



# Note di chiarimento

*Servizio sanitario nazionale  
Aree dirigenziali III e IV*

Dicembre 2012

## INDICE

<b>INDICE</b> .....	<b>1</b>
<b>PREMESSA</b> .....	<b>3</b>
<b>Chiarimenti sulle clausole dei CCNL della dirigenza del SSN – Area medica e veterinaria e Area sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa parte normativa quadriennio 2002-2005 e parte economica biennio 2002-2003. Integrazione. Prot. 10299 - 5 dicembre 2006</b> .....	<b>4</b>
<b>Chiarimenti sulle clausole dei CCNL della dirigenza del SSN – Area medica e veterinaria e Area sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa, II biennio economico 2004-2005. Prot. 9219 – 30 ottobre 2006</b> .....	<b>5</b>
<b>Chiarimenti sulle clausole dei CCNL della dirigenza del SSN – Area medica e veterinaria e Area sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa, parte normativa quadriennio 2002-2005 e parte economica biennio 2002-2003. - Prot. 6464, 19 luglio 2006</b> .....	<b>8</b>
<b>CCNL integrativi dei CCNL 8 giugno 2000 delle Aree della dirigenza medico - veterinaria e della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo del SSN sottoscritti il 10 febbraio 2004. - Prot. N. 2062 - 09 marzo 2004</b> .....	<b>23</b>
<b>Nota di chiarimento relativa agli artt. 5 e 12 del CCNL dell'8 giugno 2000 dell'area medica e veterinaria e agli artt. 5 e 11 del CCNL dell'8 giugno 2000 dell'area sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa, entrambi del II biennio economico - 4 giugno 2003</b> .....	<b>24</b>
<b>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. Prot. 1943 - 20 febbraio 2002</b> .....	<b>26</b>
CCNL 8 giugno 2000, quadriennio 1998–2001 per la parte normativa e I biennio economico 1998-1999 .....	26
CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico 2000–2001 .....	51
Varie .....	56
<b>Chiarimenti 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. Prot. 11632 – 25 ottobre 2000</b> .....	<b>64</b>
CCNL 1998-2001 – quadriennio di parte normativa e I biennio di parte economica 1998-1999 .....	64
Varie .....	75
CCNL 1998-2001 – II biennio di parte economica 2000–2001 .....	76
<b>CCNL dell'8 giugno 2000 della dirigenza Area medico – veterinaria e Area dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo. Segnalazione di errori materiali. Prot. 9460 - 5 settembre 2000</b> .....	<b>80</b>
<b>Chiarimenti 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. Prot. 8040 - 26 luglio 2000</b> .....	<b>81</b>

Area medica e veterinaria .....	83
Area ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo .....	84
<b>Linee interpretative dei contratti collettivi delle aree dirigenziali del comparto sanità .....</b>	<b>85</b>
<b>Chiarimenti in ordine ai CCNL della dirigenza amministrativa, sanitaria, tecnica e professionale stipulati in data 5.12.1996. Prot. 4017 - 11 giugno 1997 .....</b>	<b>105</b>
<b>Chiarimenti in ordine ai CCNL della dirigenza medica e veterinaria stipulati in data 5.12.1996. Prot. 337 - 16 gennaio 1997 .....</b>	<b>120</b>

## PREMESSA

Nel presente documento sono riportate le note di chiarimento concernenti le norme dei contratti collettivi nazionali della dirigenza del servizio sanitario nazionale, che erano già contenute nella sezione “chiarimenti” del vecchio sito internet dell’Aran.

Lo scopo di tale iniziativa è quello di fornire un quadro organico e sistematico delle suddette note al fine di creare uno strumento di lavoro che possa facilitare la lettura delle clausole contrattuali, contenute nei CCNL che si sono susseguiti nel tempo. In tale prospettiva, il presente testo assume carattere meramente compilativo, in quanto ha conservato l’originaria formulazione delle note, nonché la relativa impostazione, così come fornita nei periodi immediatamente successivi alla stipulazione dei predetti atti negoziali. Sotto tale profilo, infatti, non è stato neanche apportato alcun riferimento alla più recente legislazione intervenuta in materia di rapporto di lavoro pubblico.

Pertanto, le interpretazioni delle clausole contrattuali, ivi contenute, si intendono riferite alla data in cui sono state rese le suddette note esplicative e, quindi, in sede applicativa si dovrà tenere conto delle eventuali modifiche sopravvenute per effetto di interventi legislativi, negoziali e/o giurisprudenziali, nonché degli orientamenti applicativi successivamente formulati da questa Agenzia e pubblicati sul sito internet dell’Aran nell’anno 2011, ove diversi da quelli elaborati in precedenza.

Del resto, la finalità pratica del documento è quella di costituire una particolare “guida operativa” per gli addetti ai lavori, che consenta la ricostruzione storica degli istituti del rapporto di lavoro disciplinati dai CCNL delle aree dirigenziali III e IV. In tale ambito, la sequenza cronologica delle note è diretta ad evidenziare l’evoluzione della predetta regolamentazione pattizia, anche nell’ottica di chiarire la filosofia di fondo delle scelte effettuate dalle parti negoziali.

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. Prot. 1943 - 20 febbraio 2002

AGLI ASSESSORATI ALLA SANITA'  
DELLE REGIONI E PROVINCE AUTONOME  
LORO SEDI

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](http://www.aranagenzia.it)

IL PRESIDENTE  
(Avv. Guido Fantoni)

CCNL 8 giugno 2000, quadriennio 1998–2001 per la parte  
normativa e I biennio economico 1998-1999

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

## **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 contemplan 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 prestato in tale posizione. Anche questa previsione rientra nel regime delle tutele che garantiscono ai dirigenti sindacali l'assolvimento del mandato. E', pertanto, in questo ambito che va valutata l'abrogazione nella dotazione organica del posto afferente all'incarico di struttura complessa del dirigente sindacale distaccato. Sulle procedure da seguire per la ristrutturazione si rinvia in ogni caso alla risposta all'ultimo quesito del punto n. 11.

## **Art. 19 CCNL di entrambe le aree – Aspettativa**

***Esiste un termine temporale di preavviso da parte del dirigente che richianda 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, né di preavviso – da parte del dirigente - ai fini dell'inizio della medesima. Ciò significa che tali aspetti devono essere oggetto di appositi atti organizzatori interni da adottarsi in azienda con piena autonomia e sulla base delle proprie esigenze.

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 D.Lgs. 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.

## **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 nonchè 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.

## **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 .

### **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 D.Lgs. n. 229 del 1999, come chiaramente previsto dall'art. 27, comma 4 di entrambi i contratti e dalla lettura coordinata delle disposizioni legislative. Per i dirigenti dell'area medico – veterinaria e per i dirigenti sanitari, ridefinire il numero delle strutture complesse secondo le proprie esigenze organizzative compete all'atto aziendale, sulla base delle indicazioni dell'atto di indirizzo e coordinamento previsto dall'art. 15 quinquies, comma 6 del citato decreto. Analogamente si procede per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, in quanto la definizione della dotazione organica - corrispondente agli incarichi di struttura complessa - è rimessa direttamente all'atto aziendale (art. 27, comma 4 ed art. 29, comma 1 del relativo contratto). 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 dirigente 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 D.Lgs. 29 del 1993 (i cui effetti sono stati considerati esauriti dall'omologo art. 26 del D.Lgs. 165 del 2001). L'equiparazione del sistema degli incarichi e delle tipologie conferibili alla dirigenza delle due aree, ha reso necessario ricondurre all'omogeneità anche le regole di conferimento degli incarichi di struttura complessa ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo armonizzandole – per quanto possibile - con

le regole previste dai contratti per la dirigenza sanitaria. Questa - per effetto del 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 rinnovellato art. 15, comma 4 del D.Lgs. 502 del 1992), il contratto ha stabilito che, nel periodo di vigenza dello stesso, in caso di assoluta mancanza di dirigenti in possesso dei requisiti, in via alternativa e fatta salva l'applicazione delle procedure di mobilità volontaria da altra azienda, l'esperienza professionale quinquennale possa essere surrogata dall'effettuazione di corsi di formazione manageriale la cui durata e caratteristiche sono individuate dalle Aziende. Tali corsi, ove il dirigente non li abbia già effettuati, devono essere svolti prima del conferimento dell'incarico. L'individuazione dei requisiti dei corsi è di stretta competenza dell'azienda poiché la gestione del sistema degli incarichi è demandata a tale sede – nel rispetto dei criteri selettivi di cui all'art. 29 - così come la responsabilità per la scelta dei propri dirigenti - soprattutto in relazione all'importanza della tipologia e delle caratteristiche degli incarichi di direzione di struttura complessa da conferire. Va, peraltro, osservato che in condizioni di urgenza e necessità, oltre che alla mobilità, si può ricorrere a soluzioni 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 D.Lgs. n. 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).

**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 né dal D.Lgs. 49 del 2000 né dal contratto e ad esso si possono aggiungere anche le ipotesi di aspettativa per mandato sindacale o per lo svolgimento dell'incarico di direttore generale o sanitario di una azienda .

Ragionevolmente si deve ritenere che la richiesta di verifica effettuata dal dirigente a rapporto di lavoro esclusivo nel termine del 30 aprile 2000 manifesti chiaramente la volontà dello stesso di fruire dell'applicazione delle tutele previste dall'art. 30 quanto al mantenimento ed alla durata dell'incarico. Circa il periodo del precedente quinquennio di attività da prendere in considerazione per la valutazione, questa Agenzia, nei casi prospettati, non è in grado di dare alcun suggerimento sui criteri e parametri di valutazione mancando la norma legislativa o negoziale diretta a regolare la situazione. Dato, tuttavia, il carattere eccezionale della casistica ed in via assolutamente generica, si può solo rammentare che le attività per mandato parlamentare e per il distacco sindacale sono equiparate al servizio prestato nell'amministrazione di appartenenza ai fini dell'anzianità di carriera o pensionistici etc. (cfr. art. 68 del D.Lgs. n. 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).

### **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. n. 502/92 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).

## **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<sup>septies</sup> del D.Lgs. n. 502 del 1992, si applicano gli art. 62 o 63, comma 5, dei rispettivi contratti (v. anche risposte al punto n. 31).

## **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?***

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

### ***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.

### **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 11° 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 purché vi fosse la disponibilità delle relative risorse nel fondo per la retribuzione di posizione (art. 62 del medesimo contratto). Nell'allegato 5 del CCNL del 5 dicembre 1996 dei ruoli SPTA per la dirigenza sanitaria non era prevista alcuna clausola del genere. La sopravvenienza dell'esclusività del rapporto di lavoro, dell'unificazione dei livelli dirigenziali e della loro differenziazione sulla base degli incarichi nonché la diffusione dell'organizzazione dipartimentale hanno reso necessaria una nuova disciplina della materia. Di qui la previsione generale che comprende, oltre ai dipartimenti, anche altre aggregazioni di più strutture complesse (non aventi la denominazione di dipartimento), frutto di scelte organizzative dell'atto aziendale e di indicazioni contenute nelle leggi nazionali e regionali (cfr. comma 9 dei rispettivi artt. 39 e 40 dei CCNL in esame). La clausola negoziale consente la maggiorazione della retribuzione di posizione – parte variabile – dei dirigenti senza distinzione di ruoli ed aree negoziali. Il numero e le caratteristiche dei dipartimenti (o delle 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 organizzative delle aziende alla cui autonomia e responsabilità la fonte negoziale demanda la scelta. E' sembrato, pertanto, corretto alle parti negoziali (anche in conformità dell'atto di indirizzo del Comitato di settore) che tale onere fosse posto a carico dei bilanci aziendali e non del fondo dell'art. 50 di entrambi i contratti, deputato, tra l'altro, alla corresponsione della retribuzione di posizione. I CCNL dell'8 giugno 2000 sono entrati in vigore dal giorno successivo, momento dal quale si esplicano gli effetti giuridici ed economici, qualora non diversamente ed esplicitamente regolati dalle singole norme contrattuali. Pertanto da tale data le Aziende devono provvedere al finanziamento della maggiorazione della retribuzione di posizione per gli incarichi di direttore di dipartimento (o similari) conferiti o da conferire ai dirigenti di entrambe le aree negoziali con oneri a carico del proprio bilancio.

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 1 dei CCNL del 5 dicembre 1996 II biennio economico 1996 – 1997 (e poi aumentata dagli artt. 3 e 4 dei CCNL dell'8 giugno 2000, II biennio economico 2000 – 2001) - non è modificabile

a livello aziendale, mentre la componente variabile minima contrattuale è suscettibile di incremento da parte delle singole aziende sulla base della graduazione delle funzioni e degli incarichi conferiti in relazione alle risorse disponibili nell'apposito fondo. Conseguentemente la retribuzione di posizione dei dirigenti segue il principio che, a parità di graduazione delle funzioni e di incarico, deve essere di uguale importo complessivo anche se al suo interno può essere diversamente composta nella parte fissa e variabile, in relazione alla originaria posizione giuridica di provenienza dei dirigenti, evidenziata nelle tabelle citate, (commi 6 e 7 degli artt. 39 e 40). Ciò spiega, in particolare, come debba essere determinata la retribuzione di posizione di due dirigenti provenienti da posizioni giuridiche diverse, ai quali sia stato conferito l'incarico di struttura complessa di identico valore economico, 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 influente la circostanza che essi siano in prova. Tale retribuzione va, pertanto, corrisposta sin dall'atto della loro assunzione. Pare tuttavia opportuno rammentare la diversa regolazione della materia nel tempo al fine di determinare il corretto valore di tale retribuzione per i dirigenti neo assunti ed a quali incarichi si riferisce. Infatti dopo l'entrata in vigore dei CCNL dell'8 giugno 2000 al dirigente neo assunto, superato il periodo di prova, può essere conferito solo un incarico di natura professionale i cui ambiti sono progressivamente ampliati attraverso i momenti di valutazione (v. art. 15 del D.Lgs. n. 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 d.lgs. 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 purché siano stati previamente individuati – in via generale ed a prescindere dal caso singolo - i relativi criteri

applicativi con le procedure della concertazione ( cfr. artt. 20 e 22 degli stessi contratti).

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

### **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 D.Lgs. n. 502 del 1992, non derogabile contrattualmente e, quindi, non rientrante nelle ipotesi di sostituzione regolate dall'art. 18, comma 2 di entrambi i contratti. **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 perché in parte deriva dal maturato economico di cui all'art. 44, comma 2, lett. b) del CCNL del 5 dicembre 1996 ( il cui importo confluisce nel fondo dal 1 gennaio 1998 per i dirigenti cessati dal servizio a partire da quella data ovvero può essere ancora in godimento da parte dei dirigenti incaricati); in parte è rinvenibile nelle disponibilità del fondo e, quindi, anche nell'incremento di esso previsto dal CCNL dell'8 giugno del I biennio (pari all'1,12 per cento del monte salari riferito al personale interessato al 31 dicembre 1997), ancorché non specificatamente finalizzato; in parte, infine da una quota pari al 6% dei risparmi derivanti da una riduzione stabile della dotazione organica (si confronti art. 50, comma 3, lettere a,b, c). La perequazione regionale è prevista dall'art. 8, periodo finale del comma 3 del CCNL riguardante il II biennio economico 2000 – 2001 solo limitatamente a tale ultima voce essendo evidente che le quote di risparmio derivanti dalla riduzione delle dotazioni organiche non sono omogenee tra le aziende. Quest'ultimo passaggio non impedisce l'erogazione dell'indennità di struttura complessa nella misura minima, come precisato dall'art. 7 del CCNL 8 giugno 2000, I biennio economico per le altre voci retributive che necessitano di perequazione ma richiede da parte delle aziende una corretta e responsabile individuazione degli incarichi di struttura complessa alla data del 31 dicembre 1999, come già raccomandato nella nota di chiarimenti del 25 ottobre 2000. Per tutti gli incarichi di struttura complessa individuati ex novo dall'atto aziendale e conferiti dopo l'entrata in vigore del contratto si applica l'art. 53.

***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.

**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.

#### **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. Poiché 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 perché 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 simili 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 poiché 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.

**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 484/97, 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.

## **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.

## **Art. 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).

### **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.

### **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 poiché 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 né 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 1, 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.

### **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 11 - e 15 quinquies del D.Lgs 502/1992 , sulla base dei principi dagli stessi fissati. Le aziende sono tenute a disciplinare con proprio atto aziendale le modalità di svolgimento dell'attività libero professionale intramuraria nel rispetto dei criteri generali dei vigenti contratti di lavoro e delle norme in essi richiamate, che devono essere opportunamente integrate ed armonizzate con le indicazioni previste dall'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'articolo 72 - comma 11 - della legge 448/1998 nonché dalle connesse direttive regionali in materia. La sopravvenuta disciplina dell'atto di indirizzo (emanato con il D.P.C.M. 27 marzo 2000) ha modificato quanto previsto dal DM 31 luglio 1997. La circostanza che nei CCNL 8 giugno 2000 si faccia riferimento a tale ultimo decreto ministeriale anziché al citato 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.

### **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.

### **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 )

## CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico 2000–2001

### **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 11, 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 D.Lgs. 502 del 1992 ha carattere eccezionale e riguarda solo i soggetti tassativamente indicati dal decreto. L'applicazione di tale normativa non può, dunque, essere generalizzata ai dirigenti sanitari in genere, già a rapporto di impiego che vantino servizi convenzionali anteriormente all'assunzione ai fini dell'attuazione degli artt. 3 o 5 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.

**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 dei 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.

**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.

## **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.

## **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.

## Varie

### **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.

### **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?***

***Perché ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, l'accesso all'impegno ridotto per l'esercizio dell'attività libero professionale è consentito solo dopo il quinquennio di servizio a tempo indeterminato mentre all'impegno ridotto per gravi motivi sono ammessi tutti i dirigenti anche 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).

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

***Le procedure selettive, per l'assunzione dei dirigenti a tempo determinato, individuate dall'art. 13, comma 2, sono obbligatorie entrambe o tra di loro alternative?***

***I contratti individuati nell'art. 15 – septies del d.lgs. n. 502/92 e successive modificazioni ed integrazioni sono da considerarsi di natura professionale o di lavoro dipendente?***

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

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

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

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

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

- al comma 2 relativo all'accesso. Infatti le modalità di assunzione a tempo determinato continuano ad essere regolate, in via generale, dalle procedure selettive di cui all'art. 9 della Legge n. 207/1985 o dal DPR 484 del 1997 cui fanno rinvio le vigenti norme contrattuali (cfr. artt. 13 e 18 di entrambi i contratti del 2000);
- al comma 4, relativamente all'automatica risoluzione del rapporto senza diritto al preavviso alla scadenza del termine stabilito nel contratto individuale ed all'impossibilità di trasformare il rapporto di lavoro a tempo determinato in quello a tempo indeterminato, materia tuttora regolata dall'art. 36, comma 2 del D.Lgs. 165 del 2001 non disapplicato dal decreto in esame. La clausola dell'anticipata risoluzione del contratto continua ad avere efficacia solo nelle ipotesi di assunzioni sostitutive a termine;
- al comma 5, relativo al trattamento economico e normativo previsto per il personale a tempo determinato ;
- al comma 6, lett. a) sulla nullità del contratto;
- al comma 11, sul diritto alla conservazione del posto, peraltro riconfermato, con modifiche dall'art. 19, comma 7 dei CCNL dell'8 agosto 2000 (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 d.lgs. 368, che non appare incompatibile con il nuovo regime rispetto al quale assume carattere di specialità per il settore cui si riferisce. La disciplina degli artt. 62 e 63, comma 5 delle rispettive aree dirigenziali è, quindi, tuttora valida per gli aspetti normo - economici di tali assunzioni nel senso sopra esplicitato.

A tale proposito, si rammenta che entrambe le clausole contrattuali prevedono che compete alle aziende di individuare, previamente, con proprio atto (sentite le organizzazioni sindacali di cui all'art. 10, comma 2 dei CCNL dell'8 giugno 2000) le

modalità per il ricorso a tale tipologia di assunzione ed i requisiti specifici richiesti, anche ispirandosi all'art. 19 comma 6 del d.lgs. 165 del 2001.

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

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

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

## **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.

## **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.

## **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.

## **Applicazione art. 18 d.lgs. 626/94**

***Oltre all'accordo collettivo quadro del 1996 per il personale del comparto sul rappresentante per la sicurezza, ex art. 18 del d.lgs. 626/94, 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)

## Chiarimenti 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. Prot. 11632 – 25 ottobre 2000

Pervengono ulteriori e numerose richieste di chiarimenti 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, per alcuni dei quali pare opportuno fornire chiarimenti, allo scopo di favorirne l'omogeneità di applicazione, ai sensi di quanto previsto dall'art. 50 comma 1 del D.Lgs. 29/1993. 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 .

CCNL 1998-2001 – quadriennio di parte normativa e I biennio di parte economica 1998-1999

### **Art. 13 CCNL area medica e veterinaria e dirigenza del ruolo sanitario – Contratto individuale di lavoro dei dirigenti**

***In caso di mancato inserimento della clausola di esclusività del rapporto di lavoro nei contratti individuali dei dirigenti medici e sanitari in genere stipulati dopo il 31.12.1998, l'art. 13, comma 7, prevede agli effetti dell'opzione e del relativo termine (14 marzo 2000) l'applicazione dell'art. 15 CCNL. Tali disposizioni contrattuali superano le indicazioni dell'art. 15 quater comma 1 del D.Lgs. n. 229/99 che, invece, sembrerebbero applicarsi retroattivamente?***

In mancanza del contratto collettivo nazionale di lavoro, l'art. 72 della L. 448/1998, ha previsto – a decorrere dal 1 luglio 1999, l'applicazione di alcune penalizzazioni economiche per i dirigenti sanitari ancora esercitanti a tale data l'attività libero professionale extramuraria, ma non ha introdotto formalmente l'obbligo del rapporto di lavoro esclusivo per detti dirigenti. Ciò è avvenuto esplicitamente solo dal 31.07.1999 con l'entrata in vigore del d.lgs. 229/1999 che ha incluso di diritto tra i destinatari di tale obbligo anche i dirigenti con i quali era stato stipulato il contratto individuale o un nuovo contratto in data successiva al 31.12.1998. L'imprevista retroattività dell'obbligo del rapporto esclusivo ha creato la necessità di regolare i casi in cui - nel periodo ricompreso tra l'1.01.1999 ed il 30.07.1999 -

fossero stati stipulati contratti individuali di lavoro senza inserirvi la relativa clausola. Gli artt. 13 dei rispettivi CCNL hanno disciplinato detta fattispecie, consentendo ai dirigenti assunti nel citato periodo e svolgenti attività libero professionale extramuraria di esercitare 'opzione entro il 14.03.2000, al pari dei dirigenti che, già in servizio alla data del 31.12.1998, all'entrata in vigore del dlgs. 229/1999 non erano a rapporto esclusivo.

### **Art. 17 CCNL di entrambe le aree – Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa**

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

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

### **Art. 18 CCNL area medica e veterinaria – Sostituzioni**

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

Le ipotesi di sostituzione previste dall'art. 18, comma 4, del CCNL contemplano l'assenza determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro del dirigente, per il tempo strettamente necessario all'espletamento delle relative procedure concorsuali. La mancata citazione del comma 4, nel terzo periodo del comma 7, non è da considerarsi impeditiva per la corresponsione dell'indennità sulla base dell'interpretazione logica dell'art. 18 nel suo complesso dalla quale si evince che non può essere esclusa dalla corresponsione della specifica indennità proprio quella sostituzione in cui la cessazione dal servizio del titolare garantisce più agevolmente anche il rinvenimento delle risorse per il suo pagamento. Conferma tale interpretazione il fatto che il corrispondente articolo dell'area della dirigenza dei ruoli sanitario professionale, tecnico ed amministrativo non prevede alcuna limitazione.

## **Art. 19 CCNL di entrambe le aree – Aspettativa**

***Si può concedere l'aspettativa ad un dirigente sanitario a tempo indeterminato per tutta la durata del contratto di lavoro di direzione di struttura complessa a termine (7 anni rinnovabili) stipulato con altra ASL?***

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

Gli artt. 13 dei CCNL specificano con chiarezza la differenza esistente tra il concetto di "rapporto di lavoro" che può essere a tempo indeterminato o determinato e si costituisce con la stipulazione del contratto individuale a seguito delle procedure concorsuali disciplinate dal DPR 483 o 484 del 1997, dall'incarico conferito, il quale è sempre a termine. Nel caso sottoposto all'attenzione si è evidentemente in presenza dell'assunzione in servizio a tempo indeterminato di un dirigente sanitario con un incarico di struttura complessa - ovviamente a termine - allo scadere del quale il dirigente può essere confermato o, in caso di esito negativo della valutazione, restituito ad altro incarico dirigenziale (fatti salvi, naturalmente, i casi di recesso) come qualsiasi altro dirigente con il medesimo rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

In tale situazione lavorativa, la cessazione dell'incarico, quindi, non comporta come necessaria conseguenza la risoluzione del rapporto di lavoro. Pertanto l'art. 19, comma 6 (che per il dirigente assunto dalla stessa o altra azienda con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed incarico di direzione di struttura complessa prevede solo l'aspettativa della durata di sei mesi) è assimilabile - nei suoi effetti - al periodo di prova di cui all'art. 14, non applicabile a tali dirigenti in quanto la selezione ha direttamente per oggetto lo svolgimento dell'incarico. Diversa è la situazione del dirigente assunto con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato, per il quale il rapporto cessa necessariamente al termine previsto dal contratto ed al quale lo stesso art. 19, comma 7 annette la maggiore tutela con la previsione di una aspettativa di pari durata che consente la conservazione del posto di lavoro. Con riferimento al secondo punto di domanda, trattandosi di aspettativa, il dirigente può interromperla in qualsiasi momento. Per il preavviso all'azienda che ha conferito l'incarico deve farsi riferimento a quanto eventualmente concordato nel contratto individuale a tale proposito per il primo semestre di attività, altrimenti vale la disciplina generale dell'art. 39, comma 2 del CCNL 5 dicembre 1996.

***Il dirigente medico o sanitario in aspettativa senza assegni per motivi di famiglia, ai sensi dell'art. 19, comma 1, può essere autorizzato all'esercizio della libera professione intramoenia?***

L'istituto in questione determina una sospensione a tutti gli effetti del rapporto di lavoro e, quindi, di ogni altra attività ad esso collegata. In tal senso depongono anche l'art. 64 e 66 dei rispettivi CCNL che, nel prevedere la possibilità di ricorrere al rapporto di lavoro ad impegno ridotto solo nei casi in cui risulti comprovata una

particolare esigenza familiare o sociale, prevedono anche la sospensione dell'eventuale attività libero professionale intramuraria eventualmente svolta.

### **Art. 20 CCNL di entrambe le aree – Mobilità volontaria**

***È possibile ricorrere al criterio della equipollenza ed affinità, applicabile nelle procedure concorsuali, nel caso di mobilità volontaria del dirigente sanitario in disciplina diversa da quella di appartenenza?***

La mobilità volontaria (ma non determinata da situazioni di esubero), come espressamente previsto dall'art. 20, comma 1, dei CCNL dell'8 giugno 2000, deve avvenire necessariamente nel rispetto delle aree e delle discipline di appartenenza dei dirigenti sanitari richiedenti, ricomprendendosi tra queste solo le discipline equipollenti ai sensi delle vigenti disposizioni. Diversamente, si concretizzerebbe una novazione del rapporto di lavoro non conseguibile attraverso l'istituto della mobilità (cfr. art. 14 comma 1).

### **Art. 24 CCNL di entrambe le aree– Coperture assicurative**

***Ai sensi dell'art. 24, commi da 5 e seguenti, dei CCNL per la copertura assicurativa in favore del personale dirigente e non, autorizzato a servirsi del proprio mezzo di trasporto, si può stipulare una polizza "infortuni conducenti", quando i dipendenti medesimi usufruiscono già di copertura INAIL, mentre i terzi trasportati sono già coperti da polizza RCA?***

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

### **Artt. 27 e 29 CCNL di entrambe le aree – Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa**

***Per il conferimento dell'incarico di direttore di distretto ad un medico convenzionato con dieci anni di anzianità, il contratto quinquennale può essere sottoscritto direttamente con il Direttore generale ovvero si può ricorrere all'avviso pubblico, ai sensi del DPR 484/1997, richiedendosi in tal caso il requisito previsto dall'art. 3 sexies, comma 3, ultimo periodo del d.lgs. 229/1999?***

***L'incarico di direttore di distretto conferito ex art. 3 sexies del d.lgs 502/1992 può essere attribuito ad un medico di ex I livello con più di cinque anni di esperienza? In caso affermativo, è necessario espletare il concorso pubblico per responsabile di struttura complessa?***

***In attesa dell'atto aziendale che individui le strutture complesse, si può corrispondere l'indennità di esclusività ad un dirigente medico di ex I livello***

***con incarico di Direttore di Distretto o esercitante le funzioni di dirigente di II livello, nella misura prevista per il dirigente di direzione di struttura complessa di cui all'art. 5 del CCNL II biennio?***

L'art. 3 sexies, comma 3, ultimo periodo del d.lgs. 229/1999 individua certamente alcuni requisiti speciali per il conferimento dell'incarico di direttore di distretto. Le modalità e procedure di conferimento dell'incarico nonché la definizione della sua tipologia discendono dall'applicazione del comma 4 del citato articolo del decreto il quale, con un complesso sistema di rinvii, articola le competenze in materia tra la legge regionale e l'atto aziendale. Appare, pertanto, evidente che la relativa disciplina non rientra nell'ambito della fonte negoziale, la quale, con l'art. 27, comma 4, si è limitata a ricomprendere di diritto tra gli incarichi di struttura complessa, sino all'atto aziendale, solo quelli attinenti ai posti già riservati in azienda ai dirigenti di II livello alla data di entrata in vigore del decreto legislativo (vale a dire quelli riferiti a strutture individuate come tali nella relativa dotazione organica) la cui copertura, ove fossero vacanti, segue le procedure selettive previste da leggi e regolamenti. Per tale ragione se una struttura avesse acquisito le caratteristiche previste dal dlgs. 229/1999 per essere classificata come struttura complessa successivamente alla sua emanazione, il riconoscimento formale potrà avvenire solo con l'atto aziendale. Ad avviso di questa Agenzia, pertanto, nel caso prospettato nell'ultimo quesito - ove il distretto non fosse già stato individuato come struttura complessa e sia tuttora affidato ad un dirigente già di I livello - occorre attendere l'attuazione di tutte le richiamate procedure sia per il suo riconoscimento quale struttura complessa che per la sua copertura con il conferimento del relativo incarico. Ciò vale anche per i dirigenti di ex I livello che, in virtù dell'art. 121 del DPR 384/1990, espletavano alla predetta data funzioni superiori sul posto vacante di dirigente di II livello già istituito nella dotazione organica.

In buona sostanza si vuol dire che né il D.Lgs. n. 229 né l'art. 27 producono effetti "sanatoriali" con riguardo alla creazione delle strutture o al conferimento degli incarichi di struttura complessa. Ne consegue che nei casi sopracitati l'indennità di esclusività dovrà essere corrisposta al dirigente preposto nella misura prevista dall'art. 5 del CCNL II biennio 2000-2001, comma 3, seconda, terza o quarta fascia in relazione all'esperienza professionale maturata al 31 dicembre 1999.

**Art. 30 CCNL di entrambe le aree – Norma transitoria**

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

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

temporalmente - non attiene al I biennio economico 1998-1999. A tal fine, si precisa che sono sottoposti alla valutazione i dirigenti sanitari di ex II livello a rapporto esclusivo, che alla data del 31 luglio 1999 non abbiano optato per l'incarico quinquennale. L'opzione per il rapporto esclusivo può essere avvenuta anche nel termine finale di cui all'art. 15 del CCNL.

**Artt. 36 e 37 CCNL dirigenza ruoli – Incrementi contrattuali e stipendio tabellare dei dirigenti dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo; art. 36 del CCNL dell'area medica**

***Per i dirigenti neo assunti con le procedure di cui al DPR 483/1997 afferenti all'area della dirigenza sanitaria, amministrativa, tecnica e professionale, trova ancora applicazione l'art. 48 del DPR 384/1990 e, in caso affermativo, deve essere operata la decurtazione sullo stipendio tabellare?***

***Si può correttamente ritenere che la disapplicazione degli artt. 117 e 48 del DPR 384/1990 operata dagli artt. 65 e 67, lettera N), dei CCNL ha prodotto per i dirigenti neo assunti sin dall'1.01.1998 gli effetti della maggiorazione della retribuzione di posizione ?***

Gli stipendi tabellari sono stati definiti per tutti i dirigenti dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo, con decorrenza dall'1.11.1998, dagli artt. 36 e 37 senza più alcuna differenziazione per i dirigenti neo assunti (vale a dire con meno di cinque anni). L'incremento derivante dall'eventuale applicazione dell'art. 48 del DPR 384/1990 (che per i citati dirigenti confluiva sullo stipendio tabellare per effetto dell'art. 42 CCNL 5 dicembre 1996) se avvenuta successivamente al 1 novembre 1998 e, comunque, sino all'8 giugno 2000 è riassorbita negli incrementi del tabellare attribuiti dal contratto in esame e, quindi, in nessun caso si aggiunge agli importi già previsti per questo. Per i dirigenti dell'area medico – veterinaria neo assunti (vale a dire con meno di cinque anni), gli incrementi derivanti dall'applicazione dell'art. 117 del DPR 384/1990 confluivano, invece, sulla retribuzione di posizione (cfr. art. 43 CCNL 5 dicembre 1996). Pertanto, fatti salvi i casi in cui sino all'8 giugno 2000 fossero maturate le condizioni per l'applicazione dell'art. 117 citato (ovvero di rideterminazione della retribuzione di posizione in ragione dell'incarico conferito dopo il superamento del periodo di prova ai sensi dell'art. 57 del CCNL 5 dicembre 1996), per detti dirigenti - come specificato con la nota n. 8040 del 26.07.2000 - le misure ridotte della retribuzione di posizione permangono sino all'applicazione degli artt. 3 e 4 del CCNL II biennio 2000-2001 (cfr. allegato 1 alla presente nota). Eccezione a tale regola è costituita dai dirigenti veterinari di cui alla lettera D) dell'art. 43, comma 2, ultimo periodo del CCNL 5 dicembre 1996, per i quali l'applicazione dell'art. 117 del DPR 384/1990 confluisce sullo stipendio tabellare comportando un meccanismo identico a quello indicato al primo punto di risposta per i dirigenti dei ruoli. Da quanto sopra indicato emerge, con chiarezza, che gli effetti degli artt. 48 e 117 del dpr 384/1990 sono disapplicati con l'entrata in vigore del nuovo contratto (così come le disposizioni del precedente richiamate negli artt. 36 e 37 in esame), operando per i

dirigenti neo assunti - al compimento del quinquennio di servizio - il nuovo sistema di verifica di cui all'art. 31, comma 2 punto c), ai fini del conferimento degli incarichi, dell'incremento della retribuzione minima contrattuale e della maggiorazione dell'indennità di esclusività (artt. 4 e 5 del CCNL II biennio di parte economica 2000-2001). Per effetto della disapplicazione non si verifica alcuna anticipazione al 1 gennaio 1998 dei benefici previsti dalle due norme, le quali - come detto - continuano ad applicarsi sino all'8 giugno 2000 a maturazione dei requisiti, con il meccanismo di cui ai primi due punti della presente risposta.

**Artt. 37, comma 6 e 43 CCNL area medica e veterinaria - Indennità integrativa speciale; Trattamento economico medici a tempo definito e veterinari in libera professione extramuraria.**

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

L'indennità integrativa speciale per i dirigenti medici a tempo definito, rimane confermata nella misura stabilita dagli artt. 43, 44 e 45 commi 1 lett. B) e 46 del CCNL 5.12.1996, riportata dalle tabelle 3 e 4 del CCNL area medica e veterinaria I biennio di parte economica 1998-1999. Dell'assegno personale di L. 812.000, previsto dall'art. 44, comma 1 lett. B), solo L. 348.000 sono attribuibili alla differenza esistente tra l'IIS di ex IX e X, mentre la restante somma dell'assegno personale deriva dagli incrementi tabellari. Per tali ragioni, non si verifica quanto ipotizzato nel quesito.

**Art. 38, c. 3 e 4, CCNL area medica e veterinaria; art. 39, c. 2 e 3, CCNL dirigenti del ruolo sanitario – Norma transitoria dirigenti già di II livello**

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

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

Gli artt. 38, comma 3, e 39, comma 2 dei CCNL consentono il mantenimento a titolo personale dello specifico trattamento nella misura percepita alla data del 31.07.1999 dai dirigenti già di II livello, anche se superiore al minimo di L. 3.500.000 previsto dal precedente CCNL. All'atto della cessazione dal servizio del titolare, l'assegno personale riaffluisce al fondo di cui all'art. 50 nella misura intera in godimento. I commi 5 e 4 degli artt. 38 e 39 dei due contratti prevedono, poi, una speciale ipotesi di

finalizzazione delle risorse già destinate nel fondo per la corresponsione dello specifico trattamento, consentendo la eventuale rideterminazione della retribuzione di posizione, esclusivamente nei confronti dei dirigenti già di II livello che si trovino nelle condizioni chiaramente indicate dalle clausole contrattuali. Per quanto attiene il quesito del secondo alinea, sotto il profilo strettamente letterale, lo specifico trattamento non viene garantito nell'ipotesi prospettata, trattandosi di novazione del rapporto di lavoro. In tal senso dispongono i commi 4 e 3 degli artt. 38 e 39 dei CCNL delle due aree dirigenziali. Parrebbe, tuttavia, coerente con il sistema che - in tali ipotesi - l'azienda possa decidere circa l'applicazione delle clausole sulla retribuzione di posizione contenute nell'ultimo periodo dei commi 5 e 4 degli artt. 38 e 39 dei CCNL delle due aree, non limitandole solo ai dirigenti di ex II livello disciplinati dall'art. 30. Lo specifico trattamento economico in atto goduto dai dirigenti dell'area medico-veterinaria e del ruolo sanitario è da considerarsi disapplicato a decorrere dalla data di entrata in vigore del d.lgs. 229/1999? Il comma 7 dell'art. 38 ed il comma 6 dell'art. 39 dei rispettivi CCNL disapplicano solo formalmente gli artt. 58 e 56 dei CCNL 5.12.1996 che prevedevano lo specifico trattamento economico, di fatto non più applicabile con l'entrata in vigore del d.lgs. 229/1999, per effetto del quale, con l'unificazione dei livelli dirigenziali, ormai tutti gli incarichi conferiti ai dirigenti sono a termine e, quindi, implicanti il rischio della non conferma a seguito della valutazione negativa, rischio che nel precedente sistema riguardava solo i dirigenti di II livello assunti dopo il 1992 e gli optanti per il rapporto quinquennale. Ciò si desume anche dall'art. 40 del CCNL, che fa decorrere l'indennità di struttura complessa dall'1.08.1999, indennità la quale, come noto, nel suo ammontare comprende solo le differenze tabellari di indennità integrativa e di specificità medica e non il minimo della voce retributiva in questione.

### **Art. 39 CCNL area medica e veterinaria ed Art. 40 CCNL dirigenti dei ruoli – Retribuzione di posizione**

***Per quale ragione nella retribuzione di posizione permane l'individuazione del valore economico minimo della componente variabile prevista dal precedente CCNL?***

***Con riferimento alle note 5 e 6 delle tabelle allegate ai CCNL del II biennio di parte economica 2000-2001, per i dirigenti dell'area medico – veterinaria e del ruolo sanitario con incarico di direzione di struttura complessa conferito successivamente al 1.08.1999, la retribuzione di posizione dovuta può ancora articolarsi nelle componenti fissa, variabile e variabile aziendale?***

***In caso di verifica negativa, può essere rideterminata la retribuzione di posizione del dirigente sanitario di ex II livello, in entrambe le componenti? Può essere conferito a tale dirigente un incarico professionale rientrante nella lettera d) dell'art. 27?***

La permanenza dell'indicazione del valore minimo contrattuale della componente variabile della retribuzione di posizione è giustificata per gli effetti degli artt. 49, commi 2 e 3 e 62, comma 4 e 63, comma 3, dei CCNL delle due aree dirigenziali, con riferimento alla retribuzione pensionabile e del premio di servizio. La retribuzione di posizione rimane sempre articolata nelle componenti fissa, variabile e variabile aziendale, anche per i dirigenti medici, veterinari e sanitari con incarico di direzione di struttura complessa conferito successivamente al 1.08.1999, tenuto conto – per la determinazione complessiva di tale voce, di quanto previsto dagli artt. 39 e 40, comma 7 dei rispettivi CCNL, in base alla graduazione delle funzioni.

In caso di verifica negativa la retribuzione di posizione del dirigente di ex II livello è modificata in ragione del nuovo incarico conferito ai sensi dell'art. 34, commi 3 e 4, con la salvaguardia della componente fissa in godimento della retribuzione di posizione prevista dalla tabella all. 1 al CCNL del 5 dicembre 1996, II biennio (cfr. art. 39, comma 4). Fatti salvi i casi di recesso, come espressamente previsto dalle clausole contrattuali richiamate, a tale dirigente non può essere conferito uno degli incarichi della tipologia prevista alla lett. d) dell'art. 27, in quanto essi sono riservati solo ai dirigenti con meno di cinque anni.

Ai sensi dell'art. 47, comma 1, lettera a), la retribuzione di posizione fissa tabellare dei dirigenti medici già in extramoenia che hanno optato per il rapporto esclusivo entro il 14.03.2000 resta definita nella misura ridotta prevista dall' art. 5 del CCNL 5.12.1996, area medica, II biennio economico 1996-1997 o deve essere rideterminata, dalla data del passaggio alla misura intera prevista dall'allegato n. 1 al CCNL 5.12.1996 II biennio economico 1996-1997? Si procede analogamente per i dirigenti sanitari cui la riduzione sia stata applicata in base all'art. 12 della legge 662/1996?

La riduzione del 15% della parte fissa della retribuzione di posizione dei dirigenti optanti per l'attività libero professionale extramoenia, già contemplata dall'art. 5 del CCNL 5.12.1996, è stata confermata ed estesa nell'importo ad altre categorie, dall'art. 1, comma 12, della legge 662/1996. La norma contrattuale prevedeva la sospensione dell'erogazione della misura intera della citata voce retributiva sino all'eventuale rientro in attività libero professionale intramuraria del dirigente. Partendo dal principio che la retribuzione di posizione è correlata all'incarico affidato ed alla graduazione delle relative funzioni operata nell'ambito di ciascuna azienda (e non anche alla posizione soggettiva del dirigente), questa Agenzia non è in grado di conoscere se nel suo complesso (cfr. art. 39, comma 7) la retribuzione di posizione - a prescindere dalla riduzione citata - sia o meno corrispondente al valore attribuito all'incarico attualmente conferito al dirigente interessato. Per tale motivo la valutazione non può che essere rimessa all'azienda stessa. (cfr. anche risposta del punto n. 14).

## **Art. 41, comma 2, CCNL dirigenza ruoli professionale, tecnico ed amministrativo - Indennità per incarico di direzione di struttura complessa**

***Il maturato economico di cui all'art. 44, comma 2, lettera B) del CCNL 5.12.1996, in godimento dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo già di XI livello ex DPR 384/1990 è riassorbibile all'atto dell'attribuzione dell'indennità per incarico di direzione di struttura complessa ovvero tale emolumento va mantenuto distinto, in quanto pensionabile e non riassorbibile, ai sensi dell'art. 36 del CCNL?***

Il maturato economico di cui all'art. 44, comma 2, lett. B) del CCNL 5.12.1996, nella misura di L. 5.393.000 concorre a formare e finanziare (cfr. art. 50, comma 3, lett. b) la indennità di struttura complessa dei dirigenti sopraindicati e, pertanto, ove in godimento, va in essa riassorbito per espressa disposizione dell'art. 41, comma 2, del CCNL. Si rammenta che il maturato economico, essendo previsto unicamente per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo già di ex XI livello, in caso di non conferma nell'incarico di struttura complessa viene, comunque, ripristinato per effetto dell'art. 41, comma 3 del CCNL solo nei confronti degli stessi soggetti che ne beneficiavano. Si coglie l'occasione per specificare che per i dirigenti oggetto del quesito sono da considerare incarichi di direzione di struttura complessa quelli rientranti negli incarichi di fascia A dell'art. 54 del CCNL 5.12.1996, circostanza che deve risultare inequivocabilmente dagli atti di conferimento già adottati dall'azienda alla data di entrata in vigore del contratto per evitare effetti sanatoriali (cfr. anche risposta al punto 7).

## **Art. 47 CCNL entrambe le aree – Retribuzione di posizione e di risultato**

***L'art. 47, comma 6, dei CCNL, nel prevedere che i fondi ivi citati siano ridotti del 15% calcolato sull'ex indennità di tempo pieno (o in applicazione della legge 662/1996) e del 50% della parte variabile della retribuzione di posizione, è in contraddizione con l'art. 5, comma 7, lett. C) dei CCNL II biennio che sembrerebbe escludere la riduzione del 15%?***

L'art. 47 del CCNL rende tale riduzione definitiva ed irrecuperabile per tutti i dirigenti non a rapporto esclusivo e poiché la norma contrattuale è valida per il quadriennio (cfr. anche richiamo degli artt. 11 e 12, comma 2 dei CCNL del II biennio) nessuna contraddizione o lacuna si rinviene nell'art. 5, comma 7 ove, nella lettera C) vengono richiamati solo i cosiddetti "tagli" della successiva legge 448/1998. Pertanto, ai fini della perequazione prevista dall'art. 7 dei CCNL del I biennio, ciascuna azienda, nel verificare il grado di copertura della propria spesa nella corresponsione dell'indennità di esclusività con le risorse derivanti dai tagli di cui sopra, dovrà considerare anche detta riduzione.

## **Art. 48, 2 comma e art. 44 – Trattamento economico dei dirigenti per revoca opzione exramuraria e soppressione rapporti a tempo definito**

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

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

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

Per tale motivo, la disposizione di cui all'art. 48 del CCNL demanda ad un successivo momento aziendale la ridefinizione della retribuzione di posizione del dirigente in relazione alla possibilità di conferimento allo stesso di un nuovo o diverso incarico ovvero alla mera rideterminazione della graduazione delle funzioni di quello ricoperto nei limiti delle disponibilità del fondo di specifica competenza. E' in tale direzione che va interpretato l'art. 44, comma 2, lett. e) per i dirigenti con rapporto a tempo definito o a tempo parziale che abbiano optato entro il 14 marzo 2000 per il rapporto esclusivo. (cfr. anche risposta alla terza domanda del punto n. 12).

## **Art. 62 CCNL area medica e veterinaria – Disposizioni particolari**

***Quali sono le condizioni cui si riferisce l'art. 62 comma 3 del CCNL, per poter attivare la procedura ex art. 66 del d.lgs 29/1993 a favore degli ex medici condotti destinatari della sentenza TAR Lazio n. 640/1994?***

***Qual è l'esatta procedura da seguire per la liquidazione delle somme spettanti ai ricorrenti ex medici condotti: con riferimento alla quantificazione dei costi?***

Le condizioni dell'art. 62 in esame sono quelle previste dalla decisione del TAR Lazio, n. 640/1994 e la procedura è disciplinata in dettaglio dall'art. 66 del d.lgs. 29/1993, cui si deve fare riferimento. Le modalità di quantificazione dei costi vanno richieste ai Ministeri competenti.

## **Dichiarazioni congiunte n. 6 ed 11 dei CCNL di entrambe le aree.**

***Le dichiarazioni congiunte n. 6 ed 11 trovano attuazione esclusivamente nei Policlinici Universitari o anche nelle Aziende ospedaliere con Unità Operative Autonome Universitarie convenzionate?***

***Considerato che nella costituzione dei fondi di risultato della Dirigenza è stata storicamente ricompresa la parte riferita al personale Universitario, è possibile costituire fondi separati, uno per l'area Ospedaliera ed uno per quella Universitaria?***

Le dichiarazioni congiunte nn. 6 e 11 dei rispettivi CCNL chiariscono la volontà delle parti nella definizione degli artt. 50, 51 e 52 e valgono anche per le aziende ospedaliere con unità operative autonome universitarie convenzionate. La modalità di costituzione dei fondi di risultato citata nel quesito, essendo la materia demandata – per la sua regolazione – alle apposite convenzioni regionali, non risulta da precedenti disposizioni contrattuali.

## **Varie**

***Con l'entrata in vigore dei CCNL 1998-2001, devono considerarsi decadute le disposizioni vigenti, tra cui l'art. 59 del DPR 761/79 sulla riammissione in servizio, stante la previsione contenuta nell'art. 72 del D.Lgs. n. 29/93 concernente la cessazione delle disposizioni vigenti dal momento della sottoscrizione del secondo contratto collettivo?***

Il processo di trasformazione previsto dall'art. 72 del d. lgs. 29/1993 per le aree della dirigenza sarà completato entro il 30.06.2001 e, pertanto, continuano ad operare tutte le norme del DPR 761/1979, ivi compresa quella citata nel quesito, nonché dei DPR 270/1987 e 384/1990 non espressamente disapplicate (cfr. artt. 63, comma 2, e 64, comma 2, di entrambi i CCNL).

***In attesa che si pervenga alla stipula degli accordi previsti dalle norme programmatiche sul part-time, previste dagli artt. 64 del CCNL area medico – veterinaria e 66 del CCNL dei dirigenti dei ruoli, può essere consentito ai dirigenti che già sono a regime orario ridotto per comprovate esigenze familiari la permanenza in tale status?***

Essendo ormai in corso le trattative per il contratto che disciplinerà l'impegno ridotto dei dirigenti sanitari per comprovate esigenze familiari o sociali, si ritiene, in via del tutto provvisoria, che, ove le aziende per gli esiti giurisdizionali o per interpretazione della legge 662/1996 abbiano consentito il part – time a dirigenti sanitari con rapporto esclusivo, tale rapporto con impegno ridotto possa proseguire in attesa del citato contratto, al quale dovrà essere adeguato. Ai dirigenti sanitari che non hanno optato per il rapporto esclusivo, si applicano, invece gli artt. 44 dei rispettivi contratti.

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

I CCNQ del 7 agosto 1998, del 25 novembre 1998 e del 27 gennaio 1999 nell'individuare le modalità di utilizzo delle prerogative sindacali da parte delle organizzazioni rappresentative non pongono alcun impedimento alla fruizione delle stesse per i dirigenti pubblici. Diversamente operando, poiché l'art. 19 del dlgs. 29/1993 e successive modificazioni prevede che tutti gli incarichi dirigenziali siano a termine (regola confermata anche per la dirigenza sanitaria dal dlgs. 229/1999), ne sarebbe derivato il paradosso che per tale categoria la legge – in contrasto anche con le norme costituzionali - avrebbe comportato la sospensione delle tutele e dell'esercizio delle libertà sindacali. Circostanza questa smentita del tutto dalle norme sulla rappresentatività e sulla rappresentanza nei luoghi di lavoro contenute negli artt. 47 e segg. del citato D.Lgs. 29 riguardanti anche le aree dirigenziali. Si conclude, pertanto, nel senso che la richiesta di distacco o di aspettativa del dirigente di struttura complessa non è incompatibile con l'incarico in questione e che la materia, con riferimento al trattamento economico, a riprova di quanto affermato, è stata (ed è tuttora) disciplinata dall'art. 70, comma 7 del CCNL 5 dicembre 1996 senza esclusione dei dirigenti di ex II livello ad incarico quinquennale.

CCNL 1998-2001 – II biennio di parte economica  
2000–2001

**Art. 5 CCNL II biennio di entrambi i CCNL – Indennità di esclusività del rapporto di lavoro**

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

La corresponsione dell'indennità di esclusività prescinde dalla stabilità o meno del rapporto di lavoro instaurato (tempo determinato e/o indeterminato). Infatti tale indennità è correlata all'esperienza professionale acquisita come già precisato nella precedente nota di chiarimenti di questa Agenzia prot. N. 8040 del 26.07.200. Essa, pertanto, al dirigente con rapporto di lavoro esclusivo a tempo determinato già in servizio al 31 dicembre 1999 è attribuita secondo l'esperienza professionale maturata a tale data, con le regole previste dall'art. 12, comma 2, lett. b) del CCNL. Se assunto successivamente l'indennità compete nella misura iniziale (comma 9 dell'art. 5), fatti salvi i casi in cui venga attribuito l'incarico di direzione di struttura complessa, per il quale la misura dell'indennità non è legata all'esperienza professionale ma all'incarico. Si ritiene, inoltre, che al dirigente già in servizio al 31 dicembre 1999 che opti per il rapporto esclusivo dopo il 14 marzo 2000, l'indennità di esclusività vada attribuita nella misura relativa alla fascia di esperienza professionale maturata a tale data.

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

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

**Art. 12, comma 3 lett. b) , CCNL II biennio area medico - veterinaria – Disposizioni particolari**

***Il servizio svolto presso un ente pubblico non economico può essere riconosciuto utile ai fini della attribuzione dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 12, comma 3, lett. b, del CCNL II biennio medici?***

***Sono riconoscibili ai fini dell'anzianità maturata per la definizione della misura dell'indennità di esclusività, i servizi prestati presso enti non appartenenti al comparto Sanità?***

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

***Sono da considerare svolti senza soluzione di continuità:***

***a) I servizi nei quali l'interruzione sia unicamente dipesa dall'intervallo (sabato-domenica), dovuto all'articolazione dell'orario di servizio su cinque giorni lavorativi, presso la nuova azienda di destinazione e con questa concordato?***

***b) I servizi nei quali l'interruzione sia dovuta ad un accordo tra il dirigente e l'azienda che posticipa la presa di servizio agli effetti economici rispetto alla decorrenza giuridica che, invece, rispetta la continuità dei servizi?***

A giudizio di questa Agenzia si può ritenere, in via interpretativa, che nelle due ipotesi previste possa ravvisarsi la continuità dei rapporti solo se l'inizio dell'attività - che sarebbe stato continuativo sulla base della lettera di assunzione o di invito alla

stipulazione del contratto individuale - sia stato posticipato sulla base di un accordo esplicito tra dirigente ed azienda risultante da prova documentale incontrovertibile.

## **Tavola n. 1 allegata ai CCNL II biennio di entrambe le aree**

### ***Quale valore va attribuito alle tavole n. 1 allegate ai CCNL II biennio di entrambe le aree dirigenziali?***

Le tavole n. 1 allegate ai CCNL II biennio di entrambe le aree dirigenziali, con riferimento alla retribuzione di posizione, indicano, ai fini meramente esemplificativi, i minimi contrattuali delle retribuzioni di posizione già previsti dalle tabelle allegato n. 1 dei CCNL 5.12.1996 II biennio economico 1996-1997; né poteva essere diversamente in virtù del fatto che tale voce retributiva è incrementabile nella parte variabile in azienda, sulla base della graduazione delle funzioni e, quindi, nel suo possibile ulteriore sviluppo "sconosciuta" al CCNL (cfr. punti 12 e 15). I CCNL del II biennio di entrambe le aree rideterminano tali minimi con decorrenza dal 1 febbraio 2001 solo per i beneficiari degli artt. 3 e 4, in conseguenza dell'equiparazione dei dirigenti già di ex IX e X livello. Le tabelle, con le relative note, ricollegano i minimi contrattuali riferiti alle tipologie degli incarichi degli artt. 56-57 del CCNL 5.12.1996 (area medica e veterinaria) e degli artt. 54-55 (dirigenti degli altri ruoli) a quelle previste dall'attuale art. 27. Ove le aziende non abbiano conferito incarichi con le denominazioni del precedente contratto, il collegamento dovrà essere effettuato direttamente con le tabelle all. 1 dei CCNL 5.12.1996, II biennio 1996-1997, che fanno, in ogni caso, riferimento alle precedenti posizioni giuridiche del DPR 384/1990.

### **ERRATA CORRIGE**

#### **Area dirigenza RUOLI SANITARIO, PROFESSIONALE, TECNICO ED AMMINISTRATIVO CCNL I biennio 1998-1999**

Art. 27, comma 10: le ultime parole "Per la tabella di corrispondenza si rinvia all'allegato 1" vanno cassate e, pertanto, il comma termina alla data del "5.12.1996". La nota del Dipartimento della funzione pubblica, cui si fa riferimento nella dichiarazione congiunta n. 9 è n. 6120/11 e non 6180/11.

### **ALLEGATO N.1**

A) I dirigenti medici e veterinari - già di ex IX livello in servizio al 5 dicembre 1996 con meno di cinque anni - hanno titolo alla seguente retribuzione di posizione (cfr. nota 8040 del 26 luglio 2000):

Parte fissa	Parte variabile	Totale
422.000	371.000	793.000

B) Tale retribuzione rimane invariata sino al 31 gennaio 2001 fatte salve le seguenti ipotesi:

1) conferimento da parte dell'azienda di incarico economicamente più rilevante, superato il semestre di prova, in applicazione dell'art. 57, comma 6 del CCNL 5 dicembre 1996 (e, quindi, prima del raggiungimento del quinquennio). In tale caso la parte fissa rimane determinata in L. 422.000 e la parte variabile - ferma rimanendo la minima contrattuale di L. 371.000 - è rideterminata dall'azienda in applicazione del principio del valore complessivo della retribuzione di posizione in relazione all'incarico conferito, ai sensi dell'art. 39 del CCNL in esame.

2) applicazione dell'art. 117 del DPR 384/1990, per maturazione dei requisiti ivi previsti, purché ciò sia avvenuto entro l'8 giugno 2000. In tale caso viene modificata la parte fissa che sale a L. 2.000.000 mentre quella variabile rimane a L. 371.000.

3) combinazione delle due ipotesi precedenti, nelle quali, la parte fissa raggiunge il valore di L. 2.000.000 per effetto del punto 2), e la parte variabile - ferma rimanendo la minima contrattuale di L. 371.000 - è rideterminata in applicazione del principio del valore complessivo della retribuzione di posizione in relazione all'incarico conferito, ai sensi dell'art. 39 del CCNL in esame.

C) La retribuzione di posizione dei punti A) e B) per tutti coloro che alla data del 1 febbraio 2001, hanno raggiunto i cinque anni di servizio viene modificata come indicato nei commi 1 e 2 dell'art. 3 del CCNL dell' 8 giugno 2000, II biennio, sia nella parte fissa, ricondotta a L. 2.000.000, che nella parte variabile. Ciò vale in particolare anche per quei dirigenti indicati nel punto A) che - avendo raggiunto il quinquennio solo tra il 9 giugno ed il 31 gennaio 2000 - non hanno fruito dell'applicazione dell' art. 117 del D.PR. 384/1990, rimanendo per tale periodo con la retribuzione minima indicata nel punto medesimo .

D) Per i dirigenti assunti entro il 5 dicembre 1996 (che, quindi, raggiungono il quinquennio entro il 5 dicembre 2001 ma non al 1 febbraio 2001) la retribuzione di posizione a tale ultima data – parte fissa e variabile – è uguale a quella prevista dall'art. 4 per i dirigenti con meno di cinque anni e si adegua a quella dei commi 1 e 2 dell'art. 3 per la parte variabile entro il 5 dicembre 2001 a maturazione del quinquennio, senza verifica in quanto si tratta di dirigenti di ex IX livello al 5 dicembre 1996, rientranti nella norma di equiparazione.

## CCNL dell'8 giugno 2000 della dirigenza Area medico – veterinaria e Area dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo. Segnalazione di errori materiali. Prot. 9460 - 5 settembre 2000

Per opportuna conoscenza si segnalano i seguenti errori materiali riscontrati nel testo dei CCNL in oggetto:

1) A pag. 174 del testo del CCNL relativo al II biennio economico 2000 – 2001 della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo pubblicato sul supplemento ordinario alla G.U del 22 luglio 2000, n. 170, all'art. 8, comma 3, nel capoverso dopo la lettera c) le percentuali di incremento del fondo delle lettere a) e b) non sono del 7% e del 5% ma, rispettivamente dell' 0,37 % e dello 0,35% come riscontrabile dal testo originale sottoscritto dalle parti l'8 giugno 2000.

2) All'art. 65 del CCNL dell'area della dirigenza medica - relativo alle disapplicazioni - la dizione corretta della lettera A) è la seguente:

“A) con riguardo agli artt. da 1 a 12 (campo di applicazione, sistema delle relazioni sindacali ed interpretazione dei contratti) sono sostituiti gli artt. da 1 a 11 e l'art. 13 del CCNL del 5 dicembre 1996”.

3) All'art. 67 del CCNL dell'area della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo - relativo alle disapplicazioni - la dizione corretta della lettera A) è la seguente:

“A) con riguardo agli artt. da 1 a 12 (campo di applicazione, sistema delle relazioni sindacali ed interpretazione dei contratti) sono sostituiti gli artt. da 1 a 11 e l'art. 13 del CCNL del 5 dicembre 1996”.

Le presenti correzioni sono segnalate ai sensi del comma 3 degli artt. 65 e 67 dei rispettivi CCNL della dirigenza sopra citati. Con riferimento alle numerose richieste pervenute circa la possibilità di attivare il part – time per i dirigenti di cui alle norme programmatiche dei rispettivi CCNL dell'8 giugno 2000, si coglie, altresì, l'occasione per segnalare che questa Agenzia aprirà le trattative per la stipulazione dei relativi contratti integrativi entro il corrente mese di settembre.

Ringraziando per la collaborazione, si pregano codesti Assessorati di voler portare la presente nota a conoscenza delle aziende sanitarie ed ospedaliere del proprio territorio, segnalando che la nota stessa è disponibile sul sito di questa Agenzia.

## Chiarimenti 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. Prot. 8040 - 26 luglio 2000

Pervengono numerose richieste di chiarimenti 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, per alcuni dei quali pare opportuno fornire immediati chiarimenti.

### **Indennità di esclusività del rapporto di lavoro – Art. 5 dei CCNL del II biennio economico 2000-2001 di entrambe le aree dirigenziali**

L'indennità di esclusività è corrisposta in stretta correlazione con la tipologia dell'incarico solo nel caso di titolarità dell'incarico di struttura complessa (ex dirigenti di II livello) ovvero assunti come tali dopo il 31.07.1999, per il quale si prescinde dalla esperienza professionale. In tutti gli altri casi la misura dell'indennità di esclusività è strettamente correlata alla esperienza professionale, indipendentemente dall'incarico conferito tanto è vero che in mancanza del conferimento dello stesso, come da dichiarazioni congiunte n. 2 dei CCNL delle due aree dirigenziali II biennio economico 2000-2001, si deve fare riferimento alle posizioni giuridiche di provenienza. Infatti, la fascia più bassa dell'indennità compete ai dirigenti con meno di cinque anni di servizio al 31.12.1999, anche se attualmente titolari di un incarico corrispondente alle tipologie dell'art. 27, comma 1 lett. b) e c), che prima del D.Lgs. n. 229/99 erano già conferibili dopo il superamento del periodo di prova (cfr. art. 57, comma 6 e 55, comma 6 dei rispettivi CCNL del 5.12.1996).

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

Ciò discende da una duplice considerazione:

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

misura della indennità di esclusività attribuita non influenza nel modo più assoluto la prosecuzione da parte del dirigente dell'incarico conferito dalla azienda alla luce delle preesistenti disposizioni del CCNL 5.12.1996 (cfr. a tale proposito l'art. 3, comma 5, del CCNL II biennio 2000-2001). L'importo dell'indennità di esclusività è annuo, lordo. Ad esso va aggiunto il rateo della 13<sup>a</sup> mensilità. Si richiamano, in via generale, gli artt. 62 e 63, comma 6 di entrambi i CCNL.

L'esperienza professionale è costituita dai servizi a tempo determinato e indeterminato con rapporto di impiego, compresi quelli equiparabili, ai sensi degli artt. 24, 25 e 26, comma 1 del DPR 761/1979, purché senza soluzione di continuità. Non si ritiene interrotto il rapporto di lavoro nei casi in cui il dirigente abbia mantenuto il diritto alla conservazione del posto. Ai dirigenti assunti con le procedure del DPR 484/1987 per svolgere l'incarico di direzione di struttura complessa con rapporto di lavoro a tempo determinato competono sia l'indennità di esclusività nella misura più elevata che quella di struttura complessa di cui agli artt. 40 e 41 dei CCNL del I biennio 1998-1999 delle rispettive aree dirigenziali. Le medesime indennità non competono, invece, qualora l'incarico rientri nei casi di sostituzione effettuati ai sensi dell'art. 18 dei CCNL citati in attesa della copertura anche temporanea dei posti vacanti. Ai fini della corresponsione dell'indennità si rammenta quanto previsto dall'art. 7, comma 2 di entrambi i CCNL delle aree dirigenziali in questione.

### **Dichiarazioni congiunte nn. 13 e 17 delle due aree dirigenziali medica e veterinaria e dei ruoli**

Tali dichiarazioni sono meramente esplicative di quanto già contenuto negli articoli del testo contrattuale e consentono solo di evidenziare le correlazioni tra le varie parti del CCNL che regolano i diversi trattamenti economici in ordine alle caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti sanitari, le quali – per la complessità dell'articolato suddiviso in capi - non sono di facile lettura.

Tali articoli sono:

- art. 35, comma 2, di entrambe le aree dirigenziali nei quali sono indicati il complesso di norme che regolano nei distinti capi del CCNL il trattamento economico dei dirigenti che hanno optato per il rapporto di lavoro esclusivo alla data del 14.03.2000, termine ultimo per esercitare il diritto di opzione. Da esso si evince che ai dirigenti che hanno optato entro il 14.03.2000 si applica il capo II, parte II del CCNL I biennio 1998-1999;

- artt. 45, 46 e 47 del capo IV della parte seconda di entrambe le aree dirigenziali, che disciplinano, invece, gli incarichi ed il trattamento economico dei dirigenti che alla data del 14.03.2000 non hanno optato per il rapporto di lavoro esclusivo, unicamente nei confronti dei quali vanno applicate le penalizzazioni previste dall'art. 47. Con riferimento ai termini dell'opzione giova, peraltro, rammentare quanto indicato a pag. 5, primo e secondo capoverso, della nota del Ministero della Sanità del 28 marzo 2000 N. DPS.IV. 9 – 11/569, con riferimento all'interpretazione del comma 4 del dlgs. 49/2000.

## **Artt. 24 (copertura assicurativa) di entrambe le aree**

La trattenuta prevista dal comma 3 può essere effettuata solo dopo che entreranno in vigore gli adempimenti previsti dai lavori della commissione paritetica, non ancora istituita.

## **Art. 39, comma 11, del CCNL I biennio 1998-1999 area dirigenza medica e veterinaria**

In tale comma viene indicata la retribuzione minima contrattuale dei dirigenti neo assunti medici e veterinari. Tale clausola va necessariamente interpretata in connessione con quanto già previsto dall'art. 43, comma 2, 3° periodo del CCNL 5.12.1996, oggetto di chiarimenti con nota di questa Agenzia n.337 del 16.01. 1997, che rimane confermata fatti salvi i casi in cui tale voce retributiva non sia stata già rideterminata ed attribuita dall'azienda in misura più favorevole per effetto della graduazione delle funzioni e degli incarichi conferiti. In ogni caso il problema per i neo assunti viene superato dagli artt. 3 e 4 del CCNL del II biennio 2000-2001, i quali ridefiniscono globalmente - alla data del 01.02.2001 - la retribuzione di posizione minima dei dirigenti che alla stessa data hanno raggiunto ovvero non ancora raggiunto il quinquennio.

-----

Si segnalano, infine, ai sensi degli artt. 65, comma 3 e 67, comma 3 dei CCNL I biennio 1998-1999 delle aree dirigenziali, rispettivamente, medico-veterinaria e dei ruoli, i seguenti errori materiali.

### Area medica e veterinaria

## **Art. 43, comma 2, del CCNL I biennio 1998-1999 e art. 6, comma 2, del CCNL II biennio 2000-2001**

Lo stipendio tabellare annuo lordo dei dirigenti già di I livello a tempo definito è il seguente:

al 1.11.1998	<b>£. 23.123.000</b>	anziché £. 23.111.000
al 1.06.1999	<b>£. 23.663.000</b>	anziché £. 23.651.000
al 1.07.2000	<b>£. 24.095.000</b>	anziché £. 24.083.000
al 1.07.2001	<b>£. 24.491.000</b>	anziché £. 24.479.000

Vanno conseguentemente aggiornate le tabelle n. 3 e 4, colonna 2, nella voce dello stipendio al 5.12.1996 che è di £. 22.499.000, con arrotondamento della 13<sup>a</sup> mensilità e del relativo totale.

## Area ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo

### **CCNL I biennio 1998-1999**

Art. 18, comma 5 : la legge 816 è del 1985 e non del 1984.

Art. 40, comma 6 : le ultime parole “secondo la tabella di corrispondenza allegato 1 al presente contratto” vanno cassate e, pertanto, il comma termina alla data del “5.12.1996”.

Nel segnalare che i CCNL dell'8 giugno 2000 in esame sono stati pubblicati sul supplemento ordinario n. 117 alla G.U. del 22 luglio 2000 n. 170, si pregano codeste Regioni di dare la massima diffusione alla presente nota, raccomandando alle aziende di dare attuazione ai contratti stessi. Si significa, altresì, che nel mese di settembre p.v. sarà data risposta agli ulteriori quesiti di maggiore dettaglio già pervenuti.

## Linee interpretative dei contratti collettivi delle aree dirigenziali del comparto sanità

*Prot. 3179 del 20 maggio 1998*

Alcuni dei quesiti cui è stata data risposta possono riguardare solo una specifica area contrattuale, perché così sono stati proposti dalle aziende; resta inteso che, qualora risulti identica la fattispecie, la risposta deve intendersi valere anche per l'altra area dirigenziale e per il comparto. Si coglie l'occasione per far presente che con il presente documento non può in alcun modo effettuarsi attività di controllo e riscontro né avallare, assicurare o dichiarare la regolarità dell'applicazione di clausole contrattuali e di scelte interpretative delle stesse. Si rammenta, infatti, che la gestione del contratto collettivo nazionale e della contrattazione decentrata rientrano nell'esercizio delle specifiche attività, attribuzioni, competenze e responsabilità proprie delle singole aziende. Allo scopo di favorire l'omogeneità di applicazione l'A.Ra.N. e gli esperti, designati dal Comitato di settore, si sono, pertanto, limitati a fornire gli orientamenti comuni circa alcune problematiche applicative che si è ritenuto avessero valenza generale e comportassero reali difficoltà interpretative.

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

L'art. 15, comma 3 del decreto legislativo n. 502/1992 regola la disciplina dell'accesso al secondo livello dirigenziale del ruolo sanitario configurandolo quale incarico quinquennale rinnovabile che dà titolo a specifico trattamento economico. Il CCNL del 5.12.1996 ha provveduto a completare la normativa di accesso sotto il profilo economico stabilendo che essa si applica - come recita espressamente l'art. 58 - a tutti gli assunti dopo l'entrata in vigore del citato decreto legislativo e a coloro che optino ai sensi del quarto comma dell'art. 15. Allo scopo di fornire indicazioni utili per un'uniforme applicazione del contratto ed evitare, nel contempo, una distorta lettura delle norme sia legislative che contrattuali, si riassumono di seguito alcune delle caratteristiche dell'incarico quinquennale che si ritengono abbiano prodotto maggiore difficoltà applicativa:

- il conferimento dell'incarico quinquennale non fa nascere un rapporto di diritto privato assimilabile al lavoro autonomo bensì comporta l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato anche se soggetto alla condizione della conferma come risulta dalle norme legislative generali e dal CCNL;
- la durata quinquennale si riferisce, infatti, all'incarico e non al rapporto di lavoro il quale, nell'ipotesi di mancato rinnovo, non viene necessariamente risolto. A tale proposito, giova ricordare che l'art. 59, comma 11 del CCNL individua con chiarezza le conseguenze del mancato rinnovo dell'incarico (permanenza nel

livello retributivo di £ 48.000.000 - perdita dello specifico trattamento economico di cui all'art. 58 - mantenimento dell'ISM e della retribuzione di posizione, eventualmente ridotta in rapporto al nuovo incarico attribuito - congelamento di un posto di I livello dirigenziale);

- la necessità della stipula del contratto individuale secondo le modalità e con i contenuti di cui all'art. 14 del CCNL non può indurre le aziende ad inserire clausole derogatorie *in pejus* rispetto a quelle del contratto collettivo in relazione alle materie da esso disciplinate, in base al principio dell'art. 2077, comma secondo del cc. In particolare, riguardo al non richiesto periodo di prova, all'orario di lavoro, alle ferie, alla malattia e agli infortuni, all'aspettativa, all'età per il collocamento a riposo, ai termini del preavviso, al collegio di conciliazione, alla tredicesima mensilità, al passaggio a tempo pieno, si versa in tema di diritti inderogabili da parte dell'azienda e indisponibili dai dirigenti. Anche in riferimento a specifiche norme di legge non è consentita alcuna deroga alla normativa generale (responsabilità dirigenziali, trattamento di missione, incompatibilità e libera professione, iscrizione all'INPDAP sia per il trattamento di quiescenza che di previdenza, art. 2122 cc.).

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

L'art. 59 del decreto legislativo n. 29/1993 indica con chiarezza le fonti normative in tema di sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche: l'art. 2106 del cc e l'art. 7 dello Statuto dei lavoratori - limitatamente ai commi 1, 5 e 8 - cui si aggiunge, per i soli dirigenti, l'art. 20 del medesimo decreto legislativo, relativo alla nuova e specifica responsabilità dirigenziale. Il citato art. 59 prevede, altresì, al terzo comma che la tipologia e l'entità delle infrazioni e delle sanzioni possono essere definite dai contratti collettivi. Nel passaggio dal sistema pubblicistico a quello privatistico le parti hanno inteso applicare il principio in base al quale il diverso ruolo e responsabilità dei dirigenti, per i quali il rapporto fiduciario è basilare, richiede l'applicazione di regole diverse da quelle proprie del personale del comparto. Di conseguenza nei due CCNL delle aree dirigenziali stipulati il 5.12.1996 (cfr. comma 5 degli artt. 36 e 35) le parti contraenti hanno ritenuto di dare attuazione al disposto di cui al terzo comma dell'art. 59 stabilendo che i dirigenti non sono soggetti a sanzioni disciplinari conservative. Ciò naturalmente non significa che i dirigenti siano sottratti alla responsabilità disciplinare ma soltanto che quest'ultima non può trovare concretizzazione in una sanzione disciplinare conservativa (rimprovero, multa, sospensione). Le eventuali perplessità in ordine alla asserita sopravvivenza delle pregresse procedure disciplinari sono prive di fondamento, in quanto dal 6.12.1996 risultano inapplicabili gli artt. da 100 a 123 del DPR n. 3/57 cui rinvia l'art. 51 del DPR n. 761/79, anch'esso peraltro disapplicato (cfr. art. 74, comma 3 del decreto legislativo n. 29/1993 e artt. 75 e 72 dei CCNL). Nell'ambito del generale processo di cambiamento nella gestione delle risorse umane, teso alla

massima valorizzazione delle capacità e professionalità dei dirigenti, saranno pertanto le singole aziende, sulla scorta di autonome determinazioni e utilizzando anche gli strumenti contrattuali, a ricercare le soluzioni migliori - in relazione alle circostanze e alle necessità contingenti - per intervenire (ovviamente non con l'irrogazione di sanzioni disciplinari ma con altri istituti contrattuali) in tutti i casi in cui, pur non sussistendo gli estremi per l'applicazione ai dirigenti degli artt. 36 e 35 dei CCNL delle due rispettive aree contrattuali, si sia comunque in presenza di fatti o comportamenti che non appaiono conformi al nuovo ruolo della dirigenza e alle responsabilità ad esso collegati.

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

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

***E' possibile effettuare il periodo di prova di cui agli artt. 15 dei CCNL in un'azienda diversa da quella di appartenenza?***

Nei casi in cui sia prevista, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative, la possibilità di attivare l'istituto del comando e l'inizio di esso coincida o segua immediatamente l'assunzione in servizio, si ritiene possibile, previo accordo tra le amministrazioni, che il dipendente effettui il prescritto periodo di prova presso l'azienda, ente o amministrazione presso la quale è comandato. In tal caso, resta inteso che la relazione necessaria alla dichiarazione del superamento del periodo di prova è di competenza dell'azienda di destinazione che provvederà a trasmetterla in tempo utile all'azienda di appartenenza.

***La preesistente normativa in materia di mobilità contenuta negli accordi di lavoro di cui al DPR 270/87 (artt. 19, 20, 21, 22 e 23) e al DPR 384/90 (artt. 11, 12, 13, 14, 15 e 81, 82, 83, 84, 85) è da considerare tuttora vigente ovvero è disapplicata?***

Come già precisato con chiarezza nel verbale interpretativo del 8.5.1996 (pag. 8) e con la nota n. 6016 del 17.9.1997, la materia della mobilità è attualmente ancora regolamentata dalle pregresse norme del DPR 384/90 cui si sono affiancate le clausole contrattuali introdotte dai recenti CCNL in relazione ad alcuni specifici aspetti della materia (accordi di mobilità in caso di esubero, mobilità *intuitu personae* per i dirigenti, sostituzione del nulla osta al trasferimento con l'istituto del preavviso). Dette ultime clausole, dunque, sono da ritenersi integrative e non sostitutive dei citati articoli del DPR 384/90. Le norme dettate all'epoca dal DPR 270/87 sono, al contrario, da considerare decadute fin dall'entrata in vigore del successivo DPR 384/90, in quanto - ai sensi dell'art. 136 , comma 1 di tale decreto - sono state sostituite dalle nuove corrispondenti norme, salvo per quanto attiene ai principi contenuti nell'art. 19, commi 1 e 3 .

***Un dirigente medico o sanitario collocato in distacco sindacale part-time al 50% mantiene il diritto alle ore settimanali di aggiornamento?***

Nei CCNL di riferimento stipulati il 26 e 27 maggio 1997 l'argomento non è affrontato. Poiché il principio applicabile per il part-time verticale è quello previsto dal CCNL del comparto, si deve ritenere che i benefici siano fruibili in misura proporzionale all'orario; ciò farebbe ritenere che le ore di aggiornamento professionale spettino in misura proporzionalmente ridotta, non essendo tale diritto escluso dai CCNL del 26 e 27 maggio 1997.

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

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

***E' possibile concedere un congedo straordinario per motivi di studio ai sensi delle leggi n.476/84 per il dottorato di ricerca (art. 2), n. 398/89 per le borse di studio (art. 6, comma 7) e del d.lgs. n. 257/91 per la formazione del medico specialista (art. 5, comma 2)?***

I CCNL non hanno disapplicato le precedenti disposizioni di legge sopra citate le quali, pertanto, risultano ancora applicabili nei confronti di tutto il personale dirigenziale e dei livelli. Non si ritiene invece applicabile l'aspettativa per la partecipazione al corso di formazione in medicina generale in quanto l'art.5, comma 4 del decreto legislativo n. 256/91 sancisce l'incompatibilità di tale corso "con la sussistenza di un rapporto di lavoro dipendente".

***E' possibile concedere ad una dipendente coniugata con un militare inviato in missione all'estero l'aspettativa senza assegni per l'intera durata della missione?***

L'aspettativa cui si fa riferimento è quella regolata dalla legge n. 26/80 e non dalla legge n. 100/87 come erroneamente indicato dall'azienda proponente il quesito. Nel ricordare che i destinatari della citata legge 26/80 sono esclusivamente "gli impiegati dello Stato" e che tali disposizioni legislative non sono state contrattualizzate, si ritiene che la concessione dell'aspettativa può senz'altro rientrare nelle fattispecie di cui agli artt. 27 e 28 dei CCNL delle rispettive aree dirigenziali ma la durata massima dell'aspettativa non potrà in ogni caso superare i dodici mesi nel triennio.

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

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

***Ai dirigenti assunti a tempo determinato ai sensi degli artt. 16 dei rispettivi CCNL spetta la conservazione della RIA, qualora già goduta nell'azienda o ente di provenienza?***

L'art. 1 del CCNL dell'area della dirigenza medica e veterinaria comprende tra i destinatari delle norme del contratto (e quindi anche dell'art. 47) tutti i dirigenti a tempo indeterminato e a tempo determinato. Pertanto la norma di garanzia contenuta nel terzo comma del citato art. 47 va riferita anche a questi ultimi. Per i dirigenti dei ruoli sanitario, professionale, tecnico e amministrativo, l'art. 4 del CCNL integrativo del 1.7.1997 - che sembrerebbe limitare la clausola al "caso di trasferimento" - va inteso in senso lato ovvero sia ricomprendendo anche i casi in cui il trasferimento sia dovuto alla stipulazione di un contratto di assunzione a termine, beninteso se non vi è soluzione di continuità nel rapporto di lavoro.

***Spetta l'assegno per il nucleo familiare ad un dirigente collocato in congedo straordinario senza assegni in quanto beneficiario di una borsa di studio ai sensi della legge n. 398/89?***

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

***La possibilità per le Regioni di finalizzare risorse finanziarie aggiuntive al raggiungimento di livelli di assistenza superiore o per l'individuazione di modelli organizzativi, prevista dai tre contratti collettivi del comparto sanità relativi al II biennio economico, riguarda anche il personale degli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico?***

I destinatari dei contratti collettivi sono chiaramente individuati dagli artt. 1 dei rispettivi contratti nel personale dipendente di tutte le amministrazioni di cui all'art. 7 del DPCM n. 593/93. La possibilità di finanziare dei progetti deriva da protocolli regionali extracontrattuali ai quali si deve fare riferimento. In questa sede si può solo precisare che negli IRCCS i fini istituzionali ricomprendono, come è noto, sia attività di ricerca che attività assistenziale. In relazione alla specifica previsione contrattuale e alla normativa generale di riferimento (art. 13 del d.lgs. n. 502/92), si ritiene che, in sede di accordo per la definizione delle risorse aggiuntive, le Regioni abbiano in ogni caso piena facoltà di finalizzare dette risorse anche a favore del personale operante negli IRCCS comunque utilizzato.

***Il trattamento economico spettante ad un dirigente amministrativo assunto nell'anno 1998 è pari a £ 36.000.000, secondo quanto previsto dall'art. 3, comma 2 del CCNL relativo al secondo biennio economico ? Lo stesso dirigente ha diritto a 30 giorni di ferie - decurtate cioè di due giorni - per il primo triennio di servizio anche se sia stato titolare di un precedente contratto a tempo determinato senza soluzione di continuità?***

Lo stipendio tabellare spettante ai dirigenti assunti dopo il 5.12.1996 corrisponde a quello fissato per i dirigenti già appartenenti all'ex IX livello con meno di cinque anni di anzianità ai sensi di quanto espressamente previsto dall'art. 42, comma 6 del CCNL. Ai medesimi dirigenti si applica la dinamica retributiva prevista dai commi 3 e 4 dell'art. 42 e quindi possono raggiungere lo stipendio tabellare "pieno" al compimento del quinto anno di servizio previo giudizio favorevole. La circostanza che nell'art. 3, comma 2 del contratto relativo al secondo biennio economico si legge che dal 1 luglio 1997 lo stipendio annuo tabellare dei dirigenti ex art. 42 del CCNL è determinato, a regime, in £ 36.000.000 non può indurre a ritenere che la differenziazione sopra rappresentata sia scomparsa. Innanzitutto perché il preciso richiamo contenuto

nell'inciso del medesimo art. 3 citato ("a regime") sta a significare che l'unificazione del tabellare dei dirigenti di ex nono livello con meno di cinque anni con quello stabilito per i dirigenti con più di cinque anni avviene sempre dopo l'applicazione dell'art. 48 del DPR 384/90, la cui ultrattività è prevista dall'art. 42, comma 3. In secondo luogo perché nel contratto del secondo biennio la norma finale di cui all'art. 8 stabilisce che rimangono in vigore tutte le clausole della parte II del CCNL relativo al primo biennio di parte economica non modificate dal contratto del secondo biennio. Di conseguenza tutte le sopra richiamate clausole disciplinanti la dinamica retributiva dei dirigenti neoassunti rimangono pienamente in vigore anche nel secondo biennio. Per ciò che concerne i giorni di ferie spettanti ai soggetti che accedono alla qualifica di dirigente dopo la stipulazione del contratto, si ritiene che per il personale che prima dell'assunzione a tempo indeterminato abbia avuto con un'azienda o ente del comparto rapporti di lavoro a tempo determinato - anche senza soluzione di continuità - debba essere considerato comunque personale neo assunto perché altrimenti, in virtù ad esempio di un contratto di soli tre mesi, sarebbe ingiustamente avvantaggiato rispetto a chi acquisisce il diritto agli ulteriori due giorni di ferie solo dopo un triennio di servizio. In tal senso va interpretato l'inciso contenuto nel comma 2 dell'art. 20, per cui per "coloro che risultino essere già dipendenti del comparto" devono intendersi i dipendenti a tempo indeterminato appartenenti ai livelli che vincono un concorso per una qualifica dirigenziale.

***Ai fini della maturazione dei cinque anni di anzianità di servizio complessivo previsti dagli artt. 48 e 117 del DPR n. 384/90 per beneficiare della rideterminazione delle indennità - la cui applicazione è stata confermata in senso dinamico dai rispettivi CCNL di riferimento - è valido il periodo temporale in cui il dirigente è stato in aspettativa sindacale retribuita?***

L'art. 7, comma 3 del CCNL quadro del 26.5.1997 - come peraltro la pregressa normativa contrattuale - prevede con chiarezza che i periodi di distacco sindacale sono equiparati a tutti gli effetti al servizio pieno prestato nell'amministrazione. Alla luce di tale previsione non sussistono motivi per dubitare che i periodi trascorsi in distacco concorrono alla maturazione dell'anzianità prevista dalle citate norme. Va da sé che il dirigente deve in ogni caso essere sottoposto al giudizio del collegio tecnico il quale - nell'ambito della potestà regolamentare propria di ciascuna azienda - può utilizzare molteplici e differenziati strumenti valutativi al fine di accertare l'attività professionale, di formazione e di studio comunque conseguita ; resta inteso che, nel fare ciò, il collegio tecnico dovrà esperire ogni utile tentativo per evitare che si producano situazioni di disparità di trattamento tra dirigenti appartenenti alla stessa qualifica.

***Qual è l'esatto trattamento economico spettante agli ex medici condotti ?***

Dalla lettura coordinata degli artt. 70, comma 5 del CCNL relativo al I biennio, e 3, comma 3 del CCNL del II biennio, della dichiarazione congiunta n. 2, punto 7 al CCNL integrativo del 4.3.1997 nonché della previgente normativa non disapplicata, risulta che agli ex medici condotti spetta il seguente trattamento economico:

- trattamento economico omnicomprensivo annuo di £ 9.158.000 per il periodo dall'1.12.1995 al 31.10.1996 e di £ 10.800.00 a decorrere dall'1.11.1996
- elemento distinto della retribuzione pari a £ 240.000 annue
- indennità integrativa speciale
- quota dell'IIS conglobata pari a £ 1.081.000 annue non spettano invece : la RIA, la indennità di specificità medica, la retribuzione di posizione, la retribuzione di risultato e ogni altro emolumento accessorio legato alle condizioni di lavoro.

In caso di eventuale opzione il trattamento economico da attribuire è quello di cui all'art. 43, comma 1 lettera A) con l'aggiunta dell'ISM e della retribuzione di posizione fissata dall'azienda in relazione all'incarico attribuito.

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

Il decesso avvenuto nel periodo intercorrente tra la comunicazione di dimissioni da parte del dirigente e la data indicata per l'effettiva cessazione è pur sempre un evento avvenuto in costanza di rapporto di lavoro. Nel rammentare che durante il periodo di preavviso il rapporto di lavoro prosegue a tutti gli effetti giuridici ed economici ed attesa la particolare finalità cui tende la disposizione di cui all'art. 2111 cc, si ritiene che agli eredi del dirigente deceduto vada corrisposta l'indennità in questione ai sensi dell'art. 39, comma 8 del CCNL del 5.12.1996.

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

L'art. 70, comma 11 del CCNL del 5.12.1996 sostituisce la tabella allegato 1 al DPR 384/90 con la nuova tabella allegato 3 al nuovo CCNL. Con tale disposizione le parti hanno provveduto a dare ottemperanza alla sentenza del TAR del Lazio, n. 1362/92 , con la quale il Giudice amministrativo aveva ritenuto illegittimo l'inserimento del profilo degli odontoiatri nell'area comparto invece che nell'area medica, effettuato dal citato DPR 384/90. La clausola contrattuale opera, dunque, ai fini giuridici mentre per il trattamento economico spettante ai dirigenti odontoiatri si deve fare riferimento alle norme generali dettate dal contratto ( cfr. art. 2, commi 1 e 2). L'eventuale diritto ad emolumenti arretrati per il periodo precedente al 1.1.1994 esula dalla competenza delle attuali parti negoziali, né può essere in alcun modo fatto rientrare negli oneri contrattuali del quadriennio 1994-97. Per provvedere alla regolazione degli eventuali emolumenti arretrati si ritiene che si debba ricorrere alle procedure di cui all'art. 66 del decreto legislativo n. 29/1993.

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

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

***La proroga del contratto a tempo determinato prevista dall'art. 16 del CCNL (nel testo riproposto con il contratto integrativo del 5.8.1997) è possibile per tutte e tre le fattispecie indicate al comma 1 del medesimo articolo o solo per i contratti stipulati secondo le lettere a) e b)?***

La possibilità prevista dall'art. 16, comma 7 - nel testo riformulato dal CCNL integrativo del 5.8.1997 - di prorogare eccezionalmente il contratto a tempo determinato è soggetta a tre specifiche condizioni : 1) che sussistano esigenze contingenti ed imprevedibili ; 2) che l'attività lavorativa sia la stessa, anche se rientrante in un'altra fattispecie ; 3) che il dirigente assente sia lo stesso. Da quest'ultima condizione si dovrebbe evincere che la proroga è consentita soltanto per i casi rientranti nelle lettere a) e b) del comma 1. A supporto di tale interpretazione letterale del contratto, si può aggiungere che dovrebbe essere esclusa a priori la possibilità di proroga degli incarichi per la temporanea copertura di posti vacanti, atteso che, in questi casi, il concorso deve essere stato già bandito e che non sembra rispondere alle caratteristiche di una esigenza "contingente ed imprevedibile" il mancato espletamento della procedura concorsuale nel termine di otto mesi.

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

Nella situazione prospettata si concretizza un nuovo rapporto di lavoro che, privo delle caratteristiche di continuità, non consente l'applicazione della ricostruzione economica prevista dall'art. 118 del DPR 384/90 - tuttora in vigore in quanto non disapplicato dal CCNL del 5.12.1996 - per l'area della dirigenza medica e veterinaria e dall'art. 53 del medesimo decreto, riproposto dall'art. 4 del CCNL integrativo del 2.7.1997, per l'area della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico e amministrativo. Si segnala, in ogni caso, che il principio in base al quale la salvaguardia del trattamento economico già in godimento scatta solo in caso in cui non vi sia soluzione di continuità nel servizio era presente nei citati artt. 53 e 118 del DPR 384/90.

***La retribuzione di posizione spettante a ciascun dirigente a titolo personale viene determinata sulla base delle tabelle allegate ai rispettivi CCNL: è corretto - qualora il minimo garantito dalle clausole integrative del 1 e 2 luglio 1997 sia inferiore a quello derivante dalla graduazione delle funzioni - attribuire il valore corrispondente alla graduazione dell'incarico mentre, se sia superiore, attribuire ad personam il minimo garantito? Ovvero la retribuzione di posizione del singolo dirigente viene data dalla somma del minimo garantito secondo le tabelle più il valore corrispondente alla graduazione dell'incarico?***

La complessa procedura relativa alla graduazione delle funzioni e della definizione del relativo valore economico ha carattere oggettivo, prescinde dalla situazione dei soggetti fisici che sono preposti alle funzioni e serve a determinare il valore economico degli incarichi secondo le necessità organizzative e funzionali dell'azienda. Le tabelle allegate ai CCNL che fissano i minimi contrattuali della retribuzione di posizione hanno invece lo scopo di tutelare, almeno in parte, valori economici già entrati nel patrimonio individuale dei singoli dirigenti e si applicano a prescindere dall'incarico conferito. Effettuate tali necessarie premesse, risulta evidente che i valori minimi stabiliti rispettivamente dagli artt. 56-57 e 54-55 sono complessivi (comprensivi cioè della componente fissa e di quella variabile) e, in quanto convenzionalmente stabiliti dal contratto, prescindono dalla ex posizione funzionale di appartenenza del dirigente. L'insieme delle clausole contrattuali (in particolare artt. 55-59 e 53-57) consente di affermare che l'azienda, anche nel caso di mutamento dell'incarico ai dirigenti, deve preoccuparsi nel primo impianto del sistema di attribuirne un altro di pari valore economico (non essendo consentito il mantenimento di trattamenti *ad personam*) mentre quello di valore economico inferiore potrà essere attribuito solo dopo che - introdotti i sistemi e meccanismi di valutazione previsti dagli artt. 59 e 57 dei rispettivi contratti - l'attività del dirigente sia valutata negativamente e sempre che non abbia effetti sanzionatori più pesanti (collocamento in disponibilità, recesso). Tali principi sono stati convalidati dai CCNL integrativi del 1 e 2 luglio 1997. Ulteriori considerazioni vanno però formulate in ordine all'entità della retribuzione di posizione dopo la graduazione delle funzioni. In tal caso o il valore minimo contrattuale viene confermato oppure è rideterminato in misura maggiore. Verificandosi quest'ultima situazione la nuova retribuzione assorbe il minimo contrattuale fino a concorrenza e l'incremento agisce solo sulla parte variabile di esso. E' solo il caso di segnalare, infine, che il valore del minimo contrattuale e quello dell'incarico dirigenziale derivante dalla graduazione delle funzioni non si sommano tra di loro ma interagiscono nel senso sopra rappresentato.

***Nel caso in cui si dovesse ricorrere alla norma di cui agli artt. 60, comma 5 e 58, comma 8 - rispettivamente dei CCNL delle due aree dirigenziali - perché la dotazione organica dell'azienda è stata aumentata, come deve intendersi la locuzione "in misura congrua" utilizzata dagli articoli citati? Tale eventuale incremento viene effettuato con risorse contrattuali o resta a carico del bilancio dell'azienda?***

L'azienda o ente dovrà rideterminare il fondo per la retribuzione di posizione in modo che sia possibile attribuire anche alle posizioni organizzative di nuova istituzione (dal momento dell'effettiva attivazione delle stesse) una retribuzione di posizione adeguata al relativo carico di responsabilità in base ai principi sulla graduazione delle funzioni, se effettuata, o nel rispetto dei valori economici minimi indicati nelle tabelle allegate ai CCNL.. L'incremento del fondo "in misura congrua" significa, quindi, l'entità delle risorse che l'azienda o l'ente deve prevedere per il finanziamento delle dotazioni organiche dirigenziali nuove alle quali sono collegate le varie tipologie dell'incarico graduate o meno dall'azienda. Il costo della dotazione organica non è contrattuale

essendo la materia attinente a quelle riservate alla legge o atto da essa individuato (art. 2, comma 1, lettera c) della legge n. 421/1992).

***Ad un dirigente medico trasferitosi ai sensi dell'art. 39, comma 10 del CCNL del 5.12.1996 può essere tolta dalla nuova azienda di appartenenza la componente variabile della retribuzione di posizione?***

Le parti negoziali, con i CCNL integrativi dell'1 e 2.7.1997, hanno inteso chiarire il principio che la retribuzione di posizione, composta dalla parte fissa e variabile nelle misure fissate dalle tabelle allegate al contratto, costituisce il minimo contrattuale al di sotto del quale il dirigente può essere collocato solo in caso di valutazione negativa. La parte variabile può essere rideterminata in misura più favorevole dall'azienda in seguito alla graduazione delle funzioni. Appare singolare che nella mobilità *intuitu personae* la retribuzione di posizione non sia garantita almeno nella misura minima contrattuale.

***La maggiorazione prevista dal comma 1, punto d), secondo alinea dell'allegato 6 del CCNL del 5.12.1996 può essere attribuita al dirigente di II livello che non ha effettuato l'opzione per la libera professione intramuraria sia per scelta personale sia per ragioni organizzative dell'azienda o della regione di appartenenza? La maggiorazione spetta esclusivamente ai dirigenti di II livello ad incarico quinquennale? Ed infine, per il corretto calcolo della maggiorazione in questione, essa va ad aggiungersi al minimo garantito o lo assorbe?***

Dalla lettura testuale dell'allegato 6 al CCNL del 5.12.1996, laddove è trattata la fattispecie del Dirigente di II livello cui è conferito l'incarico di responsabile Dipartimento e nei confronti del quale sia stabilita l'incompatibilità dello svolgimento di attività libero professionale esterna, si ricavano i seguenti principi:

- per poter attribuire la maggiorazione è necessario che il dirigente abbia optato per la libera professione intramuraria, il che presuppone che sia stato attivato quanto previsto dalle disposizioni vigenti in materia;
- per beneficiare della norma in questione è assolutamente ininfluente aver optato per l'incarico quinquennale. Tale condizione infatti non si rileva in nessuna clausola del contratto che, anzi, all'art. 53, comma 4 specifica chiaramente che ai dirigenti di II livello sono conferiti gli incarichi "indipendentemente dall'opzione" per l'incarico quinquennale. Al contrario, per espressa previsione dell'allegato 6 e allo scopo di formalizzare gli aspetti economici dell'emolumento, risulta indispensabile la sottoscrizione del contratto individuale;
- la maggiorazione si aggiunge al valore economico fissato per l'incarico di responsabile di dipartimento in base alla graduazione delle funzioni ovvero al valore minimo garantito dalla tabella 3. In tale ultima ipotesi, ad esempio, al citato trattamento minimo tabellare si aggiunge quello fissato per l'accettazione del rapporto di lavoro esclusivo (che, al minimo, è di £ 28.000.000). Il valore

complessivo della retribuzione di posizione così attribuita al dirigente non potrà superare comunque £ 70.000.000 annui, neanche dopo la graduazione delle funzioni.

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

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

***Al personale dirigente già incaricato di responsabilità di direzione di una struttura organizzativa aziendale nell'ambito della vigenza contrattuale 1994-1997 e collocato in aspettativa per lo svolgimento dell'incarico di direttore generale, direttore sanitario, amministrativo deve essere attribuita la retribuzione di posizione di cui alle tabelle allegate ai CCNL in relazione alla ex posizione funzionale di appartenenza o invece quella eventualmente rideterminata in sede aziendale per il medesimo incarico già ricoperto dal dirigente a seguito della graduazione delle funzioni, ai fini della determinazione della retribuzione contributiva in base alla quale effettuare le ritenute previdenziali ai sensi dell'art. 3, comma 8 del decreto legislativo n. 502/1992?***

In tema di retribuzione contributiva dei dirigenti chiamati a svolgere gli incarichi di Direttore generale, amministrativo e sanitario ai sensi dell'artt. 3, comma 6 e 7, comma 4 del decreto legislativo n. 502/1992, i CCNL delle aree dirigenziali prevedono - rispettivamente agli artt. 70, comma 9 e 68, comma 7 - quale debba essere il trattamento economico da prendere in considerazione. Si ritiene, peraltro, che la previsione di valutare ai fini previdenziali la retribuzione di posizione limitatamente

alle sole componenti fissate dalle tabelle 3 e 2 vada applicata nel solo caso in cui l'azienda non abbia ottemperato alla disposizione contrattuale che prevede la graduazione delle funzioni dirigenziali. ovvero per i soggetti collocati in aspettativa prima dell'eventuale rideterminazione della componente variabile della retribuzione di posizione. Il principio rappresentato si deduce dall'analoga norma dettata per il personale in distacco sindacale, nei confronti del quale viene stabilita una particolare garanzia nei riguardi dei singoli elementi della retribuzione ormai consolidati e consente di evitare situazioni di palese disparità di trattamento.

***Nella costituzione dei fondi di risultato per le due aree dirigenziali devono essere inclusi gli incrementi percentuali previsti dagli artt. 58, comma 7 e 124, comma 6 del DPR 384/90?***

I fondi per la retribuzione di risultato di ambedue i contratti sono costituiti dalla somma complessiva dei fondi di incentivazione sub 1 e sub 2 previsti dal DPR 384/90 determinata nell'anno 1993. L'utilizzazione della parola "determinata" sta a significare che, in tale circostanza, le parti negoziali hanno inteso riferirsi - per l'anno preso in considerazione - ad un parametro che non corrisponde a quanto, nel relativo periodo, è stato destinato, né speso, né spettante. Per comprendere il significato di "determinato" si può procedere in via residuale e ritenere tali risorse quelle individuate e risultanti in regolari atti deliberativi delle ex USL in conformità alle previgenti norme del DPR 384/90 e, in quanto eventualmente richiamate, del DPR 270/87 nonché secondo quanto previsto dagli accordi quadro regionali cui il decreto stesso rinviava. Per verificare l'applicabilità della norma di garanzia di cui agli artt. 58 e 124 del DPR 384/90 va, pertanto, fatto riferimento al complessivo quadro normativo comprensivo anche dei vari accordi regionali e della eventuale e consolidata giurisprudenza correttiva di questi ultimi.

***Qualora non sia stata ancora effettuata la graduazione delle funzioni dirigenziali è possibile utilizzare i residui del fondo di posizione nel fondo di risultato?***

Gli art. 60, comma 4 e 58, comma 7 dei CCNL delle due rispettive aree dirigenziali prevedono che il fondo annuale di posizione deve essere integralmente speso. Pertanto le somme non utilizzate perché la componente variabile non è stata ancora rideterminata in assenza di graduazione delle funzioni ovvero per vacanze organiche o assenze a vario titolo di dirigenti vanno utilizzate - a consuntivo - nel fondo di risultato relativo al medesimo anno e non costituiscono economie di gestione dell'azienda. Va da sé che in sede di contrattazione decentrata devono essere predeterminati, ai sensi degli artt. 5, comma 1 punti b) e d), i criteri generali per l'attribuzione delle eventuali risorse trasferite temporaneamente dal fondo di posizione, affinché tali quote ulteriori, in presenza del raggiungimento dell'obiettivo assegnato, possano contribuire a premiare in modo differenziato il personale afferente alle unità operative ove si sono manifestate le carenze che possono aver dato luogo ai residui del fondo di posizione.

***E' possibile esonerare il personale dirigenziale dall'attestazione di presenza attraverso il badge magnetizzato?***

La materia dell'accertamento del rispetto dell'orario di lavoro contrattualmente dovuto è disciplinata dall'art. 22 della legge n. 724/94 nonché dagli artt. 17 e 18 del CCNL dell'area della dirigenza medica e veterinaria e dall'art. 17 del CCNL dell'area della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico e amministrativo. Pur essendo il nuovo sistema fondato sull'auto-responsabilizzazione del dirigente, le iniziative per l'accertamento delle presenze e delle assenze assunte dalle aziende ed enti devono essere conformi alle leggi e, comunque, coerenti con i fini della valutazione annuale del dirigente anche per l'erogazione della retribuzione di risultato. Si rammenta, inoltre, nei confronti dei dirigenti del ruolo sanitario, l'esigenza di separare l'attività istituzionale da quella prestata in regime di libera professione intramuraria.

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

La diversificazione del compenso per l'attività didattica in ragione dello svolgimento della stessa durante o al di fuori dell'orario di lavoro non è certo una novità introdotta dai CCNL del 5.12.1996, essendo già prevista fin dal DPR 270/87. Si ritiene, comunque, che per stabilire con esattezza se si versa in una delle due situazioni sia ininfluente se la didattica sia svolta in ore antimeridiane o pomeridiane : infatti ciò che va preliminarmente verificato è la tipologia di orario propria di ogni dipendente che svolge attività didattica, sia dirigente che appartenente ai livelli. In tal senso le norme di riferimento (art. 18 CCNL dell'1.9.1995 per i livelli e artt. 17, 18 e 17 rispettivamente dei CCNL del 5.12.1996 per le due aree dirigenziali) stabiliscono con chiarezza che per ciascun dipendente deve essere preventivamente fissata l'articolazione dell'orario di lavoro contrattualmente dovuto in funzione dell'orario di servizio, di quello di apertura al pubblico e delle esigenze della struttura. Effettuata tale verifica e fermo restando ovviamente l'assolvimento del debito orario settimanale, ciò che conta allora non è se la didattica viene svolta di mattina o di pomeriggio bensì se essa cade all'interno o meno della tipologia di articolazione assegnata al dipendente: nel primo caso le ore di didattica concorrono al raggiungimento del debito orario settimanale, nel secondo caso quest'ultimo va integralmente assolto senza conteggiare le ore dedicate alla didattica.

***L'indicazione degli emolumenti per i quali viene costituito il fondo di cui agli artt. 60 e 62 dei contratti delle due aree dirigenziali, è da ritenere esaustiva o è possibile in sede aziendale prevedere altri emolumenti per compensare situazioni di disagio o mansioni particolari?***

Gli artt. 60 e 62 dei contratti delle due aree dirigenziali prevedono con carattere di tassatività le fattispecie per le quali, in presenza delle condizioni e dei requisiti prescritti, vanno pagati i rispettivi emolumenti. Poiché si tratta di materia a contenuto economico non è possibile effettuare alcuna interpretazione analogica e, di

conseguenza, la descrizione delle fattispecie che danno diritto allo specifico emolumento è esaustiva.

***In base a quale criterio ciascuna Azienda deve determinare la quota del monte ore attribuibile in sede locale alle singole organizzazioni sindacali in applicazione dell'art. 5 CCNL quadro del 26.5.1997 e del CCNL del 27.5.1997?***

Diversamente dalla ripartizione dei permessi previsti dal DPCM 770/94 e dal DM 5.5.1995 - che è una operazione da effettuarsi a cura di ciascuna amministrazione - la utilizzazione dei permessi previsti dall'art. 5 dei CCNL del 26 e 27 maggio 1997 non richiede in sede locale alcuna opera di ripartizione. Le singole aziende o enti, infatti, devono limitarsi a verificare che il dirigente sindacale versi nelle condizioni soggettive prescritte dall'art. 5 per la fruizione del permesso, da utilizzarsi secondo le procedure previste dall'art. 4, comma 7. Le verifiche sul rispetto dei limiti di utilizzazione complessiva dei permessi indicati nelle tabelle allegate ai contratti - previa apposita comunicazione di ciascuna amministrazione in separati conteggi ai sensi dell'art. 5, comma 7 dei contratti stessi - resta una competenza di livello nazionale essendo il monte-ore gestito dalle Confederazioni e Organizzazioni sindacali le quali, nel ripartirlo ai loro dirigenti, devono rispettare i tetti.

***Le ore usufruite per la trattativa decentrata possono essere estrapolate dal monte orario spettante a ciascuna organizzazione sindacale?***

Gli artt. 4, comma 8 dei due CCNL del 26 e 27 maggio 1997 prevedono espressamente che le amministrazioni assicurano i vari livelli di trattativa sindacale con riunioni che avvengono normalmente al di fuori dell'orario di lavoro e che - ove ciò non sia possibile - deve comunque essere sempre garantito l'espletamento del mandato sindacale mediante l'attivazione di procedure e modalità idonee. Pertanto tale richiesta non trova riscontro nel quadro normativo di riferimento.

***I permessi sindacali fruiti prima dell'entrata in vigore del CCNL del 26.5.1997 oltre il monte ore determinato ai sensi del DPCM n. 770/94 e dal successivo decreto del Ministro per la funzione pubblica sono da considerarsi permessi retribuiti o non retribuiti?***

Per i permessi fruiti in eccedenza rispetto al monte ore determinato ai sensi del DPCM n. 770/94 non è prevista alcuna compensazione con quelli regolamentati dai CCNL del 26 e 27 maggio 1997. Si ricorda, a tale proposito, quanto prescritto dall'art. 6, comma 7 del citato DPCM in tema di responsabilità derivanti dall'utilizzazione di permessi non dovuti o non certificati.

***Qualora un'associazione sindacale aderisca ad un'altra già riconosciuta maggiormente rappresentativa, la sigla affiliata ha diritto a partecipare alla contrattazione decentrata e fruire dei permessi e distacchi sindacali?***

Alla luce della nota A.Ra.N. prot. n. 1360 del 5.3.1998 e degli elementi quadro sulla contrattazione decentrata già forniti a tutte le aziende con nota prot. 566 del 23.1.1996, si può rilevare che l'adesione/affiliazione di un'associazione sindacale non

firmataria ad un'altra già riconosciuta maggiormente rappresentativa (sia singola organizzazione che federazione di organizzazioni sindacali) non comporta alcuna modifica dei soggetti titolari delle prerogative previste dalla vigente normativa (titolarità della contrattazione decentrata, distacchi, permessi, ecc.). L'accertamento della rappresentatività è effettuato attualmente secondo le regole stabilite dal D.lgs. n. 396/97. L'A.Ra.N., con la nota citata, ha comunicato quali organizzazioni sono in possesso dei requisiti prescritti nel periodo transitorio dall'art. 8 del citato decreto legislativo ai fini della contrattazione decentrata. Le modalità di utilizzazione e ripartizione all'interno della suddetta sigla delle prerogative con le affiliate è un fatto *interna corporis*, insindacabile da parte dell'amministrazione ma, allo stesso tempo, non rilevante all'esterno.

-----

*Il gruppo di lavoro costituito dall'A.Ra.N. e dagli esperti designati dal Comitato di settore ha ritenuto di non entrare nel merito dei seguenti quesiti, per le ragioni sottoindicate. In particolare, si segnala che i seguenti quesiti:*

- sono finalizzati a chiedere conferma di quanto i CCNL già espressamente prevedono senza alcuna oggettiva difficoltà interpretativa: nn. 37, 39, 41, 43, 44, 47, 52, 62, 64, 65, 69, 70, 71, 72, 74, 75, 76, 77.*
- sono privi del necessario carattere di generalità attenendo a casi riguardanti singoli soggetti e della cui soluzione può essere responsabile soltanto l'azienda-datore di lavoro: nn. 53, 54, 55, 57, 66.*
- attengono a fattispecie che sono già state esaurientemente affrontate nei precedenti verbali interpretativi: nn. 37, 40, 45.*
- riguardano clausole che sono state oggetto di correzioni e integrazioni con successivi contratti: nn. 38, 67, 68, 69.*
- trattano materie attualmente coperte da riserva di legge o atto normativo, quali il trattamento di quiescenza e di fine servizio (nn. 58, 59, 60), modi di conferimento degli uffici e l'organizzazione degli stessi (nn. 48, 49, 50, 51), norme di accesso (nn. 56, 75).*
- comportano problematiche che le aziende sono in grado di risolvere ricorrendo al loro potere di autonoma determinazione organizzativa, gestionale e tecnica sancito dall'art. 3 del decreto legislativo n. 502/1992: nn. 46, 53, 61, 63, 72, 73.*

*37. Quali sono le organizzazioni sindacali legittimate a partecipare alla contrattazione decentrata relativa all'area della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico e amministrativo e a quella della dirigenza medica e veterinaria ? In particolare, la UGL può partecipare alle trattative sindacali nell'area medica ?*

*38. L'individuazione e la graduazione delle funzioni dirigenziali di cui all'art. 50, comma 2 del CCNL del 5.12.1996 rientra tra le materie per le quali è prevista la contrattazione decentrata?*

*39. Il valore della componente fissa della retribuzione di posizione spettante ai dirigenti medici e veterinari di I livello che non abbiano compiuto cinque anni di servizio corrisponde a £*

421.750 (pari a £ 2.000.000 sottratte £ 1.587460), secondo quanto previsto dalla nota dell'A.Ra.N. n. 337 del 16.1.1997 ovvero va attribuita l'intera misura di £ 2.000.000 senza decurtazione, alla luce della dichiarazione congiunta n. 2 al CCNL integrativo del 5.3.1997?

40. Nella costituzione dei fondi di posizione si deve fare riferimento alle risorse effettivamente spese nel 1993 o a quelle collegate alla pianta organica provvisoria?

41. Il fondo di posizione di cui all'art. 60 del CCNL dell'area della dirigenza medica e veterinaria per l'anno 1996 è formato dalla somma del fondo costituito il 1.12.1995 più l'incremento dello 0,37 % e del 2,41 % (che non assorbe il precedente) mentre per l'anno 1997 il fondo è dato dalla somma del fondo per 1996 più gli incrementi previsti dai commi 2 e 3 del citato articolo?

42. In un'azienda ospedaliera convenzionata con l'Università, la costituzione dei fondi delle due aree dirigenziali deve comprendere anche le indennità relative al personale universitario convenzionato ovvero per il pagamento della cosiddetta "De Maria" va costituito un fondo a parte con specifici e separati finanziamenti?

43. Nella costituzione del fondo di risultato dei dirigenti veterinari deve essere applicata la complessiva decurtazione del 15 % fissata dall'art. 63, comma 4 del DPR 384/90 a favore dei gruppi C e D?

44. Una volta determinato il fondo di risultato dell'area della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico e amministrativo, la gestione del fondo stesso prescinde dai meccanismi di costituzione o deve tenere conto delle quote storiche spettanti a ciascun ruolo anche per la gestione attuale?

45. Nell'applicare l'art. 61, comma 2 del CCNL dell'area della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico e amministrativo, la ripartizione "secondo le quote storiche spettanti a ciascun ruolo" significa che bisogna risalire ai fondi previsti in base alle norme del DPR 270/87 ovvero a quelli determinati nell'anno 1993 secondo le regole vigenti a quella data?

46. Nella costituzione del fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro, l'art. 62, primo comma, secondo alinea del CCNL del 5.12.1996 dell'area della dirigenza medica e veterinaria prevede che concorre alla formazione del fondo anche la "somma spesa" nell'anno 1993 per lo straordinario. Qualora risulti che nel 1993 il personale medico non ha effettuato alcuna prestazione di lavoro straordinario, è possibile intendere che la dizione utilizzata dal contratto abbia voluto comunque ricomprendere - come minimo - l'importo teorico pari alle 65 ore spettanti secondo l'art. 82 del DPR 384/90?

47. L'effettiva operatività della clausola contrattuale relativa al recesso decorre dal 1.12.97, cioè da quando la Commissione di cui all'art. 36, comma 7 deve concludere i propri lavori?

48. In relazione all'istituto della pronta disponibilità, il contenuto della clausola introdotta con dall'art. 4 del CCNL integrativo del 2.7.1997 - che sostituisce il comma 3 dell'art. 20 del CCNL del 5.12.96 - provoca come conseguenza che le aziende devono istituire il servizio di guardia attiva di anestesia?

49. A quale professionalità dirigenziale deve essere affidata la responsabilità del Dipartimento di prevenzione della azienda USL?

50. Può essere affidato l'incarico di responsabile di Dipartimento ad un dirigente medico di II livello che abbia optato per la libera professione extramuraria?

51. Il collocamento in aspettativa senza assegni per l'assolvimento dell'incarico di direttore sanitario, ai sensi dell'art. 3, comma 8 del decreto legislativo n. 502/1992, non contrasta con la durata massima dell'aspettativa per motivi personali di cui all'art. 28 del CCNL dell'area della dirigenza medica e veterinaria? Come si risolvono le difficoltà operative delle aziende le quali non possono sostituire tali soggetti, visto che l'art. 16 del CCNL, per espressa previsione, non è applicabile ai dirigenti di II livello?

52. Ad un dirigente in aspettativa ex art. 3 del decreto legislativo n. 502/1992 spetta la retribuzione di posizione nella misura massima prevista dall'art. 54, comma 1, lettera A (€ 70.000.000) ovvero le misure della componente fissa e di quella variabile stabilite dalla tabella allegato 2 del CCNL per la ex posizione funzionale di appartenenza?

53. Con quali forme e procedimenti può essere attuato un trasferimento presso un'azienda USL di un Assistente sociale coordinatore di un comune?

54. In caso di trasferimento di un dirigente di II livello dipendente regionale ad una azienda USL, deve essere attribuito il trattamento stipendiale previsto dal CCNL per i dirigenti ex XI livello? Per la retribuzione di posizione come ci si deve regolare visto che le omologhe norme del contratto delle autonomie locali sono piuttosto diverse da quelle della sanità?

55. In caso di mobilità di un dipendente regionale di VIII q.f. verso un'azienda USL, qual'è la posizione funzionale corrispondente nella quale inquadrare correttamente il dipendente?

56. E' regolare la comunicazione di preavviso da parte di un dirigente medico ai sensi dell'art. 39, comma 10 del CCNL che intenda trasferirsi in altra azienda in una disciplina diversa da quella di appartenenza ma in cui possiede la specializzazione?

57. L'indennità di partecipazione all'Ufficio di direzione di cui all'art. 46 del DPR 384/90 va corrisposta agli ex XI livello titolari di servizio fino alla data del 30.11.1996? Analogamente va corrisposta anche ad un ex X livello incaricato di responsabilità di servizio? La citata indennità è valutabile ai fini del trattamento di quiescenza?

58. Quale percentuale deve applicarsi per l'accantonamento del TFR spettante ai lavoratori assunti dopo il 1° gennaio 1996, ai sensi dell'art. 2120 del cc? L'erogazione di tale indennità avviene d'ufficio o a domanda dell'interessato?

59. Al personale assunto a tempo determinato che non abbia maturato l'anno di servizio necessario per l'iscrizione obbligatoria all'INPDAP spetta, al momento della cessazione del rapporto, l'indennità di fine servizio ex art. 2120 cc a carico dell'azienda?

60. La liquidazione del trattamento di fine rapporto spettante al dirigente di II livello è di competenza dell'INPDAP o dell'azienda con oneri diretti a suo carico?

61. Come è possibile costituire il Collegio tecnico previsto dall'art. 48 del DPR 384/90 in mancanza di statistici dirigenti ex XI livello in tutta la regione? Il collegio in questione può essere formato anche da soggetti ex IX livello, atteso che attualmente la qualifica è unica?

62. La decorrenza dell'aumento del compenso della didattica a favore dei dirigenti delle due aree - fissata a far data dal 6.12.1996 ai sensi dell'art. 2, comma 2 dei rispettivi CCNL - non crea un'ingiustificata disparità di trattamento nei confronti del personale del comparto per il quale l'analogo aumento del compenso decorre dal 2.9.1995?

63. Al personale dipendente che partecipa alle attività di sperimentazione clinica spettano quote delle somme che vengono corrisposte alle aziende da parte delle ditte farmaceutiche interessate?

64. Al personale dirigente di II livello che, per esigenze di servizio, superi il debito orario settimanale contrattualmente previsto, va liquidato il compenso per il lavoro straordinario?

65. Per il personale medico anestesista sono ancora previsti gli otto giorni aggiuntivi di ferie di cui all'art. 120, comma 10 del DPR 384/90 o tale norma risulta tacitamente abrogata dal combinato disposto degli artt. 21 e 75 del CCNL del 5.12.1996?

66. In applicazione dell'art. 29 del CCNL dell'area della dirigenza medica e veterinaria, l'azienda deve verificare se tra le funzioni proprie dell'incarico dirigenziale ve ne siano alcune che devono essere escluse a prescindere dal giudizio complessivo di idoneità alle funzioni ovvero deve accertare in positivo quali attività sia in grado di svolgere in relazione alla disciplina od area di appartenenza?

67. Un dirigente medico assunto in data 18.12.1996, a seguito di utilizzo della graduatoria di un concorso per I livello dirigenziale medico - fascia A, può essere attribuita la retribuzione tabellare e di posizione prevista dal CCNL per l'ex X livello?

68. In un concorso per I livello dirigenziale medico - fascia A la prima prova concorsuale è stata effettuata il 10.4.1997; in data 12.8.1997 sono stati nominati i primi sette classificati, tutti già dipendenti dell'azienda con la posizione funzionale di ex IX livello. Alla luce di quanto previsto dalla norma transitoria di cui all'art. 5 del CCNL integrativo del 2.7.1997, l'azienda deve revocare dette nomine e procedere allo scorrimento della graduatoria nei confronti dei candidati esterni?

69. In relazione all'art. 5 del CCNL integrativo del 2.7.1997, i destinatari del trattamento economico previsto per l'ex X livello sono soltanto i dirigenti del ruolo sanitario vincitori di concorso ovvero anche tutti coloro che, pur non vincitori, sono stati utilmente collocati nelle graduatorie concorsuali relative all'ex fascia A e assunti servizio, per scorrimento della graduatoria, in posti resisi vacanti dopo il 6.12.1996?

70. In caso di decesso di un dirigente medico con oltre 20 anni di servizio, l'azienda deve corrispondere agli eredi l'indennità sostitutiva di preavviso pari a dodici mensilità?

71. E' dovuta l'indennità sostitutiva di preavviso nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro concordato tra le parti senza termini completi di preavviso?

72. Deve considerarsi superata la disciplina di cui agli artt. 52 e 54 del DPR 761/79, in particolare nella parte in cui prevedono l'adozione di un provvedimento di cessazione dal servizio e che le dimissioni devono essere accettate dall'amministrazione?

73. Preso atto che nel rapporto di lavoro a tempo determinato non è previsto l'istituto del preavviso perché incompatibile con la natura stessa del rapporto, è possibile inserire nel contratto individuale una clausola - sostitutiva del preavviso - che preveda il pagamento di una penale di importo proporzionale alla durata del servizio prestato?

74. In caso di trasferimento di quote dal fondo del compenso per lavoro straordinario al fondo di cui all'art. 43, comma 2, punto 3) - consentito dall'art. 2, ma 2 del CCNL del 27.6.1996 relativo al II biennio - l'importo decurtato da fondo per il lavoro straordinario si storicizza anche per gli anni successivi?

75. Il passaggio da tempo definito a tempo pieno, consentito, a domanda, dall'art. 72, comma 1 del CCNL del 5.12.1996, è inderogabilmente connesso alla disponibilità di posti nei contingenti e, soprattutto, deve essere effettuato nel rispetto della disciplina di appartenenza?

76. L'art. 47 del CCNL dell'area della dirigenza medica e veterinaria si applica ai dirigenti a tempo determinato o, in tale, materia, l'azienda possiede un margine di discrezionalità? E' necessario che la prosecuzione del rapporto a tempo indeterminato avvenga con la stessa azienda o la norma può essere applicata anche quando il dirigente venga assunto da un'altra azienda o ente del comparto ? Qualora il dirigente a tempo determinato al 31.12.1996 non abbia maturato la prima classe è possibile attribuire il rateo maturato a tale data?

77. A fronte di inderogabili esigenze di servizio, è legittimo liquidare al personale, all'atto della cessazione, l'indennità sostitutiva per le ferie non godute?