



Note di chiarimento

*Servizio sanitario nazionale
Aree dirigenziali III e IV*

Dicembre 2012

INDICE

INDICE	1
PREMESSA	3
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	4
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	5
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	8
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	23
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	24
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	26
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
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	64
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
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	80
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	81

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

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 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**

**Agli ASSESSORATI ALLA SANITA'
DELLE REGIONI E PROVINCE AUTONOME
Loro Sedi**

Ad integrazione della precedente nota di chiarimenti prot. n. 6464 del 19/7/2006 di pari oggetto ed in ordine a quanto già rappresentato da questa Agenzia relativamente al punto 18) - lett. c), si ritiene necessario precisare che la retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003 deve essere riconosciuta in misura intera nei confronti dei dirigenti con rapporto di lavoro ad impegno ridotto nel solo caso in cui tale richiesta risulti comprovata da una particolare esigenza familiare o sociale.

Invece, nel caso dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo che, ai sensi di quanto previsto dall'art. 8 – comma 1 – del CCNL Integrativo del 22 febbraio 2001, hanno ottenuto l'accesso al regime di impegno ridotto per l'esercizio di attività professionale esterna deve essere sospesa l'attribuzione della quota di € 1.601,02 attualmente ricompresa nella retribuzione minima contrattuale unificata indicata nelle tavole B) e C) del comma 1 dell'art. 44 del CCNL 3 novembre 2005, così come successivamente modificata dagli artt. 5 e 6 del CCNL 5 luglio 2006. Ciò nel rispetto di quanto previsto dall'art. 9 – comma 1 – del già richiamato CCNL Integrativo.

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, ribadendo, come sempre, che la gestione dei contratti collettivi rientra, in ogni caso, nella specifica attività, competenza, autonomia e responsabilità di ciascuna azienda.

Si rammenta che le precedenti note di chiarimenti - come la presente – sono comunque rinvenibili sul sito internet di questa Agenzia, che di seguito si riporta:
www.aranagenzia.it

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

(Avv. Massimo Massella Ducci Teri)

F.to Massimo Massella Ducci Teri

**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**

**Agli ASSESSORATI ALLA SANITA'
DELLE REGIONI E PROVINCE AUTONOME
Loro Sedi**

Pervengono 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 in data 5.7.2006. Si rende pertanto opportuno, d'intesa con il Comitato di Settore, fornire chiarimenti in ordine a tali contratti allo scopo di favorire l'omogeneità di applicazione dei relativi istituti, ai sensi di quanto previsto dall'art. 46, comma 1, del D.Lgs. n. 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, autonomia e responsabilità di ciascuna azienda.

Si rammenta che le precedenti note di chiarimenti - come la presente - sono comunque rinvenibili sul sito internet di questa Agenzia, che di seguito si riporta: www.aranagenzia.it

IL PRESIDENTE

(Cons. Raffaele PERNA)

F.to Perna

Artt. 5 e 6, comma 6 del CCNL 5 luglio 2006, II biennio economico, area medico-veterinaria; artt. 3, 5 e 6, comma 6, area SPTA.

Con tale clausola è stata istituita, contrattualmente, nell'ambito degli incarichi conferibili ai sensi della lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8.6.2000, una fascia di incarico con retribuzione di posizione minima diversa da quella del dirigente equiparato, alla quale accedono di diritto, in prima applicazione, il complesso di dirigenti la cui retribuzione di posizione minima contrattuale, alla data del 31.12.2001, era composta nella maniera indicata nelle norme di riferimento degli articoli citati in oggetto. La condizione di accesso è ovviamente rappresentata dalla circostanza che tali dirigenti siano rimasti "fermi" negli anni in tale posizione perché l'azienda non ha conferito loro incarichi ovvero siano tuttora titolari di un incarico lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8.6.2000, anche qualora l'azienda abbia attribuito un eventuale incremento della

retribuzione di posizione minima contrattuale utilizzando la variabile aziendale. In sostanza, a titolo esemplificativo, è come se il contratto avesse “d’ufficio” inserito nella graduazione delle funzioni aziendali, un nuovo livello stabile di retribuzione di posizione minima, nel quale reinquadrare solo i dirigenti contrattualmente individuati. Sono esclusi da tale beneficio i dirigenti ai quali - pur avendo originariamente la medesima retribuzione minima contrattuale dei destinatari della prima applicazione delle norme in questione - sia stato nel frattempo conferito l’incarico di struttura complessa o semplice o di ex modulo funzionale (per questa tipologia vedasi la nota di chiarimenti n. 6464 del 19.7.2006, punto 17 a). La ragione dell’esclusione va rinvenuta nel fatto che tali ultimi dirigenti, per effetto degli incarichi loro conferiti, già da tempo percepiscono una più elevata retribuzione di posizione, raggiunta sia con la variabile aziendale che con gli incrementi fissi contrattuali, previsti dai CCNL del 3.11.2005 e del 5.7.2006 per i predetti incarichi. Dopo la prima applicazione, ai sensi del comma 7 degli articoli citati in oggetto, la nuova fascia di retribuzione di posizione minima contrattuale potrà essere acquisita dagli altri dirigenti che raggiungano l’esperienza professionale minima di quindici anni ed abbiano ottenuto valutazione positiva, attraverso il conferimento del relativo incarico, sulla base del sistema contrattualmente previsto. Ciò presuppone la disponibilità dell’incarico stesso nella nuova fascia economica, ad esempio perché al titolare è stato a sua volta conferito un incarico di diversa tipologia tra quelli aventi la retribuzione di posizione minima unificata di valore superiore o è cessato dal servizio per qualsiasi ragione. Naturalmente rimane salvo il potere organizzatorio dell’azienda che, indipendentemente dalla nuova fascia istituita, potrà affidare liberamente anche una delle altre tipologie di incarico ai dirigenti ritenuti meritevoli che abbiano superato il quinquennio.

Art. 13 del CCNL 5 luglio 2006, II biennio economico, area medico-veterinaria.

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

proprio servizio nel corso del biennio 2004-2005. Per questi ultimi infatti si applica la norma sugli effetti del contratto (art. 9, comma 3). Al personale neoassunto negli anni 2004-2005 l'indennità compete pro-quota mentre per i dirigenti che sono transitati in mobilità, anche indirettamente attraverso concorso pubblico da un'azienda ad un'altra, nell'arco del biennio di riferimento, sarà un accordo tra aziende a definire la quota parte spettante a ciascuna di esse. L' "una tantum" non spetta, invece, agli ex medici condotti ed equiparati, di cui all'art. 48 del CCNL 3.11.2005, poiché gli stessi hanno un trattamento economico onnicomprensivo. Il compenso "una tantum" non è inoltre stato previsto per la dirigenza SPTA per le stesse ragioni esplicitate per i dirigenti veterinari.

Art. 10, comma 3 del CCNL 5 luglio 2006, II biennio economico, area SPTA

Le risorse di € 10,29 mensili, come si evince dal tenore letterale della clausola, sono le stesse utilizzate provvisoriamente per remunerare, nel I biennio, lo straordinario nel fondo di cui all'art. 50, comma 3 del CCNL del 3.11.2005. L'art. 3, comma 3 del CCNL 5.7.2006, ne stabilisce la definitiva utilizzazione per il compenso dei turni di guardia notturni, per consentire il quale vengono aggiunte le nuove risorse previste dal comma 2, pari ad € 5,50 mensili per dirigente. Quindi la clausola in esame consente il consolidamento nel fondo di € 10,29 una sola volta. Pertanto, per il pagamento del compenso di cui trattasi, le aziende dispongono complessivamente, tra risorse del I e del II biennio, di € 15,79 (pari a € 10,29 + € 5,50) mensili per ogni dirigente.

IL PRESIDENTE

(Cons. Raffaele Perna)

F.to Perna

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

Agli **ASSESSORATI ALLA SANITA'**
DELLE REGIONI E PROVINCE
AUTONOME
Loro Sedi

La novità delle materie disciplinate dai contratti collettivi nazionali del lavoro stipulati in data 3.11.2005 per il personale della Dirigenza del Servizio sanitario nazionale ha indotto numerose aziende ed enti a formulare quesiti scritti e telefonici in ordine ad alcune specifiche clausole dei relativi istituti. Si rende, pertanto, opportuno, d'intesa con il Comitato di Settore, di fornire chiarimenti anche in ordine a tali contratti allo scopo di favorire l'omogeneità di applicazione dei relativi istituti, ai sensi di quanto previsto dall'art. 46 comma 1 del D.Lgs. n. 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, autonomia e responsabilità delle aziende.

Si rammenta che le precedenti note di chiarimenti - come la presente - sono comunque rinvenibili sul sito internet di questa Agenzia che di seguito si riporta:
www.aranagenzia.it

IL PRESIDENTE

(Cons. Raffaele PERNA)

F.to Perna

Art. 4 area medico - veterinaria e area SPTA (Contrattazione collettiva integrativa).

E' obbligatorio stipulare il contratto collettivo integrativo?

Il CCNL ha espressamente previsto lo svolgimento in sede aziendale della contrattazione collettiva integrativa specificando le materie che in detta sede devono essere regolate. Trattasi del completamento del CCNL nazionale che, in coerenza con il carattere privatistico della contrattazione, si svolge in conformità alle convenienze ed ai distinti ruoli delle parti e non implica l'obbligo di addivenire ad un accordo, salvo che per le materie implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento

economico. Il comportamento che le aziende devono tenere in questi casi è chiaramente esplicitato nel comma 4 dell'articolo in esame, dal quale, comunque, si rileva che devono essere esperiti tutti i possibili tentativi per pervenire ad un accordo anche nelle materie per cui esso non è obbligatorio (lettere da C a G dell'art. 4 stesso per le quali è previsto un determinato arco di tempo per la chiusura del negoziato) sulla base del presupposto che il modello condiviso e partecipato sia migliore di quello imposto con atto unilaterale. In ogni caso nelle materie a contenuto economico diretto l'accordo è obbligatorio ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. 165 del 2001.

Art. 12 area medico – veterinaria e area SPTA (Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa).

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

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

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

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

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

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

Art. 13 area medico - veterinaria (Rapporti di lavoro ad esaurimento).

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

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

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

Art. 14 area medico - veterinaria e area SPTA (Orario di lavoro dei dirigenti).

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

Il comma 6 prevede che le aziende, per il raggiungimento di obiettivi prestazionali eccedenti quelli concordati e non soddisfatti con l'incremento delle ore lavorative del

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

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

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

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

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

Art. 15 area medico - veterinaria e area SPTA (Orario di lavoro dei dirigenti di struttura complessa).

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

I direttori di struttura complessa sono tenuti ad assicurare la propria presenza in servizio al fine di garantire il normale funzionamento della struttura cui sono preposti. Per tali dirigenti non vi è l'obbligo di orario minimo ma quello di articolare e correlare il proprio tempo lavoro all'orario degli altri dirigenti come attesta il riferimento all'art. 14 contenuto nel comma 1 della disposizione in esame.

A tale scopo è necessario che il direttore di struttura complessa, con modalità condivise con le aziende, documenti la pianificazione della propria attività istituzionale e delle proprie assenze nonché dei giorni ed orari dedicati alla libera professione, al fine di rendere del tutto trasparenti le modalità delle proprie prestazioni lavorative.

Art. 17, comma 3 area medico - veterinaria e area SPTA (Pronta disponibilità).

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

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

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

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

Art. 18 – area medico - veterinaria e area SPTA (Integrazione dell'art. 55 del CCNL 8 giugno 2000).

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

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

Art. 19 area medico - veterinaria e area SPTA (Rapporto tra procedimento penale e rapporto di lavoro).

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

Il patteggiamento, ai sensi dell'art. 445, comma 1 bis del c.p.p. è equiparato a pronuncia di condanna la cui influenza sul rapporto di lavoro è disciplinata dall'art. 19, comma 9 in esame. A tale proposito si rammenta, anche in base alla costante

giurisprudenza (cfr, da ultimo Cons. Stato, IV sez., sentenza 25 marzo 2005, n. 1275; idem 10 maggio 2006, n. 2572) che non vi è automatismo tra la sentenza di condanna ed il recesso. Ove, sulla base delle autonome valutazioni dell'azienda in relazione alla gravità dei fatti oggetto del procedimento penale conclusosi con tale tipo di sentenza, sia attivato il recesso, questo deve svolgersi nel rispetto delle tutele e procedure previste dagli art. 36 o 35 dei CCNL del 5 dicembre 1996 delle corrispondenti aree della dirigenza, compreso l'invio al Comitato dei Garanti stabilito dai CCNL dell'8 giugno 2000.

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

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

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

Art. 20 area medico – veterinaria e area SPTA (Comitato dei garanti).

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

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

Art. 21 area medico -veterinaria e area SPTA (Copertura assicurativa).

L’adesione del dirigente alla polizza assicurativa stipulata dall’azienda per la copertura di ulteriori rischi è da intendersi facoltativa o obbligatoria?

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

Art. 24 – comma 2 – area SPTA (Disposizioni particolari).

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

La disposizione contrattuale si ritiene di chiara lettura e fa riferimento esclusivamente ai risparmi di gestione rispetto alle spese legali sostenute nell’anno precedente. Le quote vanno riconosciute con le procedure ed alle condizioni indicate dall’art. 43 – comma 5 – della legge n. 449 del 1997, secondo quanto stabilito in contrattazione integrativa (cfr. art. 4, comma 2, lett. B punto n. 2).

Art. 24 – comma 10 – area SPTA (Disposizioni particolari).

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

Il nuovo contratto ha ritenuto ancora possibile la applicazione della clausola speciale contenuta nel comma 4, primo alinea, penultimo periodo dell'art. 29 del CCNL 8 giugno 2000 a condizione che il dirigente, oltre ad aver conseguito idoneo attestato in corso di formazione manageriale, abbia almeno tre anni di anzianità nella posizione dirigenziale ed abbia superato positivamente la verifica anticipata da parte del Collegio tecnico. Trattasi di condizioni che devono essere tutte coesistenti e rispettate al momento del conferimento dell'incarico proprio perché si è in presenza di una disciplina a carattere speciale che, per la vigenza del presente contratto, consente alle aziende di conferire incarichi di struttura complessa anche a dirigenti con esperienza professionale inferiore a cinque anni.

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

La materia del conferimento degli incarichi è tuttora disciplinata dall'art. 28 del CCNL 8 giugno 2000, il quale ha regolato il percorso di carriera dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo nel sistema degli incarichi in modo identico a quello dell'area medico – veterinaria e degli altri sanitari. Pertanto anche per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo vale la norma che superato il periodo di prova e per un quinquennio gli incarichi conferibili sono solo quelli della lettera d). Ciò è dimostrato, sotto il profilo letterale, dallo stesso art. 28 che al comma 5 richiama le medesime modalità di verifica anche temporali previste per i dirigenti del ruolo sanitario. L'allineamento delle carriere effettuato dai CCNL del 2000 ha, quindi, superato nei fatti la norma contenuta nell'art. 55 comma 6 del CCNL del 5 dicembre 1996, lasciando come unica eccezione quella dell'art. 29, comma 4 (ora modificato dall'art. 24, comma 10, cfr. in questo punto lett. a) che opera solo in presenza di particolari condizioni ed in via eccezionale e, quindi, non come norma di regime. Ulteriore prova di tale superamento si rinviene anche nell'art. 4 del CCNL 8 giugno 2000 del II biennio economico e nei contratti successivi che fanno sempre riferimento al superamento del quinquennio per il conferimento di altri incarichi relativi alle lettere b) e c) dell'art. 27 in oggetto e per l'equiparazione della retribuzione di posizione. L'attuale contratto, pertanto, non innova nulla nella disciplina degli incarichi ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo delineatasi dopo i CCNL del 2000. Si veda al proposito anche la nota di chiarimenti n. 1943 del 20 febbraio 2002 al punto 6), consultabile sul sito ARAN: www.aranagenzia.it

Art. 24 – comma 13 – area medico - veterinaria e art. 24 – comma 15 – area SPTA (Disposizioni particolari).

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

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

Art. 25 e seguenti area medico – veterinaria e area SPTA (Verifica e valutazione dei dirigenti).

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

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

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

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

La valutazione negativa da parte del Collegio tecnico per l'accertamento della responsabilità dirigenziale quale giusta causa di recesso è ineludibile oppure

in casi particolarmente gravi è da ritenersi sufficiente l'applicazione dell'art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996 con il parere favorevole del Comitato dei Garanti?

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

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

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

Con l'attivazione delle strutture del D.Lgs. n. 286/1999 è possibile mantenere ancora in essere un nucleo di valutazione esterno?

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

Art. 35 area medico - veterinaria e area SPTA (Incrementi contrattuali e stipendio tabellare).

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

I CCNL del 3 novembre 2005, come i precedenti, si applicano a tutti i dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dipendenti dalle aziende ed enti del servizio sanitario nazionale individuati dall'art. 1 dei CCNL in esame. Gli

arretrati vanno corrisposti con riferimento all'effettivo periodo di servizio prestato nell'arco di vigenza dei CCNL di riferimento.

Art. 36 area SPTA (Indennità di struttura complessa)

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

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

Art. 37 e seguenti area medico -veterinaria e area SPTA (Retribuzione di posizione minima dei dirigenti).

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

Per comprendere le dizioni usate nel contratto occorre rammentare che le prime tabelle della retribuzione minima contrattuale adottate dai CCNL 5 dicembre 1996, I e II biennio facevano esplicito riferimento alle posizioni giuridiche di provenienza dei dirigenti del SSN. Le tavole allegate ai CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico, come previsto da una apposita nota in calce, provvedevano a raccordare le precedenti dizioni con quelle introdotte dall'art. 27 dei medesimi contratti. Il dirigente ex modulo funzionale DPR 384/1990, nelle tabelle degli artt. 37 e seguenti, è stato inserito nella stessa posizione economica del dirigente con incarico di struttura semplice, in quanto in virtù della tabella allegato 1 al II biennio 1996 – 1997 ne percepiva la medesima retribuzione di posizione minima contrattuale provenendo entrambi dall'ex 10 livello qualificato ai sensi dell' art. 116 del DPR 384 del 1990. La tabella non esprime, dunque, posizione gerarchica o cambiamento della natura dell'incarico conferito in azienda ma più semplicemente la corretta collocazione da attribuire al dirigente titolare della retribuzione di posizione storica minima identica a quella del dirigente di struttura semplice ai fini della definizione dei nuovi incrementi quale che sia attualmente la dizione dell'incarico a lui conferito (ad es. alta o altissima specializzazione, di studio etc).

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

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

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

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

Il valore della retribuzione di posizione minima dei dirigenti medici con rapporto di lavoro non esclusivo equiparati o con meno di 5 anni è quello riportato nella tabella di cui all'art. 39 – comma 1 – o allo stesso va apportata la decurtazione già prevista dall'art. 5 – comma 3 – del CCNL 5 dicembre 1996?

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

Artt. 41, 42 e 43 area medica - veterinaria – Artt. 41, 42, 43 e 44 area SPTA (Conglobamenti).

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

Ai fini del conguaglio, per gli effetti derivanti dal conglobamento della retribuzione di risultato, nulla è dovuto al dirigente a rapporto esclusivo che abbia percepito una

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

Nel caso di conferimento di incarico di struttura complessa a dirigente amministrativo con meno di 5 anni di servizio il valore complessivo della retribuzione di posizione minima contrattuale unificata deve comprendere anche l'incremento di € 1.601,02 (ora di € 2000,00 con il CCNL del 5 luglio 2006) riconosciuto ai medesimi dirigenti con oltre 5 anni di servizio?

Nel caso di conferimento di incarico di struttura complessa a dirigente amministrativo con anzianità di servizio inferiore a cinque anni (e, quindi senza alcuna retribuzione minima unificata al 31 dicembre 2003 e di € 583,20 al 31 dicembre 2005 per effetto, rispettivamente dell'art. 44 del CCNL del 3 novembre 2005 e dell'art 6 del CCNL del 5 luglio 2006), il valore della retribuzione corrispondente all'incarico da riconoscere sarà assicurato interamente attraverso la retribuzione variabile aziendale, detratta la somma di € 1.601,02 (divenuti € 2000,00, con il CCNL del 5 luglio 2006), operazione questa non diversa da quanto previsto per il passato in applicazione dell'art. 11, comma 3 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio 2000 - 2001. Successivamente, al compimento del quinto anno, per il dirigente di cui trattasi con il superamento positivo delle relative verifiche, sempre fermo restando il valore complessivo dell'incarico attribuito, varieranno sia il valore che la composizione interna della retribuzione di posizione perché allo stesso sarà riconosciuta la retribuzione minima contrattuale del dirigente equiparato che è comprensiva della somma sopra citata (cfr. art. 44, comma 5 del CCNL 3 novembre 2005 e art. 6, comma 10 del CCNL 5 luglio 2006) cui si aggiunge - per differenza rispetto al valore dell'incarico - la variabile aziendale. Entrambe queste componenti rimangono comunque a carico del fondo. Per facilitare l'applicazione della norma si veda il sotto indicato esempio nel quale sono già riportati - al 31 dicembre 2005 - i valori dell'art. 6 del CCNL del II biennio economico 2004 - 2005, significando che esso è valido anche per gli altri ruoli in cui trova applicazione l'art. 29, comma 4 del CCNL 8 giugno 2000. Si rammenta che prima del compimento del quinquennio non possono essere conferiti incarichi di struttura semplice perché l'eccezione è circoscritta solo all'art. 29, comma 4 del CCNL 8 giugno 2000, la cui applicazione peraltro, deve essere limitata a situazioni che non consentano altre soluzioni organizzative. (cfr. risposta al quesito n. 12, lett. b):

	Retribuzione minima unif.	Variabile aziendale	valore	differenze
Dirigente struttura complessa	12.805,29	1194,71	14.000,00	(+2000,00)
Dirigente struttura complessa < 5 anni	583,20	11.416,80	12.000,00	(-2000,00)
Dirigente struttura complessa	12.805,29	1194,71	14.000,00	(+2000,00)
Dirigente struttura complessa > 5 anni	3.292,50	10.707,50	14.000,00	(+2000,00)

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

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

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

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

Art. 52 area medico – veterinaria (Indennità ufficiale di polizia giudiziaria).

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

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

Art. 53, comma 1, area medico -veterinaria – (Effetti dei benefici economici)

Quali sono gli effetti economici delle indennità comprese rispettivamente nel Capo VII dei rispettivi CCNL (indennità per turni notturni e festivi e indennità ufficiale di polizia giudiziaria) non richiamate nell'art. 53?

Le indennità previste nel Capo VII del CCNL dell'area della dirigenza medico - veterinaria (indennità per turni notturni e festivi e indennità ufficiale di polizia giudiziaria), ancorché non siano espressamente richiamate nel 1° comma dell'art. 53, comma 1, sono assoggettate alle ritenute assistenziali e previdenziali previste per il trattamento accessorio con i conseguenti benefici sul trattamento di pensione (parte B).

Art. 55, comma 6 area medico - veterinaria – Art. 50, comma 5 area SPTA (Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro)

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

La retribuzione oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti va maggiorata nella misura prevista dalle norme citate a decorrere dal 1° gennaio 2003. Le aziende devono, quindi, procedere ai necessari conguagli per il periodo decorrente da detta data. Le tariffe rimarranno invariate sino all'entrata in vigore del CCNL del II Biennio economico 2004 – 2005. Nessun conguaglio è previsto per l'anno 2002 per il quale vengono confermate le precedenti tariffe. Si rammenta, inoltre, che le norme in esame, al comma 3, prevedono risorse aggiuntive da destinare ai compensi per lavoro straordinario in attesa dei contratti del II biennio, risorse che dovrebbero consentire una maggiore agibilità del fondo per le condizioni di lavoro.

IL PRESIDENTE

(Cons. Raffaele Perna)

F.to Perna