

25) Artt. 5, commi 5, 7 e 9 dei CCNL del II biennio economico – Indennità di esclusività del rapporto di lavoro.

• *Nel caso in cui un dirigente abbia optato dopo il 14 marzo 2000 per il rapporto esclusivo, l'indennità che decorre dal 1.1.2001, sarà calcolata con l'anzianità maturata alla data 31.12.1999 o del 31.12.2000?*

L'art. 5, comma 9, dei CCNL II biennio economico 2000-2001 di entrambe le aree, come modificato dall'art. 8, comma 1, lettera e) e dall'art. 10, comma 1 lettera b) dei CCNL integrativi del 22 febbraio 2001, prevede che, nel caso in cui l'opzione per il rapporto di lavoro esclusivo avvenga dopo il 14 marzo 2000, l'azienda attribuisce l'indennità in oggetto in misura corrispondente all'esperienza professionale maturata alla data del 31 dicembre 1999. I successivi incrementi sono regolati dal comma 5.

- *Ai sensi del commi 7 e 9, l'indennità di esclusività attribuita ai dirigenti che revochino l'opzione per il rapporto non esclusivo, successivamente al 14 marzo 2000, è a totale carico del bilancio aziendale. La Regione deve annualmente continuare a finanziare detta indennità?*
La indennità di esclusività in prima applicazione – con decorrenza dal 1° gennaio 2000 – viene finanziata con le risorse derivanti dal livello nazionale, regionale e aziendale indicate nel comma 7. Successivamente, alla corresponsione dell'indennità ai dirigenti che revochino l'opzione per il rapporto di lavoro non esclusivo dal 15 marzo 2000 in avanti, deve provvedere l'azienda con risorse del proprio bilancio, attribuendo nel primo inserimento, che decorre comunque dal 1° gennaio dell'anno seguente a quello della revoca (comma 9), la misura corrispondente all'esperienza professionale maturata al 31 dicembre 1999, come previsto nella risposta al quesito precedente. Successivamente alla scadenza dei contratti dell'8 giugno 2000, e fermo rimanendo l'attuale quadro normativo, il finanziamento delle risorse necessarie per i contratti collettivi del personale delle aziende sanitarie compete a ciascuna Regione alla luce della legge 133 del 1999, del dlgs. 56 del 2000 e della legge 405 del 2001 che recepisce i contenuti del patto di stabilità firmato dal Governo e dalle Regioni in data 8 agosto 2001. Si vedano a tale proposito anche gli artt. 10 ed 11 dei CCNL del II biennio economico delle rispettive aree dirigenziali.

26) Art. 9 – Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento per i dirigenti con incarico di struttura complessa.

- *L'incremento del fondo in oggetto ai fini dell'equiparazione si ottiene moltiplicando L. 6.673.000 medie annue lorde pro-capite per il numero dei medici e veterinari di ex IX livello in servizio presso l'azienda alla data dell'1.02.2001, ovvero purché dipendenti alla data del 5.12.1996?*

Per procedere all'incremento del fondo in oggetto ai fini della prevista equiparazione della retribuzione minima contrattuale dei dirigenti di ex IX livello ai dirigenti di ex X livello non qualificati del DPR 384/1990 si deve moltiplicare la somma di L. 6.673.000 medie annue lorde pro-capite per il numero dei medici e veterinari di tale livello in servizio presso ciascuna Azienda al 5.12.1996 anche se non più in servizio presso la stessa azienda. Infatti l'applicazione della norma prevede la perequazione a livello regionale ai sensi dell'art. 7 del CCNL del I biennio economico, nell'ambito della quale dovranno essere risolte le problematiche rappresentate. Il meccanismo vale anche per l'area della dirigenza SPTA. La modalità di calcolo dell'incremento dei fondi non va confusa con le modalità del loro finanziamento che avvengono – come si dirà al quesito successivo - prevalentemente con la RIA.

- *L'entità dei risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti dell'area medico veterinaria cessati dal servizio dall'1.01.1998 da far confluire nei fondi è da ritenersi*

pari alla RIA degli stessi decurtata della quota utilizzata per garantirla, ove spettante, ai dirigenti nuovi assunti o confluisce per intero nei fondi?

Ai fini del finanziamento della equiparazione, si osserva che l'art. 9 in esame non ha pregiudicato l'applicazione dell'art. 47, comma 4 del CCNL del 5 dicembre 1996 dell'area medico - veterinaria, qualora le risorse provenienti dalla RIA (confluite nell'apposito fondo dell'art. 50) siano state utilizzate per le finalità ivi stabilite. Proprio per tale ragione ed a causa della diversa distribuzione dei dirigenti cessati dal servizio (per cessati si intendono i dirigenti collocati a riposo o dimissionari etc e, quindi, non i trasferiti a qualsiasi titolo), le parti negoziali, al fine di garantire tra le aziende ed enti del comparto presenti nella Regione una omogenea e congrua distribuzione dei risparmi derivanti dalla RIA, hanno previsto la perequazione e compensazione a livello regionale con le modalità indicate nell'art. 7 del CCNL di I biennio. Si richiama, con l'occasione, il disposto del comma 3 dell'art. 9, il quale, nell'ultimo periodo, stabilisce che le risorse del fondo previsto dall'art. 47 sopra citato, a decorrere dal 31 dicembre 2001, confluiscono - anche per l'applicazione delle originarie finalità - nel fondo in esame, continuando ad alimentarlo anche per il futuro.

Per i dirigenti dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo (per i quali l'importo delle classi e scatti era stato congelato dal 1986 senza possibilità di utilizzo dei risparmi derivanti dalla RIA ai fini contrattuali, come invece stabilito per l'area medico - veterinaria dal CCNL del 1996), l'art. 4 del CCNL integrativo del 1 luglio 1997 aveva previsto una semplice tutela consistente nel mantenimento della retribuzione individuale di anzianità in godimento in caso di vincita di concorso o di conferimento di incarico di dirigente di II livello (ora di struttura complessa), con oneri a carico delle aziende. Tale tutela è tuttora garantita per i dirigenti dei predetti ruoli al verificarsi delle indicate condizioni ma, in virtù dell'art. 8, comma 4, i risparmi della RIA dei dirigenti cessati dal servizio dal 1 gennaio 1998, sono, invece, utilizzati per la prima volta per intero, ai fini del finanziamento dell'equiparazione; questa ha richiesto - anche per tale area della dirigenza - sia la perequazione che l'integrazione di risorse regionali aggiuntive di cui è quantificato l'ammontare nella norma contrattuale di riferimento.

27) Art. 11 - Disposizioni particolari

- *L'integrazione della retribuzione di posizione di parte variabile prevista dall'art. 11, comma 3, deve essere comunque assicurata, indipendentemente dalla consistenza dello specifico fondo?*

- *Essa compete a tutti coloro che all'1.01.2000 abbiano maturato cinque anni di servizio a tempo indeterminato e senza soluzione di continuità, anche se in enti o aziende diversi del comparto, mentre per coloro che a tale data non abbiano maturato il quinquennio, spetterà dal 1° giorno del mese successivo alla sua maturazione previa verifica positiva?*

L'art. 11 premia la totale disponibilità per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo con l'incremento della retribuzione di posizione - parte variabile - di L.

2.900.000 annue lorde, a cui si provvede dall'1.1.2000 con le risorse derivanti da quote dei risparmi sulla riduzione stabile della dotazione organica della dirigenza dei tre ruoli, (già prevista dall'art. 50, comma 3 lett. a) del CCNL di I biennio) e finanziata con le risorse del fondo dell'art. 8, comma 3, del CCNL II biennio.

A tal fine, il citato art. 8 al comma 3, ultimo periodo, consente di incrementare le risorse del relativo fondo, portando la quota dei risparmi suddetti dal 6% - previsto in parte per il finanziamento dell'indennità di struttura complessa (vedi risposta al quesito n. 23) - alla misura massima del 15%, ricorrendo, anche in questo caso, alla perequazione regionale prevista dall'art. 7 del CCNL I biennio per la diversa distribuzione delle riduzioni di organico.

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

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

28) Tavole allegate al II biennio economico 2000-2001:

- *I valori minimi della retribuzione di posizione di cui alle tavole allegate al CCNL II biennio costituiscono il minimo contrattuale da attribuire automaticamente anche ai Dirigenti di ex IX e X livello ante CCNL 5.12.1996, ai quali sia stato conferito formalmente l'incarico di struttura complessa?*

- *In caso positivo, qual' è la decorrenza del sopraindicato trattamento minimo, qualora l'incarico suddetto sia stato conferito da data anteriore all'1.1.2000 e, a livello aziendale, sia stata definita una retribuzione di posizione inferiore al predetto minimo?*

- *Come mai in calce alle tavole nn. 1 e 2 allegate al CCNL del II biennio 2000-2001 relative ai dirigenti dei ruoli amministrativo, professionale e tecnico non è stata riportata la nota n. 6 della tavola 3 riferita ai dirigenti del ruolo sanitario?*

Come già precisato con la nota di chiarimenti n. 11632 del 25.10.2000 (risp. B-3), le tavole allegate ai CCNL II biennio di entrambe le aree dirigenziali, con riferimento alla retribuzione di posizione indicano, ai fini meramente esemplificativi, i minimi contrattuali di tale voce retributiva per il dirigenti all'epoca in servizio (cfr. le tabelle allegato n. 1 dei CCNL 5.12.1996 II biennio economico 1996-1997, aggiornate, dall'1 febbraio 2001, dagli art. 3 e 4 dei CCNL 8 giugno 2000, II biennio; cfr. anche artt. 39 o 40 comma 5 dei CCNL dell'8 giugno 2000). La tavola si spiega in virtù del fatto che tale voce retributiva è incrementabile nella parte variabile in azienda o determinabile nel suo ammontare complessivo ex novo, sulla base della graduazione delle funzioni e, quindi, nel suo possibile ulteriore sviluppo "sconosciuta" ai CCNL.

Pertanto le aziende, nel definire nuove posizioni di incarico, devono attenersi ai criteri e principi degli artt. 26, 39 e 40 dei due contratti ed avere come riferimento, comunque, il valore minimo della fascia a) del comma 1 degli artt. 56 e 54 dei contratti del 5 dicembre 1996, delle rispettive aree. Nessun obbligo deriva, pertanto, dalle tabelle allegate al contratto salvo il rispetto del principio che, a parità di graduazione delle funzioni, la retribuzione di posizione dei dirigenti con incarico di struttura complessa, sia già in servizio che neo assunti con tale incarico, deve essere la stessa. Per la retribuzione di posizione minima contrattuale anche con riguardo ai dirigenti vincitori di concorso e, quindi, neo assunti si rinvia alla risposta al punto n. 11, terzo, quarto e quinto quesito.

In merito all'ultimo quesito, si informa che la nota mancante in calce alle tavole citate è dovuta ad una omissione. Con il CCNL integrativo le cui trattative sono tuttora in corso anche le note alle tavole nn. 1 e 2 del CCNL II biennio 2000-2001, stipulato l'8 giugno 2000, saranno completate.

C) V A R I E

29) Artt. Da 50 a 55 CCNL dicembre 1996 - dirigenza medica e veterinaria e dirigenza SPTA.

- *Nel caso in cui - dopo la definizione dell'assetto organizzativo, la graduazione delle funzioni e l'espletamento formale delle procedure di conferimento - i dirigenti di entrambe le aree (tutti o parte di essi) vengano confermati nei medesimi incarichi di fatto svolti precedentemente all'applicazione degli artt. 55 e 56 o 54 55 del CCNL 5 dicembre 1996, è possibile adeguare la retribuzione di posizione di parte variabile con efficacia ex tunc ?*
- *E' possibile effettuare tale adeguamento anche nei confronti del personale collocato in quiescenza nel periodo compreso fra il 5 dicembre 1996 e le date di ridefinizione dell'assetto organizzativo?*

Si ritiene che l'adeguamento della retribuzione di posizione minima in conformità degli incarichi formalmente conferiti sia strettamente collegata alla messa a regime del sistema (ed in particolare all'attuazione della graduazione delle funzioni che collega la retribuzione all'incarico). In attesa della realizzazione del disposto normativo, i CCNL

citati hanno previsto la corresponsione della retribuzione di posizione minima contrattuale per il personale in servizio all'entrata in vigore dei CCNL del 5 dicembre 1996 nonché l'utilizzazione provvisoria - nel fondo per la retribuzione di risultato - delle risorse ancora disponibili a consuntivo in quello previsto per la retribuzione di posizione qualora non interamente erogate nell'anno di riferimento (vedi anche risposta al quesito n. 20). Da quanto precede, pare a questa Agenzia che la corresponsione della retribuzione di posizione variabile aziendale, connessa all'entrata a regime del sistema degli incarichi, non possa avere carattere retroattivo.

30) CCNL sull'impegno ridotto dei dirigenti del 22.02.2001

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

- *L'art. 3, comma 1, sull'orario di lavoro del dirigente con impegno ridotto, nel prevedere che la somma delle frazioni dei posti ad impegno ridotto non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno, in che modo incide sulla determinazione del limite numerico entro cui concedere il part-time ex art. 2?*

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

- *Ai sensi dell'art. 4, comma 7, è necessario il mutamento dell'incarico al dirigente passato ad impegno ridotto?*

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

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

In particolare, l'art. 2, nel regolare l'accesso al regime ad impegno ridotto per il dirigente con rapporto di lavoro esclusivo che ne faccia richiesta per comprovate particolari esigenze familiari o sociali, individua i casi che possono dare titolo alla richiesta raggruppandoli in tre tipologie: assistenza ai figli sino agli otto anni di età; parenti in particolari condizioni psico-fisiche o di handicap, ai sensi degli artt. 89 e 90, comma 2 del DPR 384/1990; gravi motivi individuati dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278, emanato ai sensi dell'art. 4, comma 2 della legge 53/2000. Al

fine di evitare inutili duplicazioni nella individuazione delle varie ipotesi che consentono ai dirigenti di richiedere il passaggio all'impegno ridotto, i CCNL opportunamente rinviano al Regolamento dove la casistica dei gravi motivi è puntualmente descritta. Si tenga, comunque, presente anche la dichiarazione congiunta allegata ad entrambi i CCNL.

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

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

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

Quanto all'ultimo quesito le ragioni del differente regime giuridico dell'accesso all'impegno ridotto a seconda della causa che vi dà origine sono evidenti: quando le cause sono originate da gravi motivi di famiglia, all'impegno ridotto possono accedere tutti i dirigenti dei quattro ruoli, aventi titolo, anche a tempo determinato purchè il relativo rapporto di lavoro abbia una durata almeno triennale. Nel caso in cui la richiesta sia motivata dalla possibilità di svolgere attività libero professionale (novità assoluta per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo resa possibile dall'art. 20, comma 1, punto 18 bis della legge 488 del 1999), l'art. 8 condiziona l'accesso all'impegno ridotto al requisito dell'anzianità quinquennale a tempo indeterminato che è lo stesso previsto per la fruizione della maggiorazione della parte variabile della retribuzione collegata alla piena disponibilità verso l'azienda (art. 11, comma 3 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico).

31) CCNL del 5 agosto 1997, artt. 13 e 62 (o 63 per SPTA) dei CCNL 8 giugno 2000 relativamente alle assunzioni a tempo determinato

- *Il dirigente medico assunto a tempo determinato per la sostituzione di un dirigente assente ai sensi dell'art. 6 ter della L. 903/1977, può continuare a sostituirlo, se il medesimo*

prolungi l'assenza per assistenza al figlio in alternativa alla madre fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, ai sensi dell'art. 53 del d.lgs 151/2001?

- *Le procedure selettive, per l'assunzione dei dirigenti a tempo determinato, individuate dall'art. 13, comma 2, sono obbligatorie entrambe o tra di loro alternative?*
- *I contratti individuati nell'art. 15 – septies del DLGS 502/1992 e successive modificazioni ed integrazioni sono da considerarsi di natura professionale o di lavoro dipendente?*

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

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

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

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

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

- al comma 2 relativo all'accesso. Infatti le modalità di assunzione a tempo determinato continuano ad essere regolate, in via generale, dalle procedure selettive di cui all'art. 9 della Legge n. 207/1985 o dal DPR 484 del 1997 cui fanno rinvio le vigenti norme contrattuali (cfr. artt. 13 e 18 di entrambi i contratti del 2000);
- al comma 4, relativamente all'automatica risoluzione del rapporto senza diritto di preavviso alla scadenza del termine stabilito nel contratto individuale ed all'impossibilità di trasformare il rapporto di lavoro a tempo determinato in quello a tempo indeterminato, materia tuttora regolata dall'art. 36, comma 2 del dlgs. 165 del 2001 non disapplicato dal decreto in esame. La clausola dell'anticipata risoluzione del

contratto continua ad avere efficacia solo nelle ipotesi di assunzioni sostitutive a termine;

- al comma 5, relativo al trattamento economico e normativo previsto per il personale a tempo determinato ;
- al comma 6, lett. a) sulla nullità del contratto;
- al comma 11, sul diritto alla conservazione del posto, peraltro riconfermato, con modifiche dall'art. 19, comma 7 dei CCNL dell'8 agosto 2000 (cfr. risposta ai quesiti del punto 3);
- al comma 12, limitatamente alla parte relativa ai documenti da presentare per l'assunzione;
- al comma 13, come modificato dall'art. 18 dei CCNL dell'8 agosto 2000.
- al comma 14 per le disapplicazioni della preesistente normativa di legge.

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

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

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

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

Ai sensi del successivo comma 8, il medesimo dirigente avrebbe potuto essere riassunto a termine, nel rispetto delle regole di reclutamento vigenti, per un altro

periodo di lavoro a tempo determinato solo dopo un periodo di interruzione superiore a dieci ovvero a venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata rispettivamente inferiore o superiore a sei mesi. A tale proposito, si rammenta che l'art. 12 della L.196/1997, nel modificare l'art. 2, comma 2, della L. 230/1962, aveva ridotto il periodo di interruzione del rapporto di lavoro intercorrente tra una assunzione e la successiva a tempo determinato.

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

Le norme che regolano tale rapporto di lavoro non escludono la possibilità di esercizio dell'attività libero professionale intramuraria da parte dei dirigenti interessati che, peraltro, essendo assunti dopo il 1 gennaio 1999 sono obbligatoriamente a rapporto esclusivo.

32) Rischio radiologico

- *L'indennità di rischio radiologico deve essere corrisposta ai dirigenti a tempo definito in misura proporzionale alla prestazione lavorativa?*
- *Al personale medico anestesista compete ancora un periodo di congedo aggiuntivo di otto giorni, ai sensi della normativa vigente?*

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

33) Consulenza nei procedimenti civili e penali

- *Qual' è la natura dell'attività di consulenza di dirigenti medici, resa d'ufficio o di parte, da dirigenti medici nell'ambito di procedimenti civili e penali?*

Tale attività di consulenza non è contemplata dagli artt. 58 e 60 dei CCNL. Essendo necessaria a fini di giustizia, con riferimento al rapporto di lavoro ed ai compensi potrà essere disciplinata nell'apposito regolamento aziendale.

34) Festività

- *Il ripristino della festività del 2 giugno fa venire meno una delle sei festività aggiuntive alle ferie, ex L. 937/1977, previste anche dai CCNL 1994-1997 del 5.12.1996 (artt. 21 o 20 dei due contratti)?*

- *Il ripristino della festività del 2 giugno fa venire meno il compenso forfetario di L. 8.500 lorde giornaliere, previsto in caso di mancata fruizione nell'anno solare della festività aggiuntiva?*

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

35) Applicazione art. 18 D.lgs 626/1994

- *Oltre all'accordo collettivo quadro del 1996 per il personale del comparto sul rappresentante per la sicurezza, ex art. 18 del d.lgs 626/1994, sono stati stipulati analoghi accordi anche per la dirigenza? In caso negativo, è possibile far designare alle OO.SS. della dirigenza sanitaria, in assenza delle RSU, un numero di rappresentanti per la sicurezza rapportato al numero dei dirigenti in servizio, in aggiunta ai n.6 rappresentanti già nominati per il comparto?*

L'accordo quadro del 7 maggio 1996 riguarda il personale dei comparti e delle aree dirigenziali e prevede come debba procedersi per la designazione dei rappresentanti della sicurezza in caso di compresenza di RSU e di RSA (Punto V lettera d) del predetto contratto quadro).

IL PRESIDENTE
(Avv. Guido Fantoni)
F.to Fantoni