



**A U P I**

Associazione Unitaria Psicologi Italiani

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE  
DI LAVORO PER LA SEQUENZA  
CONTRATTUALE DELL'ART. 29 DEL CCNL  
DEL PERSONALE DELLA DIRIGENZA  
SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICO E  
AMMINISTRATIVA DEL  
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE  
del 17 ottobre 2008 (contratto integrativo)**

**e**

**SECONDO BIENNIO ECONOMICO 2008-2009**

**sottoscritti il 6 maggio 2010**

Integrato con:

- introduzione al Contratto del Segretario Generale dr. Mario Sellini
- commento all'articolato contrattuale a cura del dr. Giovanni Annino

*Tipografia: **EDIGRAF** - Editoriale Grafica Srl -  
Via Mameli, 28 - 00153 Roma*

---

*Grafica VANNI - Bitritto (BA)*

## **PREFAZIONE**

A distanza di poco più di un anno, l'AUPI ha preparato e pubblica il testo commentato del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro secondo biennio economico 2008 - 2009. La precedente pubblicazione ha riguardato il quadriennio normativo 2006 - 2009 e il biennio economico 2006 - 2007.

Come si può ben vedere dal raffronto delle due pubblicazioni, l'attuale testo è, di gran lunga, più articolato e approfondito del precedente, pur trattandosi di un commento relativo solo a un biennio economico.

In realtà la scelta della Segreteria Nazionale è stata quella di predisporre un testo che avesse una funzione ben più ampia del commento agli articoli del biennio economico sottoscritto.

Il risultato è evidente. Si tratta di un vero e proprio “manuale” che riassume tutta la normativa ora in vigore, oltre a commentare gli specifici articoli dell'ultimo biennio contrattuale. È un testo che tutti i quadri e dirigenti sindacali devono “studiare” e “conoscere”. Deve diventare l'inseparabile compagno e strumento di ogni trattativa.

Deve essere conosciuto e “studiato” da tutti i Dirigenti e Dipendenti della Pubblica Amministrazione perché ciascuno di noi deve conoscere i propri “doveri” e i propri “diritti”.

Questo manuale contiene i principali riferimenti normativi adesso vigenti.

Un'attenzione molto particolare e una cura attenta è stata dedicata alle normative approvate negli ultimi 24 mesi. Una particolarissima attenzione è stata posta nel commento alla Riforma del Pubblico Impiego (c.d. “Riforma Brunetta”) e alla legge finanziaria approvata dal Parlamento nel luglio 2010.

Trattasi di atti legislativi e regolamentari che producono un impatto enorme sull'ordinamento e sullo stato giuridico dei Dipendenti e dei Dirigenti della Pubblica Amministrazione. Sono “regole nuove” che modificano profondamente, il nostro essere Dirigenti della P.A. e che spostano il ruolo e il peso della Contrattazione Negoziata riportando il “governo” del settore del Pubblico Impiego sotto l'egida “pubblicista”.

Ci troviamo di fronte ad una vera e propria inversione di tendenza che ricolloca il Pubblico Impiego nella situazione normativa e regolamentare precedente al 1992 con un salto indietro di circa 20 anni.

Nel corso di questi mesi una gravissima crisi economico-finanziaria ha messo in ginocchio le principali economie mondiali. Questa crisi, in Europa e negli Stati Uniti, ha investito tutto il mondo del lavoro (pubblico e privato).

I lavoratori del settore privato l'hanno subita con i licenziamenti e la CIG (cassa integrazione guadagni); i lavoratori del settore pubblico, con il

blocco della contrattazione per il prossimo triennio.

Nonostante questa profonda crisi, l'AUPI, con le OO.SS. di tutta la Dirigenza Sanitaria e Medica, è riuscita a chiudere la trattativa sulla base del tasso di inflazione programmata, senza subire tagli e decurtazioni degli incrementi spettanti.

La ripresa stenta a decollare e la crisi non è ancora superata. Non dobbiamo abbassare la guardia. La tentazione di “fare cassa” con i tagli degli stipendi è sempre forte.

La Storia ci insegna che nei periodi di maggiore crisi economica diventa vitale avere una Organizzazione Sindacale forte e capace di rappresentare le istanze degli Psicologi, di difendere le conquiste economiche maturate negli ultimi decenni e i diritti, che noi consideriamo acquisiti, ma che tali potrebbero non essere.

Solo un Sindacato forte può contrapporsi all'arroganza dei nostri datori di lavoro; un Sindacato forte nei numeri e nella capacità di svolgere fino in fondo il proprio ruolo.

Il Segretario Generale  
Mario Sellini

## **PRESENTAZIONE**

I due contratti collettivi di lavoro sottoscritti il 6 maggio 2010 ed in questo volume commentati, fanno seguito alle preintese del 9 febbraio 2010 in tema di biennio economico 2008-2009 e sequenza contrattuale (contratto integrativo) sulle materie e secondo le previsioni di cui all'art. 29 del CCNL 17 ottobre 2008.

Per quanto concerne il primo (CCNL biennio economico 2008-2009), essendo un contratto di esclusiva natura economica, i suoi contenuti vanno analizzati con riferimento alle disposizioni di cui al CCNL 17 ottobre 2008, relativo al quadriennio giuridico 2006-2009 ed al biennio economico 2006-2007, nonché con tutte le norme contrattuali rinvenibili nei precedenti contratti collettivi di lavoro, a tutt'oggi vigenti in quanto non disapplicate. Per tale motivo, la stesura del presente commentario va letta in forma integrata con il precedente commentario al CCNL 17 ottobre 2008 del quale, in ogni caso, verranno riportate nel presente testo e per una migliore lettura, alcune parti essenziali.

Il contratto integrativo, o sequenza contrattuale integrativa riguarda invece alcune delle problematiche per le quali le parti, in sede di sottoscrizione dell'accordo del 17 ottobre 2008 avevano inteso (art. 29) rinviarne la trattazione in quanto la necessità di chiudere in tempi brevi la tornata contrattuale, ritenuta obiettivo prioritario, non ne avrebbe consentito una utile ed esaustiva definizione in quella sede. Tale contratto ha assunto rilevanza in conseguenza della entrata in vigore del D.Lgs. 150/2009 che ha novellato il testo unico sul pubblico impiego incidendo, in particolare e per quanto di interesse in questa sede, sulla materia delle relazioni sindacali, della responsabilità disciplinare e della premialità. Rispetto alle materie individuate quale oggetto di rinvio dall'art. 29 del CCNL richiamato restano ancora escluse dalla trattazione nel presente contratto integrativo quelle relative a: a) disciplina delle flessibilità del rapporto di lavoro, b) disciplina della formazione; c) sistema di valutazione.

Sulla base del principio della rilevanza dei contenuti e delle problematiche trattate nei contratti oggetto del presente commentario, l'analisi della sequenza contrattuale integrativa precede quella sui contenuti del contratto relativo al biennio economico.

Giovanni Annino

*Il Dr. Giovanni Annino è nato nel 1959. Laureato in Scienze Politiche, ricopre attualmente la carica di Direttore dello Staff dell'Azienda di Rilievo Nazionale per l'Alta Specializzazione: "Garibaldi, San Luigi e S. Currò, Ascoli-Tomaselli" di Catania. Esperto in programmazione e controllo direzionale, si è da sempre occupato con grande attenzione delle problematiche contrattuali realizzando, nelle aziende in cui ha prestato la propria attività lavorativa, modelli applicativi e di gestione delle risorse umane che hanno costituito esempio e riferimento per il Sistema Sanitario Nazionale.*

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
PER LA SEQUENZA CONTRATTUALE DELL'ART. 29  
DEL CCNL DEL PERSONALE DELLA DIRIGENZA  
SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICO E  
AMMINISTRATIVA DEL  
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE**

*sottoscritto il 17 ottobre 2008*

*Il commento all'articolato è opera del  
Dott. Giovanni Annino*





# TITOLO I

## CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1

#### **Campo di applicazione, durata e decorrenze**

1. Il presente contratto collettivo nazionale riguarda la sequenza contrattuale prevista dall'art. 29 del CCNL del 17 ottobre 2008 e si applica a tutti i dirigenti del ruolo Sanitario, Professionale, Tecnico e Amministrativo, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendenti dalle aziende ed enti del Servizio Sanitario Nazionale, individuati dall'art. 10 del CCNQ dell'11 giugno 2007 relativo alla definizione dei comparti ed ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, terzo alinea del CCNQ per la definizione delle autonome aree di contrattazione, stipulato il 1 febbraio 2008.

2. Sono confermati i commi 2, 3, 4 e 5 dell'art. 1 del CCNL 17.10.2008.

#### ***Commento all'art. 1***

*Si tratta di un articolo sostanzialmente introduttivo e di carattere generale rispetto alla restante parte del CCNL, che non necessita di particolari chiarimenti o approfondimenti, fatto salvo il richiamo ad alcune nozioni di carattere tecnico legate alla natura "privatistica" dei contratti collettivi di lavoro che, grazie alla riforma del pubblico impiego avviata con il D.Lgs. 29/93, hanno fatto la comparsa nel nostro ordinamento a partire dalla tornata contrattuale relativa al quadriennio 1994-1997.*

*Il presente contratto integrativo in esame fa riferimento alla norma pattizia di cui all'art. 29 del CCNL 17 ottobre 2008, attraverso cui le parti hanno inteso rinviare ad una successiva sequenza contrattuale integrativa del presente CCNL (e quindi non necessariamente al CCNL II° biennio economico) la trattazione di alcune tematiche, ritenute di particolare rilevanza, per le quali la necessità di chiudere in tempi brevi la tornata contrattuale, ritenuta obiettivo prioritario, non ne avrebbe consentito una utile ed esaustiva definizione in tale sede.*

*Il contratto si applica tanto ai dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, quanto ai dipendenti a rapporto di lavoro a tempo determinato; per questi ultimi il contratto definisce particolari modalità di applicazione degli istituti normativi rinviando, attraverso la conferma di quanto previsto dai due precedenti contratti nazionali di lavoro (CCNL 17 ottobre 2008 e CCNL 3 novembre 2005), a quanto previsto dai commi 2, 4, 5, 6, lett. a), 11, 12, 13, 14 dell'art. 16 del CCNL 5 dicembre 1996 (riproposto*

dall'art. 1 del CCNL del 5 agosto 1997) e dall'art. 63, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000.

*La novità sostanziale del contratto integrativo è che lo stesso si colloca temporalmente nella fase immediatamente successiva alla entrata in vigore del D.Lgs. 150/2009, che ha profondamente modificato il preesistente testo unico sul pubblico impiego, riconducibile al D.Lgs. 165/2001 ed alle sue successive modifiche ed integrazioni, introducendo in particolare importanti novità nella materia del rapporto di lavoro della dirigenza pubblica e delle correlate responsabilità nelle differenti fattispecie e profili. Per tale motivo si è ritenuto opportuno, in quanto utile ai fini di una migliore e completa lettura delle norme contrattuali contenute nel presente commentario, introdurre a seguire, nell'ambito del commento al presente articolo, una breve riflessione e disamina in ordine ai principi generali, agli obiettivi ed ai contenuti della nuova riforma del pubblico impiego.*

*Ritornando brevemente al commento dell'art. 1 e prima di passare alla più ampia riflessione di cui sopra, si evidenzia che vengono confermati i commi da 3 a 5 dell'art. 1 del precedente CCNL.*

*Pertanto:*

*a) ai dirigenti dipendenti da aziende o enti soggetti a provvedimenti di soppressione, fusione, scorporo, sperimentazioni gestionali, trasformazione e riordino - ivi compresi la costituzione in fondazioni ed i processi di privatizzazione - il presente contratto si applica sino all'individuazione o definizione, previo confronto con le organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente contratto, della nuova specifica disciplina contrattuale applicabile al rapporto di lavoro dei dirigenti ovvero sino alla stipulazione del relativo contratto collettivo quadro per la conferma o definizione del comparto pubblico di destinazione;*

*b) con il termine "dirigente" si intende far riferimento, ove non diversamente indicato, a tutti i dirigenti dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo. Nel ruolo sanitario, sono compresi i dirigenti delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche della riabilitazione, della prevenzione e della professione di ostetrica i quali risultano indicati nel testo come "dirigenti delle professioni sanitarie";*

*c) i riferimenti, contenuti nel contratto in esame, al d.lgs. 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni, ivi comprese quelle da ultimo apportate dal d.lgs. 19 giugno 1999, n. 229 nonché quelle relative al d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, così come modificato, integrato o sostituito dai d.lgs. 4 novembre 1997, n. 396 e d.lgs. 31 marzo 1998, n. 80 sono riportati rispettivamente come "d.lgs. n. 502 del 1992" e "d.lgs. n. 165 del 2001". Quest'ultimo ha unificato tutta la disciplina di riforma del pubblico impiego ed è stato ulteriormente integrato con la legge n. 145 del 2002. L'atto aziendale*

di cui all'art. 3 bis del d.lgs. n. 229 del 1999 è riportato come “atto aziendale”;

d) il riferimento alle aziende sanitarie ed ospedaliere, alle A.R.P.A ed alle agenzie, istituti ed enti del Servizio Sanitario Nazionale di cui all'art. 11 del CCNQ per la definizione dei comparti di contrattazione del 18 dicembre 2002 è riportato nel testo del presente contratto come “aziende ed enti”.

e) Infine, nel testo del contratto con il termine di “articolarzioni aziendali” si fa riferimento a quelle direttamente individuate nel d.lgs. n. 502 del 1992 (Dipartimento, Distretto, Presidio Ospedaliero) ovvero in altri provvedimenti normativi o regolamentari di livello nazionale, mentre con i termini “unità operativa”, “struttura organizzativa” o “servizi” si indicano genericamente articolazioni interne delle aziende e degli enti, così come individuate dall'atto aziendale, dai rispettivi ordinamenti e dalle leggi regionali di organizzazione, cui sono preposti dirigenti. Per le tipologie di incarico si fa rinvio all'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000.

f) il riferimento alle norme del CCNL 5 dicembre 1996 è comprensivo di tutte le modifiche ed integrazioni apportate con il CCNL in pari data relativo al II biennio economico 1996-1997 nonché dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del 4 marzo, del 2 luglio e del 5 agosto 1997. Per le norme dei predetti contratti non disapplicare né modificare dal presente, il riferimento ai dirigenti di II livello va inteso come “Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa” e quello di dirigente di I livello va inteso con riferimento agli incarichi di dirigente di cui all'art. 27 lett. b), c) e d). Il CCNL 8 giugno 2000, relativo al quadriennio normativo 1998 - 2001, I biennio economico 1998 - 1999, nel testo è indicato come CCNL 8 giugno 2000. Il CCNL dell'8 giugno 2000, relativo al II biennio economico 2000 - 2001, è indicato come CCNL 8 giugno 2000, II biennio. Per la semplificazione del testo la dizione “dirigente con incarico di direzione di struttura complessa” nel presente contratto è indicata anche con le parole “dirigente di struttura complessa” “di direttore” dizione quest'ultima indicata dal d.lgs. n. 254 del 2000.”

### **II D.Lgs. 150/2009. CENNI INTRODUTTIVI.**

La riforma dettata dal d.lgs. 150 del 2009 si inserisce, con consistenti novità, nel processo riformatore del pubblico impiego già dettato dapprima dal d.lgs. n. 29 del 1993, quindi dal d.lgs. n. 80 del 1998, e confluito da ultimo nel d.lgs. n. 165 del 2001.

Le linee di fondo della materia, per come finora disciplinate dall'ordinamento, sono costituite dalla separazione tra materie riservate alla legge ed agli atti unilaterali della pubblica amministrazione (l'organizzazione degli uffici, le dotazioni organiche, le procedure concorsuali) e le materie assoggettate alla disciplina privatistica (la disciplina del rapporto di lavoro); dalla separazione tra compiti di indirizzo politico-amministrativo, riservati al Governo, e

*compiti di organizzazione e gestione degli uffici e dei rapporti di lavoro, che spettano alla dirigenza, secondo criteri di managerialità orientati ai risultati; dall'ampliamento delle norme della contrattazione collettiva e dalla semplificazione della relativa procedura con la previsione di un apposito organo, l'ARAN, delegato a rappresentare la pubblica amministrazione nella contrattazione collettiva; dalla fruizione piena dei diritti sindacali previsti dal Titolo III dello Statuto dei Lavoratori, che trova applicazione in tutte le pubbliche amministrazioni indipendentemente dal numero di dipendenti; dalla devoluzione del contenzioso in materia al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, con la sola eccezione di quello attinente alla procedure concorsuali e di quello relativo ai rapporti di lavoro sottratti alla c.d. privatizzazione.*

*Con la legge 4 marzo 2009, n. 15, recante Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché di disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei Conti, il legislatore interviene dunque sulla disciplina del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, modificando in più parti il testo unico sul pubblico impiego di cui al d.lgs. 31 marzo 2001, n. 165, al fine di assicurare maggiore produttività del lavoro nelle pubbliche amministrazioni ed una più consistente efficienza e trasparenza dell'operato delle stesse.*

*Gli obiettivi perseguiti, quali risultanti dalle previsioni contenute tanto nella legge delega, all'art. 2, comma 1, quanto poi nel successivo provvedimento delegato, sono molteplici e possono essere sintetizzati come segue:*

*== far convergere gli assetti regolativi del lavoro pubblico con quelli del lavoro privato, con particolare riferimento al sistema delle relazioni sindacali; rendere più rigorosa la responsabilità (per le modalità ed i risultati della gestione di uffici e personale) del dirigente, garantendogli maggiore autonomia e indipendenza dalla politica e poteri manageriali più ampi, nonché indisponibili nei confronti della contrattazione collettiva, ma sottoponendolo al tempo stesso ad un più efficace sistema di valutazione, con conseguente diretta incidenza di quest'ultima anche sul piano retributivo;*

*== ottimizzare la distribuzione delle risorse umane, in ragione delle effettive esigenze delle singole strutture, promuovendo la mobilità e coinvolgendo i dirigenti nell'individuazione del fabbisogno dei propri uffici e nella definizione delle dotazioni organiche;*

*== migliorare la produttività del lavoratore pubblico, assoggettando anche la sua prestazione secondo modelli importati dal settore privato ad una più puntuale valutazione, alla quale viene connessa l'erogazione di incentivi e premi, ma anche di sanzioni, secondo un'impostazione, consolidata nella cultura organizzativa, imperniata sul principio meritocratico; principio*

*al quale devono ispirarsi altresì le progressioni c.d. orizzontali e verticali del lavoratore;*

*== riaffermare il principio generale di concorsualità per l'accesso al lavoro pubblico e per le progressioni di carriera;*

*== accrescere la disciplina ed il rispetto delle regole del rapporto di lavoro, al fine di ricondurre il lavoratore pubblico all'adozione di comportamenti professionali, oltre che più produttivi, fondati sull'etica del lavoro e sulla consapevolezza degli interessi pubblici comunque connessi alla sua prestazione;*

*== escludere l'incidenza del sindacato nella definizione delle regole in materia di organizzazione degli uffici e del lavoro e fissare per legge una disciplina inderogabile di alcuni istituti del rapporto di lavoro, o di specifici aspetti di essi, finanche in materia di meccanismi distributivi del salario accessorio;*

*== riorganizzare le procedure di contrattazione collettiva, perfezionando il sistema negoziale dal punto di vista del rapporto tra soggetti titolari dell'indirizzo politico e soggetti responsabili dell'attività contrattuale, ed introducendo più puntuali controlli sulla crescita del costo del lavoro pubblico, specialmente di quella derivante dalla contrattazione integrativa;*

*== imporre alle Pubbliche Amministrazioni l'obbligo di rendere trasparenti tutti i dati relativi alla propria organizzazione del lavoro ed ai sistemi retributivi adottati, consentendo l'accesso dall'esterno ai relativi dati, prevedendo controlli su di essi, nonché consentendo a cittadini e utenti di agire in giudizio nei confronti delle P.A. nel caso di "violazione di standard qualitativi ed economici o degli obblighi contenuti nelle carte dei servizi", ovvero qualora dall'omissione degli obblighi di vigilanza e controllo, oppure dal mancato rispetto di termini, "derivi la lesione di interessi giuridicamente rilevanti per una pluralità di utenti o consumatori".*

*Il decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 (c.d. "decreto Brunetta", dal nome del ministro della pubblica amministrazione ed innovazione), entrato in vigore il 15 novembre 2009, traduce i principi e i criteri direttivi contenuti nella legge delega, con l'effetto di determinare un profondo cambiamento di vari aspetti della disciplina del lavoro presso le Pubbliche Amministrazioni, al fine di consolidare e rendere più efficace l'apparato normativo che già regola l'organizzazione ed il rapporto di lavoro pubblico, correggendo le principali distorsioni applicative della normativa in essere.*

*L'intervento normativo si focalizza sugli aspetti più rilevanti del funzionamento delle pubbliche amministrazioni, quali:*

- 1. la contrattazione collettiva;*
- 2. la valutazione delle strutture e del personale;*
- 3. la valutazione del merito;*

4. *la dirigenza pubblica;*

5. *la responsabilità disciplinare.*

*Il decreto ridisegna, anzitutto, i confini tra le fonti normative e contrattuali del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni, incidendo in modo duplice: da un lato, si prevede -in netta controtendenza rispetto al sistema previgente attuato con quella che Massimo D'Antona chiamava la "seconda privatizzazione del lavoro pubblico" di cui al d.lgs. n. 80 del 1998- l'inderogabilità della legge ad opera della contrattazione collettiva successiva, affermando che la possibile derogabilità deve essere espressamente dichiarata; con la riforma si assiste, dunque, allo stravolgimento della regola della prevalenza giuridico-formale della contrattazione collettiva rispetto alla legge.*

*Dall'altro lato, si circoscrive il ruolo della contrattazione collettiva alla disciplina del rapporto di lavoro in senso stretto, senza possibilità di incidenza da parte della stessa sulle materia dell'organizzazione delle amministrazioni (nemmeno se attinenti ad aspetti di c.d. microorganizzazione), riservati alla competenza dei dirigenti amministrativi.*

*L'asse portante della riforma è dato dal binomio incentivi/disincentivi, così da premiare i capaci ed i meritevoli, incoraggiare l'impegno sul lavoro e scoraggiare comportamenti di segno opposto, il tutto valorizzando la cultura della valutazione alla cui carenza vengono addebitate le attuali criticità delle amministrazioni pubbliche.*

*La riforma affianca al "bastone" (come si dirà di seguito in relazione alla materia disciplinare ed alla responsabilità di dirigenti e dipendenti), anche la "carota", quale costituita dalla disciplina di cui all'art. 5 ("Principi e criteri finalizzati a definire il merito e la premialità"), che oscilla fra due estremi: quello pubblicistico, che riconosce grande importanza alla resa meritocratica del principio di concorsualità, che permette di promuovere i migliori; e quello privatistico, che attribuisce grande rilevanza al resa efficientista del principio di incentivazione, che consente di premiare i più produttivi.*

*Se la valutazione del personale e della dirigenza non costituiscono una novità assoluta nel nostro ordinamento, in quanto la prima era già prevista in sede contrattuale e la seconda era normativamente regolata dal d.lgs. 286 del 1999, non si può tuttavia negare che l'oggetto in questione sia significativamente innovato sia nei contenuti sia nelle finalità.*

*Innanzitutto il sistema di valutazione del personale, precedentemente considerato materia negoziale in quanto rientrante nell'ambito del rapporto di lavoro, ora rientra all'interno del quadro normativo regolato dalla legge.*

*In secondo luogo è stata, per la prima volta, introdotta la valutazione delle strutture, logicamente antecedente a quella del personale, riferita alla verifica degli standard qualitativi ed economici delle funzioni che devono essere*

“elevati”.

*Analizzando il sistema di valutazione del personale il decreto prevede l'attivazione di un “ciclo di gestione della performance”, che deve essere sviluppato dalle amministrazioni in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio. Esso offre alle amministrazioni un quadro di azione che realizza il passaggio dalla cultura dei mezzi (input) a quella dei risultati (output e outcome) auspicato dalle riforme precedenti.*

*Il nuovo sistema di valutazione viene delineato soltanto nei suoi tratti generali, dovendo poi essere regolato più analiticamente dai vari soggetti che ne sono a vario titolo i gestori.*

*In particolare, la legge prevede l'istituzione di una Commissione per la valutazione, cui è affidato il compito di indirizzare, coordinare e sovrintendere le concrete funzioni di valutazione degli Organismi indipendenti di valutazione della performance, istituiti in seno ad ogni amministrazione.*

*Questi ultimi hanno il compito di garantire dall'interno la definizione e l'implementazione dei sistemi di valutazione, nel rispetto dei modelli definiti dalla Commissione.*

*Questa generale strategia fondata sulla valutazione delle performance è strettamente intrecciata con l'adozione del principio meritocratico come essenziale criterio gestionale, dato che il legislatore delegato ha collegato ai risultati della valutazione delle performance individuali, nonché delle strutture di appartenenza, la corresponsione ai singoli dipendenti, compresi i dirigenti, di quote di retribuzione incentivante e di premi, stabilendo altresì l'incidenza di tali risultati sulle progressioni economiche e di carriera, ma anche la loro rilevanza in materia disciplinare.*

*Così il dirigente è vincolato a far rispettare gli “standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione”, nonché a “prevenire o contrastare [...] le condotte assenteistiche”, a pena di sanzione; ed il lavoratore deve essere parimenti sanzionato “quando cagiona un grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale”, prevedendosi il licenziamento nel caso in cui, nel corso di un arco temporale non inferiore al biennio, subisca una valutazione di “insufficiente rendimento”, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi legali o contrattuali inerenti la prestazione dovuta.*

*Centralità assoluta assumono anche le previsioni in materia di poteri dirigenziali.*

*Tra gli obiettivi del d.lgs. n. 150 del 2009 si colloca il riconoscimento, in capo al dirigente, di una maggiore autonomia nei confronti tanto della politica quanto del contropotere sindacale ed un rafforzamento delle sue prerogative manageriali.*

*Tutto ciò è attuato, da un lato ampliando l'intervento legislativo in tema di organizzazione e di rapporto di lavoro a scapito dei contratti, dall'altro, rinforzando la tutela dei dirigenti nel momento cruciale della nomina e della revoca dell'incarico.*

*Per quanto concerne il primo punto, considerando il combinato disposto degli artt. 5, comma 2, 9 e 40, comma 1, del riformato d.lgs. 165 del 2001, i poteri dirigenziali di organizzazione degli uffici e del lavoro continuano ad essere di natura privatistica ma, a differenza di quanto avviene nel settore privato, non è ammessa la loro disponibilità in sede di contrattazione collettiva, ed inoltre non è ammesso, rispetto ad essi, che la contrattazione nazionale possa prevedere forme partecipative più evolute della mera informazione: prevede infatti l'art. 5, comma 2, che “le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati, ove prevista nei contratti di cui all'art. 9”.*

*Accanto a queste previsioni si collocano, poi, altre rilevanti disposizioni che attribuiscono al dirigente specifici poteri manageriali, ma anche relative responsabilità.*

*Le prerogative dirigenziali sono arricchite dall'importante aspetto relativo alla partecipazione/determinazione delle risorse e dei profili professionali necessari per lo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture di appartenenza e dal riconoscimento del potere/dovere di valutare il personale assegnato ai propri uffici, con conseguente erogazione di incentivi e premi.*

*Con riferimento, poi, all'oggetto della responsabilità dei dipendenti pubblici, questa è stata focalizzata in via principale sulla sola responsabilità disciplinare. Gli obiettivi dell'intervento riformatore, in questo campo, sono il potenziamento del livello di efficienza degli uffici pubblici ed il contrasto ai fenomeni di scarsa produttività e di assenteismo nel pubblico impiego.*

*Al fine di superare le difficoltà applicative della disciplina preesistente è stata, dunque, operata una rilegificazione della materia finalizzata all'incremento delle competenze disciplinari dei dirigenti e ad una rivisitazione delle disposizioni di carattere procedimentale.*

*Un'ulteriore finalità del decreto, che opera trasversalmente rispetto alle diverse questioni oggetto di riforma, concerne la trasparenza dell'operato delle pubbliche amministrazioni, anche a garanzia della legalità, principio che richiama l'attuazione del più generale obiettivo individuato dalla legge delega riguardante il perseguimento della garanzia della trasparenza dell'organizzazione del lavoro nelle pubbliche amministrazioni e dei relativi sistemi retributivi.*

*Vengono potenziati i vincoli di pubblicità posti a carico delle pubbliche*



*amministrazioni, alle quali viene imposto di pubblicare nei propri siti informatici l'insieme “delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti”.*

*Molte disposizioni del d.lgs. n. 150 si applicano immediatamente: si pensi ad esempio alle norme relative ai procedimenti disciplinari, che sono regolati dal principio “tempus regit actum”, ossia dal regime giuridico vigente al momento del compimento dell'atto.*

*Ai sensi dell'art. 40, comma 3-quinquies, le norme relative alle conseguenze della violazione del divieto per le amministrazioni pubbliche di sottoscrizione in sede decentrata di contratti collettivi integrativi, in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione, trovano applicazione a decorrere dai contratti sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del decreto.*

*L'art. 73 del decreto stabilisce poi regole di diritto transitorio.*

*Dalla data di entrata in vigore del decreto non è ammessa, a pena di nullità, l'impugnazione di sanzioni disciplinari dinanzi ai collegi arbitrali di disciplina. I procedimenti di impugnazione di sanzioni disciplinari pendenti dinanzi ai predetti collegi alla data di entrata in vigore del presente decreto sono definiti, a pena di nullità degli atti, entro il termine di sessanta giorni decorrente dalla predetta data.*

*L'obbligo di esposizione di cartellini o targhe identificativi, previsto dall'articolo 55-novies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, introdotto dall'articolo 69 del presente decreto, decorre dal novantesimo giorno successivo all'entrata in vigore del presente decreto.*

*Infine, le disposizioni di legge, non incompatibili con quelle del decreto, concernenti singole amministrazioni e recanti fattispecie sanzionatorie specificamente concernenti i rapporti di lavoro del personale di cui all'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, continuano ad essere applicabili fino al primo rinnovo del contratto collettivo di settore successivo alla data di entrata in vigore del decreto.*

*Sulla complessa problematica relativa ai tempi di attuazione del D.Lgs. 150/2009, si rimanda alla Circolare della Funzione Pubblica 7/2010, ampiamente trattata e commentata nel presente testo a margine del successivo articolo 3.*

## TITOLO II

### CAPO I

#### Art. 2

#### Coordinamento regionale

1. All'art. 5 , comma 1, del CCNL del 17 ottobre 2008, dall'entrata in vigore del presente contratto, sono aggiunte le seguenti materie:

m) i criteri generali per la determinazione della tariffa percentuale, di cui all'art. 57, comma 2, lett. i) del CCNL 8.6.2000 nonché per l'individuazione delle discipline della dirigenza sanitaria che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria;

n) le indicazioni in tema di articolo 16, comma 4 del presente contratto relativo all'assistenza umanitaria, all'emergenza e alla cooperazione.

2. All'art. 5 del CCNL del 17 ottobre 2008, dalla data di entrata in vigore del presente CCNL, al termine del comma 6 è aggiunto il seguente capoverso:

“Le Regioni inoltre, svolgono opportuni confronti e verifiche con le OO.SS. al fine di valutare, sotto il profilo delle diverse implicazioni normativo-contrattuali, le problematiche connesse al lavoro precario e flessibile, tenuto conto della garanzia di continuità nell'erogazione dei LEA”.

3. Nell'ambito del coordinamento regionale di cui all'art. 5 del CCNL del 17.10.2008, saranno effettuate le opportune verifiche ai fini dell'individuazione delle risorse da destinare ai progetti per il miglioramento dei servizi all'utenza e delle relative modalità attuative, secondo quanto previsto dall'art. 12 del CCNL del biennio 2008-2009 siglato in data 6 maggio 2010.

#### **Commento all'art. 2**

*L'introduzione del Coordinamento regionale su specifiche materie disciplinate dal Contratto Collettivo di Lavoro, avvenuta con l'articolo 9 del CCNL 3 novembre 2005, rappresenta un traguardo importante e qualificante per le Regioni, coerente con la riforma federalista introdotta con la modifica del titolo V della Costituzione (Legge Costituzionale n. 3/2001).*

*Alle Regioni è data l'opportunità di svolgere una fattiva azione di indirizzo e coordinamento nei confronti della contrattazione integrativa per la valorizzazione di questo livello e per un efficace e corretto utilizzo delle risorse economiche dalle stesse finanziate.*

*In sostanza si tratta di definire linee di indirizzo che si sviluppano su diverse materie e sulle quali deve essere svolto un confronto con le organizzazioni*

sindacali; il pronunciamento di ogni singola Regione, derivando da un preciso intendimento contrattuale, diventa vincolante per l'azione delle Aziende che insistono nell'ambito regionale, ferma restando l'autonomia delle aziende di definire a livello locale e nel rispetto dei modelli relazionali contrattualmente previsti, in quella che può essere definita una vera e propria "contestualizzazione" delle singole problematiche, le modalità operative ed attuative degli indirizzi regionali in relazione alla natura (azienda ospedaliera-territoriale), alle caratteristiche ed alla mission aziendale (alta specializzazione, struttura di emergenza, struttura adibita a cure primarie ecc.), ai modelli di organizzazione del lavoro ed alle caratteristiche della popolazione lavorativa (es. prevalenza\rilevanza dei percorsi formativi, presenza di una rilevante attività libero-professionale, ecc.).

Il Coordinamento regionale garantisce, di fatto, un ruolo di visibilità delle Regioni nel rispetto dell'autonomia negoziale delle aziende ed anche del patto di stabilità, essenzialmente al fine del controllo della spesa nella contrattazione di secondo livello.

Il presente articolo integra l'art. 5 del CCNL 17 ottobre 2008, prevedendo un arricchimento delle materie oggetto di confronto e rendendo così più pregnante il livello di coordinamento regionale. Si tratta della risposta al cambiamento e all'evoluzione del quadro giuridico- istituzionale e culturale che vede una sempre maggiore affermazione delle logiche federaliste. Si viene, in sostanza, a modificare il ruolo della Regione da soggetto di mera verifica e controllo a soggetto che partecipa attivamente alla gestione contrattuale, impostando direttive sulle quali attivare un confronto sindacale nelle aziende.

Entrando nel merito del testo del presente articolo, **che va letto in forma coordinata con l'art. 9 del CCNL 3 novembre 2005 e con l'art. 5 del CCNL 17 ottobre 2008**, le Regioni, previo confronto con le organizzazioni sindacali, possono, entro novanta giorni, adottare delle linee di comportamento e di azione in materie prestabilite.

Il termine confronto non rientra tra i livelli di relazioni sindacali tipizzati e non va interpretato come un terzo livello contrattuale che sarebbe contrario al volere del legislatore, tanto che per rendere più esplicito tale intendimento il testo contrattuale riporta un termine diverso ed estraneo al lessico presente nel consolidato sistema di relazioni sindacali e cioè "il confronto", inteso come interlocuzione tra le parti che non può che avere caratteristiche e specificità proprie in relazione alla singola Regione.

Il periodo individuato per la definizione delle linee d'indirizzo (90 giorni) è determinato ritenendolo congruo con l'esplicarsi del pronunciamento regionale nei termini e con la procedura già evidenziata; peraltro esso rappresenta una garanzia anche per la stessa autonomia aziendale. Infatti è espressamente previsto che, se entro i novanta giorni suddetti la Regione non

*si esprime, le Aziende riassumono la propria autonomia, fermo restando che per gli istituti non contemplati le Aziende sono assolutamente libere a partire dal giorno seguente alla stipula dal CCNL.*

*Le materie del **confronto** sono quelle specificatamente previste dall'art. 5 comma 1 del CCNL 17 ottobre 2008, come integrate dal comma 1 del presente articolo e, specificatamente:*

- a) utilizzo delle risorse regionali di cui all'art. 53 del CCNL 3 novembre 2005;*
- b) realizzazione della formazione manageriale e formazione continua, comprendente l'aggiornamento professionale e la formazione permanente*
- c) metodologie di utilizzo da parte delle aziende ed enti di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale - art. 50 comma 2 lett. a) del CCNL 8 giugno 2000, ora articolo 49 comma 2, primo e secondo alinea del CCNL 3 novembre 2005;*
- d) modalità di incremento dei fondi in caso di aumento della dotazione organica del personale o dei servizi anche ad invarianza del numero complessivo di essa ai sensi dell'art. 53 del CCNL 8 giugno 2000;*
- e) criteri generali dei sistemi e meccanismi di valutazione dei dirigenti che devono essere adottati preventivamente dalle aziende, ai sensi dell'art. 25 comma 5 del CCNL 3 novembre 2005;*
- f) verifica dell'efficacia e della corrispondenza dei servizi pubblici erogati alla domanda e al grado di soddisfazione dell'utenza;*
- g) criteri generali per sviluppare a livello aziendale un sistema di standard e procedure finalizzati all'individuazione dei volumi prestazionali riferiti all'impegno, anche temporale, richiesto nonché di monitoraggio delle prestazioni concordate e correlate al raggiungimento degli obiettivi, nel rispetto delle disposizioni del d.lgs 196 del 2003 in materia di protezione dei dati personali;*
- h) criteri generali per la razionalizzazione ed ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale ed urgenza/emergenza al fine di favorire la loro valorizzazione economica secondo la disciplina del presente contratto, tenuto anche conto dell'art. 55, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000 relativo alle tipologie di attività professionali ed ai suoi presupposti e condizioni;*
- i) applicazione dell'art. 17 del CCNL 10 febbraio 2004, diretto a regolare la mobilità in caso di eccedenza dei dirigenti nei processi di ristrutturazione aziendale attuati ai sensi del comma 4;*
- j) criteri generali per l'inserimento, nei regolamenti aziendali sulla libera professione di cui all'art. 4, comma 2 lett. G) del 3.11.2005, di*

*norme idonee a garantire che l'esercizio della libera professione sia modulato in modo coerente all'andamento delle liste di attesa;*

- k) criteri generali per l'attuazione dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica e modalità e limiti della copertura dei relativi oneri;*
- l) criteri per la definizione delle modalità di riposo nelle 24 ore, di cui all'art. 7 del CCNL;*
- m) i criteri generali per la determinazione della tariffa percentuale, di cui all'art. 57, comma 2, lett. i) del CCNL 8.6.2000 nonché per l'individuazione delle discipline della dirigenza sanitaria che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria;*
- n) le indicazioni in tema di articolo 16, comma 4 del presente contratto relativo all'assistenza umanitaria, all'emergenza e alla cooperazione.*

*Fra tutte le predette materie, particolare importanza assumono le due ipotesi di incremento dei fondi a fronte di una riduzione o aumento della dotazione organica. Le lettere c) e d), confermano e rafforzano il principio di flessibilità di gestione dei fondi, posto che si verifichino le due condizioni di seguito contemplate:*

*1) se la riduzione della dotazione organica ha carattere di stabilità, vale a dire se viene mantenuta nel tempo, la Regione individuerà le modalità per finalizzare i risparmi derivanti dai minori costi, attraverso un incremento (interamente o solo in parte) del fondo di posizione (come previsto nell'articolo 50 del CCNL 8 giugno 2000, riconfermato nel successivo articolo 54, comma 2, alinea 1 del CCNL qui esaminato);*

*2) la Regione stabilirà inoltre le modalità di incremento dei fondi a fronte di un aumento di personale o dei servizi anche ad invarianza del numero complessivo di esso. Va sottolineato che in questa fattispecie il riferimento non è a un fondo specifico, ma genericamente al sistema dei fondi.*

*La motivazione si fonda sul fatto che tale ipotesi non si basa, come la precedente, su una "riduzione" di organico, bensì sull'adeguamento dello stesso o dei servizi, per cui può essere necessaria una revisione anche dei fondi (risultato e disagio) maggiormente correlati all'organizzazione del lavoro e dei servizi medesimi, ambedue materie, a loro volta, direttamente afferenti all'area gestionale dell'azienda in rapporto alla programmazione regionale. In questa logica il prevedere il rinvio al livello di singola Regione appare coerente con l'assetto complessivo della contrattazione.*

*Per entrambe le fattispecie appena descritte, diversamente dal CCNL 3 novembre 2005, che prevedeva un carattere di automatismo e di congruità di questa fattispecie di incremento dei fondi, il nuovo disposto sottrae dalla sfera*

*del suddetto automatismo l'azione di incremento dei fondi, ponendola in un contesto di "analisi ragionata" che valuti le singole tipologie, la situazione venutasi a creare e colleghi l'intervento delle aziende con le scelte strategiche di programmazione regionale.*

*A questa motivazione si aggiunge, non ultima per importanza, la necessità, o meglio l'opportunità, che all'interno dell'ambito regionale ci siano dei comportamenti uniformi che valorizzino la previsione contrattuale e non viceversa, come l'esperienza ha dimostrato, rilevando un forte differenziale di comportamento non collegato a scelte strategiche aziendali differenti.*

*Pertanto la Regione ha l'opportunità di dare delle indicazioni in merito per rendere operativa una delle varie ipotesi di incremento dei fondi (vale per tutte e due le tipologie riportate), tenendo conto che tale materia incide sulle risorse del bilancio aziendale ovvero rappresenta un costo applicativo aggiuntivo al finanziamento previsto dal CCNL.*

*Una ulteriore previsione di intervento regionale, riguardante i fondi contrattuali, o meglio, una revisione degli stessi è attinente alla ricaduta (impatto) sui fondi contrattuali stessi delle problematiche derivanti da una eventuale opera di riordino e/o riorganizzazione all'interno della programmazione regionale. In questo caso il CCNL rinvia l'intervento alle linee di indirizzo di cui al comma 1, fermo restando il valore della spesa regionale che così diventa un vincolo ovvero obbligo contrattuale.*

*Il combinato disposto dei tre contratti collettivi di lavoro in materia di Coordinamento regionale prevede inoltre:*

- 1) la possibilità di integrare le materie espressamente previste e descritte in precedenza. Quest'aspetto prevede una definizione all'interno dei protocolli definiti in ogni regione previsti dal sistema delle relazioni sindacali regionali;*
- 2) l'analisi delle risultanze e dell'impatto che le procedure di revisione del trattamento economico, contenute nel CCNL medesimo hanno prodotto sui fondi contrattuali;*
- 3) una attività di confronto e verifica con le OO.SS. finalizzata alla valutazione confronti e verifiche con le OO.SS. al fine di valutare, sotto il profilo delle diverse implicazioni normativo-contrattuali, delle problematiche connesse al lavoro precario e flessibile, tenuto conto della garanzia di continuità nell'erogazione dei LEA.*
- 4) le problematiche connesse ai processi di riordino previsti dalla programmazione regionale.*

*In particolare, le prime due azioni sono previste esclusivamente nel caso in cui si verifichi una incapienza dei fondi da utilizzare. In quest'ambito è opportuno evidenziare con il giusto rilievo, che la linea di lavoro ipotizzata, nella e per la fase di "coordinamento generale", si può definire di verifica tra risorse*

*contrattualmente individuate e applicazione reale delle disposizioni complessive a livello di singola azienda. Qualora questa relazione presenti saldi diversi dal pareggio l'azione che la Regione è chiamata ad effettuare è quella di compensazione (perequazione) tra aziende.*

### **Art. 3**

#### **Disposizioni in materia di contrattazione integrativa**

1. Le Aziende sono tenute ad attivare la contrattazione integrativa, secondo le modalità ed i tempi previsti dall'art. 4 del CCNL del 17 ottobre 2008, al fine di adottare, nel quadro della massima trasparenza dei ruoli e delle responsabilità delle parti, scelte condivise nelle materie alla stessa demandate, anche nell'ottica di conseguire il miglioramento qualitativo dei servizi e dei livelli assistenziali, tenuto conto degli obiettivi prioritari di ciascuna Azienda.

2. Nell'ambito della Conferenza Permanente, istituita presso le Regioni ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 3 novembre 2005, si provvederà a verificare gli andamenti della contrattazione integrativa allo scopo di analizzarne i risultati ed individuare gli eventuali elementi ostativi alla concreta attuazione della stessa. Nei casi di mancato avvio delle trattative, la Conferenza potrà, inoltre, formulare proposte e fornire indicazioni al fine di favorire l'attivazione delle stesse da parte dell'Aziende.

3. Nell'ambito dell'attività di monitoraggio di cui all'art. 46 del d.lgs. n. 165 del 2001 e s.m.i l'ARAN evidenzia le eventuali criticità in relazione alla contrattazione integrativa delle Aziende o degli Enti del Servizio Sanitario Nazionale nell'ambito del rapporto annuale, da inviare al Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero dell'Economia e finanze, nonché al Comitato di settore.

#### **Commento all'art.3**

*L'articolo in esame, pur lasciando invariato il sistema delle relazioni sindacali e le caratteristiche e dinamiche dei modelli relazionali già contenuti nei precedenti contratti di lavoro e, in particolare, nel CCNL 3 novembre 2005, introduce, in linea con le previsioni contenute nel D.Lgs. 150/2009 (c.d. "Decreto Brunetta") - che ha modificato seppur, come vedremo più avanti, con tempi di attuazione disomogenei e differiti, tutta la problematica relativa alla contrattazione collettiva ed al sistema delle relazioni sindacali nel pubblico impiego concrete forme di controllo in ordine all'andamento ed all'attuazione della contrattazione integrativa all'interno di ogni singola Azienda o Ente del Servizio sanitario nazionale.*

*Da un lato viene pertanto ribadito quanto già previsto dall'art. 4 del CCNL 17 ottobre 2008 in ordine alle modalità ed ai tempi di attivazione, in sede locale,*

della contrattazione integrativa (“== 1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi, essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale. == 2. L'azienda provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro quindici giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL dell'8 giugno 2000, per l'avvio del negoziato, entro quindici giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto. == 3. Entro trenta giorni dalla stipula del presente CCNL, l'Azienda, trasmette alla Regione la documentazione relativa all'ammontare dei fondi contrattuali e ne fornisce contestuale informazione alle OO.SS. ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del CCNL del 3 novembre 2005. == 4. La contrattazione integrativa, avviata tenendo conto della tempistica stabilita nel comma 4 dell'art 5 (Coordinamento regionale), sulla base di documentazione prodotta dall'Azienda, ove non siano state presentate le piattaforme, deve concludersi perentoriamente entro 150 giorni dalla stipula del presente contratto, salvo diverso accordo tra le parti opportunamente motivato e comunque in presenza di trattative già avviate e in fase conclusiva. == 5. Nel corso delle trattative le parti sono tenute a collaborare fattivamente, nell'osservanza dei principi di lealtà e buona fede, al rispetto della predetta tempistica contrattuale. A tal fine, nel periodo di contrattazione aziendale, le parti devono incontrarsi con una frequenza e assiduità tali da consentire la stipula del contratto integrativo nei tempi sopra riportati e possono accordarsi sulle modalità ritenute più utili per la conclusione delle trattative. == 6. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione, anche per quanto riguarda lo stato di utilizzo dei fondi e conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti. == 7. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal Collegio Sindacale. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro cinque giorni corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, il contratto viene sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è effettuata dal titolare del potere di rappresentanza dell'azienda o ente ovvero da un suo delegato. In caso di rilievi la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. == 8. Le Aziende e gli enti sono tenuti



*a trasmettere all'ARAN i contratti integrativi entro cinque giorni dalla sottoscrizione ai sensi dell'art. 46, comma 5 del d.lgs. n. 165 del 2001. ”).*

*Dall'altro lato viene dato mandato alla Conferenza permanente istituita presso le Regioni ai sensi dell'art. 6 del CCNL 3 novembre 2005 di verificare l'andamento della contrattazione integrativa all'interno di ogni azienda e di fornire indicazioni ed utili elementi per l'avvio della contrattazione in caso di mancata attivazione. Infine, nell'ambito dell'attività di monitoraggio prevista dall'art. 46 del D.Lgs. 165/2001 e smi viene fatto obbligo all'ARAN di evidenziare, nell'ambito del rapporto da trasmettere con cadenza annuale al Ministero dell'Economia e delle Finanze ed al Comitato di Settore le eventuali criticità riconducibili alla contrattazione integrative delle Aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale.*

### ***L'ATTUALE SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI***

*Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento che regola la metodologia dei rapporti fra la parte pubblica e le OO.SS. al fine di consentire un ampio e tempestivo coinvolgimento della categoria nelle decisioni riguardanti gli assetti organizzativi e l'attribuzione delle responsabilità dirigenziali, al fine di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale dei dirigenti con l'esigenza aziendale di mantenere elevate l'efficienza e l'efficacia dei servizi erogati.*

*I precedenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro individuano le materie oggetto della contrattazione integrativa decentrata; l'elencazione contenuta nei contratti è esaustiva e nessun altro argomento può essere introdotto dalle Delegazioni trattanti in tale livello di contrattazione, se non di livello squisitamente locale.*

*In questa sede è opportuno precisare che alcune materie, riservate alla contrattazione integrativa decentrata, oltre ad essere disciplinate nei singoli contratti, dovranno essere anche introdotte nei regolamenti delle aziende e degli enti del S.S.N., in ragione della loro natura prettamente regolamentare: es. l'atto aziendale con il quale viene regolamentata la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria e l'attribuzione dei relativi proventi ai Dirigenti.*

*I Contratti di Lavoro suddividono le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata in due gruppi:*

- a) materie con obbligo di accordo tra le Parti negoziali, consistenti in quelle materie che implicano direttamente l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico;*
- b) materie senza obbligo di accordo tra le Parti negoziali, che corrispondono a tutte le altre materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata, elencate nel citato art. 4 ed in altri articoli del CCNL e per le quali,*

*complessivamente o singolarmente, ove non si addivenga ad una intesa entro 30 giorni - elevabili a 60 giorni di comune accordo tra le Parti negoziali - ognuna di queste riassume le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e di decisione, adottando le azioni che ritiene opportune.*

*Ci sembra evidente che il dissenso espresso dalle OO.SS. sulle materie in questione, ove non sia stato raggiunto un accordo tra le Parti, debba evincersi chiaramente dai verbali delle riunioni sulla contrattazione integrativa decentrata; riteniamo, anche, che il dissenso sindacale debba risultare dagli atti formali dell'amministrazione aziendale, ove quest'ultima adotti misure o provvedimenti nelle materie di contrattazione decentrata che hanno formato oggetto di contestazione.*

*I Contratti di Lavoro e, in particolare, l'art. 4 del CCNL 3 novembre 2005, individuano una serie di argomenti oggetto della contrattazione integrativa decentrata; una parte di questi implica direttamente l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico, mentre un'altra parte di essi non assume valenza economica se non in modo indiretto, quale conseguenza di una disciplina generale della materia trattata.*

*Le materie regolamentate in sede di contrattazione decentrata sono:*

*1) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge 12 giugno 1990, n. 146, nel testo recentemente modificato dalla legge 11 aprile 2000, n. 83, secondo quanto previsto dall'Accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali relativi all'area dirigenziale;*

*2) criteri generali per:*

*== la definizione della percentuale di risorse di cui al Fondo dell'art. 51 da destinare alla realizzazione degli obiettivi generali aziendali affidati alle articolazioni interne individuate dal D.L.vo n. 502/1992, dalle leggi regionali di organizzazione e dagli atti aziendali, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai Dirigenti. Detta retribuzione deve essere strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi affidati ed avviene, quindi, a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti ovvero per stati di avanzamento, in ogni caso dopo la necessaria verifica almeno trimestrale, secondo le modalità previste dal CCNL precedente (5 dicembre 1996). Inoltre, nella determinazione della retribuzione di risultato occorre tener conto degli effetti di ricaduta dei sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;*

*== l'attuazione dell'art. 43 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 (legge finanziaria per il 1998), in materia di sponsorizzazioni ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici e privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività;*

- == la distribuzione tra i fondi di posizione, di risultato e trattamento accessorio delle risorse contrattuali e delle eventuali risorse aggiuntive regionali, ove previste dal contratto nazionale;*
- == le modalità di attribuzione ai Dirigenti, ai quali è conferito uno degli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1, lett. b), c) e d), del CCNL 8 giugno 2000, della retribuzione collegata ai risultati e agli obiettivi e programmi assegnati secondo gli incarichi conferiti. Gli incarichi in questione sono quelli: 1) di direzione di struttura semplice; 2) di natura professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e controllo; 3) di natura professionale conferibili ai Dirigenti con meno di cinque anni di anzianità;*
- == lo spostamento di risorse tra i Fondi di cui agli artt. 25, 26 e 27 del vigente CCNL ed al loro interno, in apposita sessione di bilancio, la finalizzazione tra i vari istituti nonché la rideterminazione degli stessi in conseguenza della riduzione di organico derivante da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione sanitaria regionale;*
- 3) linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione manageriale e aggiornamento dei Dirigenti, anche in relazione all'applicazione dell'art. 16 bis e seguenti del D.L.vo n. 502/1992 sull'argomento;*
- 4) pari opportunità, con le procedure indicate dall'art. 8 del CCNL 8 giugno 2000, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;*
- 5) criteri generali sui tempi e sulle modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D.L.vo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni, e nei limiti stabiliti dall'Accordo quadro relativo all'attuazione dello stesso decreto nelle P.A. (autorizzato con D.P.C.M. 5 giugno 1996);*
- 6) implicazioni derivanti dagli effetti delle innovazioni organizzative, tecnologiche e dei processi di esternalizzazione, disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei Dirigenti;*
- 7) criteri generali per la definizione dell'atto di cui all'art. 54, comma 1, del CCNL 3 novembre 2005, per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria, nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai Dirigenti interessati.*

*Come espressamente stabilisce il CCNL, nelle materie di cui ai nn. 3), 4), 5), 6), e 7), che non implicano direttamente l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico, le Parti negoziali possono anche non trovare una intesa su tutti o parte degli argomenti trattati; in tale ipotesi, trascorsi trenta*

giorni (elevabili di comune accordo a sessanta) dall'inizio delle trattative senza che sia stato raggiunto l'accordo, le Parti riacquistano la loro libertà di azione.

Altre disposizioni contrattuali affrontano, direttamente o indirettamente, specifici argomenti rimessi all'ambito della contrattazione integrativa decentrata, anche se per lo più riguardano l'applicazione pratica delle materie indicate nell'art. 4 CCNL.

Citiamo per tutti, l'art. 57 del CCNL 8 giugno 2000, tutt'ora vigente, che attribuisce alla contrattazione decentrata l'individuazione della quota - non inferiore al 5% della massa di tutti i proventi dell'attività libero/professionale - da accantonare quale Fondo aziendale da destinare alla perequazione per le discipline sanitarie, sempre individuate nel contratto decentrato, che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria.

### ***Le norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali.***

Il problema degli scioperi nei servizi pubblici essenziali ha sempre costituito un aspetto molto delicato dei rapporti tra le Amministrazioni pubbliche e le Organizzazioni sindacali. Le prime si rendevano conto dei disagi arrecati alla collettività dagli scioperi in determinati settori di intervento della P.A., soprattutto laddove gli interventi dei pubblici poteri si concretizzavano nella erogazione di servizi pubblici indispensabili ed essenziali, tra i quali un posto di assoluto rilievo spetta al settore sanitario; le seconde, sempre gelose della loro autonomia, pur essendo abbastanza propense ad una disciplina specifica delle modalità del diritto di sciopero in tali settori, cercavano di rinviare il problema adottando, nella contrattazione collettiva, norme di autoregolamentazione finalizzate a ridurre al massimo i disagi per l'utenza.

La genesi di questa autoregolamentazione dello sciopero va ricercata nella legge quadro sul pubblico impiego (legge 29 marzo 1983, n. 93) che prevedeva la possibilità per le associazioni sindacali dei pubblici dipendenti di essere ammesse alla contrattazione collettiva solo previa dimostrazione dell'adozione di appositi codici di autoregolamentazione del diritto di sciopero. Da allora, i contratti collettivi nazionali per il personale del comparto del S.S.N. contengono sempre - o in allegato al contratto (cfr. D.P.R. 20 maggio 1987, n. 270, per l'accordo 1985/1987), ovvero inseriti espressamente nel testo del contratto (cfr. D.P.R. 28 novembre 1990, n. 384, per l'accordo 1988/1990) - precise "norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali".

Finché una apposita legge - la legge 12 giugno 1990, n. 146, recante norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona tutelati costituzionalmente - non provvide a disciplinare definitivamente il settore dei pubblici servizi

*indispensabili; tra i settori disciplinati da quel provvedimento legislativo figura, ovviamente e in una posizione di preminenza, anche la sanità. Risultano, pertanto, specificamente disciplinati, nel quadro della regolamentazione del diritto di sciopero: la sanità, l'igiene pubblica e la raccolta e lo smaltimento dei rifiuti urbani e di quelli speciali, tossici e nocivi. Recentemente, peraltro, la citata legge n. 146/1990 è stata modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83; l'adeguamento del provvedimento si è reso necessario al fine di consentire, da parte dello Stato, una maggiore salvaguardia dell'utenza dei servizi pubblici nei confronti delle procedure di sciopero e di altre forme di lotta instauratesi negli ultimi anni e ritenute lesive delle esigenze della collettività servita.*

*Le regole che la legge n. 146/1990 ha dettato per la salvaguardia dei diritti della persona consistono in: a) obbligo, da parte del Sindacato, di un preavviso minimo non inferiore a 10 giorni, con indicazione della durata dell'astensione dal lavoro; b) obbligo, per i soggetti che proclamano lo sciopero, di comunicare per iscritto, nel termine del preavviso, la durata e le modalità di attuazione, nonché le motivazioni dell'astensione collettiva dal lavoro; c) obbligo dell'indicazione preventiva della durata delle singole astensioni, con assicurazione, in ogni caso, di un livello di prestazioni compatibili con i principi perseguiti; d) obbligo, da parte delle aziende sanitarie, di concordare con le rappresentanze sindacali le prestazioni indispensabili che sono tenute ad assicurare, le modalità e le procedure di erogazione e le altre misure dirette a consentire gli adempimenti di legge; e) obbligo per le amministrazioni aziendali di dare comunicazione all'utenza (mediante gli organi di stampa, le reti televisive, ecc.) dell'astensione dal lavoro almeno cinque giorni prima dello sciopero e di rendere nota tempestivamente la riattivazione del servizio; f) le associazioni degli utenti sono legittimate ad agire in giudizio - anche al solo fine di ottenere la pubblicazione, a spese del responsabile, della sentenza che accerta la violazione dei diritti degli utenti - nei confronti delle OO.SS. responsabili che abbiano contravvenuto alle norme sulle modalità di sciopero previste dalla citata legge n. 146/1990 e nei confronti dei pubblici amministratori che non abbiano informato tempestivamente l'utenza del proclamato sciopero, quando da ciò sia derivato un disagio.*

### ***Le forme di confronto e partecipazione nel sistema delle relazioni sindacali***

*I Contratti di Lavoro per la Dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa, al pari degli altri Contratti del comparto sanitario, nel delineare il sistema delle relazioni sindacali - che deve essere finalizzato all'obiettivo primario di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale dirigenziale*

*con l'esigenza delle aziende sanitarie di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività servita -disciplina alcuni specifici istituti contrattuali i quali, nel loro insieme, realizzano il principio della partecipazione dei lavoratori all'attività aziendale che traspare in ogni singola parte del complesso contrattuale.*

*Così, gli istituti dell'informazione, della concertazione e della consultazione - accanto ad alcune forme paritetiche di partecipazione, finalizzate essenzialmente all'approfondimento di determinate problematiche, sia a carattere generale sia a carattere specifico - unitamente e a supporto della contrattazione integrativa decentrata, costituiscono, all'interno dell'azienda sanitaria, il quadro generale di riferimento dei rapporti tra amministrazione e soggetti sindacali.*

*Gli istituti della partecipazione che, nell'ottica dei rapporti Amministrazione aziendale/OOSS e fatta eccezione per la contrattazione integrativa decentrata, rivestono la maggiore importanza sono: l'informazione, la concertazione e la consultazione; e se l'informazione costituisce un obbligo unilaterale, in quanto il soggetto attivo di essa è rappresentato dalla sola amministrazione aziendale, le altre due tipologie di istituti vedono su un piano di parità i due soggetti contrattuali, nel senso che, come si esaminerà in seguito, esistono diritti e doveri per entrambe le parti.*

*Accanto ai tre descritti istituti contrattuali principali sono previste dai CCNL altre forme partecipative, non negoziali, delle rappresentanze sindacali alla attività delle aziende sanitarie; ci si riferisce qui alle Commissioni paritetiche e agli Osservatori per l'approfondimento di determinate tematiche interne, soprattutto di quelle relative all'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione aziendale, di riconversione o disattivazione delle strutture sanitarie, di esternalizzazione di servizi, nonché di quelle relative all'ambiente, all'igiene e sicurezza del lavoro e di quelle concernenti le attività formative extra e intra aziendale. Il compito di questi organismi bilaterali è di monitoraggio (es. raccolta ed elaborazione sistematica di dati) e di iniziativa e proposta all'amministrazione.*

### ***L'informazione.***

*L'informazione si concretizza in un obbligo, per l'amministrazione aziendale, di portare a conoscenza i Dirigenti - per il tramite della loro rappresentanza interna - delle scelte gestionali/decisionali e dell'attività generale dell'ente che riguardino il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la gestione complessiva del personale. A tal fine, il CCNL ritiene indispensabile che le Parti - amministrazione, RSA aziendale e OO.SS. di categoria firmatarie del contratto -si incontrino almeno una volta all'anno. Tale cadenza annuale rappresenta il minimo che il Contratto prevede perché*

siano rispettati i principi del rapporto che deve intercorrere in modo ottimale tra l'amministrazione aziendale e le rappresentanze sindacali.

L'azienda sanitaria, al fine di rendere trasparente e costruttivo il confronto con le rappresentanze della Dirigenza, deve, inoltre, informare periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, che riguardino il rapporto di lavoro, l'organizzazione dei servizi ed uffici e la gestione complessiva delle risorse umane; ovviamente l'informazione obbligatoria deve verteere sugli atti gestionali che riguardino o, meglio, che dispieghino effetti su più dipendenti ovvero su una o più categorie di dipendenti, con esclusione degli atti relativi al singolo Dirigente i quali, se lesivi di un diritto di questi, possono essere oggetto di altre modalità di tutela da parte delle OO.SS.. Le forme di questa informazione non sono specificate nel contratto, per cui l'amministrazione aziendale può procedere nel modo che ritiene più congeniale: comunicati di servizio, ordini di servizio, relazioni informative, ecc.; peraltro, l'informazione, a prescindere dalla forma utilizzata dall'amministrazione, deve essere idonea, laddove per idoneità dell'informazione si deve intendere completezza, chiarezza e tempestività.

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

In ogni caso, l'informazione deve essere tempestiva: sul significato della tempestività non si riscontra cenno alcuno nel CCNL, per cui dobbiamo, quindi, sopperire a tale carenza attingendo al significato che la lingua italiana attribuisce alla parola. Evidentemente non esaurisce correttamente l'obbligo di informazione una amministrazione aziendale che, con puntuale ritardo, comunica alla RSA i provvedimenti che essa va ad adottare, magari sempre dopo aver attivato, sul piano pratico, i provvedimenti stessi. Riteniamo oltremodo auspicabile ed opportuno che tutta l'attività di informazione da parte dell'amministrazione aziendale fosse ispirata ad un carattere preventivo, con comunicazione tempestiva alla RSA, onde metterla in grado di approfondire i problemi e, se del caso, utilizzare gli strumenti a sua disposizione per contestarli ed eventualmente opporvisi.

L'informazione può essere preventiva o successiva; sarebbe auspicabile che in tutte le aziende l'informazione dall'amministrazione alla rappresentanza sindacale sia sempre preventiva, onde consentire a quest'ultima di prendere atto delle attività aziendali sugli argomenti oggetto di informazione in tempo utile per eventuali interventi.

*Il CCNL del 3 novembre 2005 prevede, all'art. 4, l'obbligatorietà per l'amministrazione aziendale dell'informazione preventiva nelle materie per le quali sono previste la contrattazione integrativa decentrata, la concertazione e la consultazione. Quindi, il contratto ha stabilito al tempo stesso i casi nei quali l'informazione debba essere obbligatoria e preventiva; per le altre materie, almeno in teoria, la informazione può anche essere successiva; sarà l'amministrazione aziendale a decidere di volta in volta, autonomamente e discrezionalmente, le modalità circa i tempi di informazione alla RSA, sempre nel rispetto dei principi generali ai quali si ispira l'informazione.*

*In ordine ai tempi di ricorrenza dell'obbligo per l'amministrazione aziendale di informazione ai soggetti sindacali, i CCNL utilizzano genericamente il termine "periodicamente", senza peraltro stabilirne la cadenza temporale; solo in un caso individua un tempo preciso, quando sostiene che le Parti, al fine di dare completezza ai processi informativi, si debbano incontrare almeno una volta all'anno.*

*In via derogatoria a tale principio di incontri annuali, poi, il CCNL del 3 novembre 2005 stabilisce che le Parti debbano incontrarsi tutte le volte che si sia in presenza di: a) iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi; b) iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi; c) eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione dei servizi stessi; anche in relazione all'opportunità - segnalata dall'art. 11, comma 5, dell'Accordo nazionale quadro sui comparti di contrattazione del 2 giugno 1998 - di realizzare, per il personale del settore sanitario ove operano soggetti pubblici e privati, omogeneità di comportamenti nelle scelte politiche contrattuali in occasione del rinnovo dei contratti collettivi di lavoro, fermi restando i rispettivi ambiti di rappresentanza.*

*Comunque, poiché tutti gli argomenti specifici sopradescritti rientrano tra le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata, è richiesta per essi una informazione obbligatoria e preventiva.*

*Il CCNL stabilisce che l'incontro o gli incontri a scopo informativo tra le due Parti contrattuali possano essere indetti su espressa richiesta dell'amministrazione o della rappresentanza sindacale; questo nel caso in cui non sia necessaria una informazione generica, quale è quella derivante dalla comunicazione alla RSA - a qualsiasi titolo - dell'attività dell'amministrazione che interessi in un qualche modo la gestione del personale.*

*In determinati casi l'informazione costituisce il presupposto per instaurare un processo che sfocia in un altro istituto contrattuale: la concertazione.*

### ***La concertazione.***

*Cronologicamente, la concertazione rappresenta, la fase successiva a quella dell'informazione; infatti, una volta ottenuta l'informazione, la*



*rappresentanza sindacale può attivare, con richiesta scritta, la concertazione nelle materie e negli argomenti individuati espressamente dal CCNL per avviarli a soluzione. Anche l'amministrazione aziendale è, peraltro, abilitata ad attivare la concertazione nelle materie indicate dall'art. 6 del CCNL medesimo, per cui può sostenersi che il ricorso a tale istituto rappresenti un diritto/dovere per entrambe le Parti contrattuali, nel senso che ambedue sono obbligate a partecipare agli incontri di concertazione a prescindere dal soggetto che abbia attivato il procedimento.*

*La concertazione si svolge su una serie di materie, elencate nell'art. 6 del CCNL, ed in relazione ad esse assume due aspetti: concertazione facoltativa e concertazione obbligatoria.*

*La concertazione si svolge in appositi incontri - da iniziarsi entro 48 ore dal ricevimento della richiesta - nei quali le Parti si adeguano, nei loro comportamenti, a principi di responsabilità, correttezza e trasparenza e devono astenersi, durante tutto il periodo della trattativa, dall'adozione iniziative unilaterali nelle materie in discussione. Gli incontri si devono concludere nel termine di trenta giorni dalla data della richiesta di incontro; dell'esito degli incontri di concertazione viene redatto apposito verbale dal quale devono risultare, oltre il risultato al quale esse sono pervenute, anche le posizioni assunte dalle Parti contrattuali nella relativa discussione. Il termine fissato dal CCNL - 30 giorni - non riveste natura di termine perentorio, per cui è possibile che le due Parti riescano a raggiungere validamente un accordo anche oltre la scadenza.*

*La concertazione investe alcune materie espressamente elencate dall'art. 6 del CCNL 3 novembre 2005, per le quali la rappresentanza sindacale, una volta ottenuta l'informazione, può attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione sui criteri generali concernenti alcune materie, le quali, a nostro avviso, rivestono una importanza fondamentale per i Dirigenti del S.S.N.. L'espressione lessicale utilizzata dall'articolo testè citato " I soggetti sindacali, ricevuta l'informazione, possono attivare...." farebbe pensare ad un carattere di facoltatività della concertazione, nel senso che la rappresentanza sindacale può anche astenersi dall'attivazione di tale istituto; peraltro, altre disposizioni contrattuali si esprimono in maniera tassativa circa una obbligatorietà della concertazione in specifiche materie (risoluzione consensuale del rapporto di lavoro; graduazione delle funzioni dirigenziali; criteri generali che informano i sistemi di valutazione dell'attività professionale dei Dirigenti, ecc). Per cui riteniamo - anche in relazione all'importanza fondamentale che tali argomenti rivestono per il rapporto di lavoro e per gli sviluppi di carriera della Dirigenza del S.S.N. - che si sia trattato di una espressione linguistica più che di una impostazione sostanziale. Le materie oggetto di concertazione vertono sui criteri generali in ordine a:*

- a. affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
- b. articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità dei Dirigenti ai fini della retribuzione di posizione;
- c. effetti di ricaduta dei sistemi di valutazione dell'attività dei singoli Dirigenti sul trattamento economico;
- d. articolazione dell'orario di lavoro e dei piani aziendali per assicurare le emergenze;
- e. condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

*Nelle materie suindicate il soggetto attivo è sempre il soggetto sindacale, il quale procede - senza dover rispettare alcun limite di tempo dalla informazione ed anche se in determinate ipotesi è opportuno un immediato intervento - nella richiesta di incontro per l'attivazione della fase della concertazione aziendale.*

### **La consultazione.**

*Il quadro partecipativo del personale all'attività dell'azienda sanitaria alla gestione delle risorse umane, come delineato dai Contratti di Lavoro, è completato con lo specifico istituto della consultazione.*

*La consultazione si presenta come un istituto che, in relazione alle materie e agli argomenti trattati - riveste un carattere obbligatorio e/o un carattere facoltativo; inoltre, sia il D.L.vo n. 29/1993 sia il D.L.vo n. 626/1994, in materia di tutela protezionistica dei lavoratori sul luogo di lavoro, prevedono alcune forme di consultazione delle OO.SS. del personale della P.A. le quali, ovviamente, devono essere applicate anche ai dipendenti del S.S.N., ivi compresi i Dirigenti.*

*I Contratti di Lavoro prevedono una forma generica di consultazione, preventiva e facoltativa: l'amministrazione aziendale, infatti, può, prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro, consultare il sindacato (RSA e OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro).*

*Invece, quando si tratta di organizzazione e disciplina di strutture ed uffici - ivi compresa quella dipartimentale e distrettuale - di consistenza e variazione delle dotazioni organiche, nonché della tutela protezionistica del personale dirigente, la consultazione è obbligatoria.*

*Tra gli argomenti oggetto di consultazione obbligatoria, si richiamano i casi previsti dall'art. 19 del D.L.vo n. 626/1994, disposizione che tratta in modo specifico del o dei rappresentanti per la sicurezza nell'azienda sanitaria.*

*La figura del rappresentante per la sicurezza, obbligatoria in ogni azienda sanitaria - che formalmente si contrappone a quella del Responsabile del*

*servizio di prevenzione e protezione, anch'essa obbligatoria, scelto discrezionalmente dall'amministrazione aziendale ed a questa legato da un rapporto fiduciario in virtù della predetta scelta - è disciplinata nelle sue grandi linee dagli artt. 18 e 19 del citato D.L.vo n. 626/1994 e successive modificazioni ed integrazioni e in particolare dalla contrattazione collettiva nazionale. Il rappresentante per la sicurezza costituisce l'espressione della volontà dei lavoratori dell'azienda sanitaria, in quanto o da loro direttamente eletto ovvero designato dalle loro rappresentanze sindacali.*

*Nella P.A. - e quindi anche nelle aziende ed enti del S.S.N. - la materia è stata disciplinata dall'Accordo nazionale quadro 5 giugno 1996, il quale ha stabilito:*

*a) quanto al numero dei rappresentanti per la sicurezza: n. 1, eletto dai lavoratori, nelle amministrazioni che impiegano sino a 15 dipendenti; n. 1, individuato nell'ambito delle rappresentanze sindacali, nelle amministrazioni che impiegano da 16 a 200 dipendenti; n. 3, individuati nell'ambito delle rappresentanze sindacali, nelle amministrazioni che impiegano da 201 a 1000 dipendenti; n. 6 rappresentanti eletti o designati nell'ambito delle rappresentanze sindacali presenti in azienda, nelle amministrazioni che impiegano oltre mille dipendenti;*

*b) quanto alla formazione del rappresentante per la sicurezza, questa è a carico della Amministrazione e deve essere articolata sulla base di un programma di almeno 32 ore che deve comprendere, oltre le conoscenze generali sui diritti ed i doveri previsti nella normativa di riferimento, anche: 1) conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e di protezione; 2) metodologie sulla valutazione del rischio; 3) metodologie minime delle comunicazioni. La formazione del rappresentante per la sicurezza deve essere integrata dall'azienda ogni qualvolta siano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.*

*La consultazione, da parte dell'amministrazione aziendale, della rappresentanza sindacale e, per essa, del o dei rappresentanti per la sicurezza, richiamata dal CCNL all'art. 6, prevede i seguenti casi, tutti indicati dall'art. 19 del D.L.vo n. 626/1994:*

*a) consultazione preventiva e tempestiva in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o nell'unità produttiva;*

*b) consultazione sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori;*

*c) consultazione in ordine all'organizzazione della formazione dei lavoratori.*

### ***Le Commissioni paritetiche e gli Osservatori per specifici argomenti.***

*Il CCNL del 3 novembre 2005 prevede infine la costituzione, a richiesta, di apposite Commissioni bilaterali e di Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche: in particolare, in materia di organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione aziendale ovvero in relazione alla riconversione o alla disattivazione dette strutture sanitarie, in materia di ambiente, igiene e sicurezza del lavoro e in materia di attività formative. Soggetti attivi nel richiedere la costituzione degli organismi di che trattasi sono entrambe le Parti negoziali: l'amministrazione aziendale e la rappresentanza sindacale; compito specifico di essi è quello di raccogliere tutti i dati relativi alle materie oggetto di esame - dati che l'azienda o l'ente ha l'obbligo di fornire loro - e di formulare proposte in ordine ai temi trattati.*

*Completa il quadro degli istituti partecipativi a livello di azienda o ente del S.S.N., delineato dal CCNL, il Comitato per le pari opportunità, organismo obbligatoriamente istituito e disciplinato in sede di contrattazione collettiva nazionale, sulla base dei principi contenuti nel D.L.vo n. 165/2001 e nella legge 10 aprile 1991, n. 125.*

*Il primo provvedimento, agli artt. 7 e 61, stabilisce che ogni pubblica amministrazione, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e il trattamento sul lavoro, debba: A) riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni giudicatrici di concorso; B) adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità di uomini e donne sul lavoro; C) garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi stessi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare; D) adottare tutte le misure per attuare le direttive della U.E. in materia di pari opportunità.*

*Inoltre, le Pubbliche amministrazioni possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività di Comitati di pari opportunità nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio. Ed è proprio in attuazione di questo ultimo principio che il CCNL per la Dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa, al pari degli altri contratti del personale - dirigente e non - del comparto del S.S.N., ha previsto la costituzione obbligatoria in ogni azienda sanitaria del Comitato per le pari opportunità. L'organismo in questione provvede a:*

- == raccogliere i dati relativi alle materie di propria competenza, dati che l'amministrazione aziendale ha l'obbligo di fornire;*
- == formulare proposte in materia di pari opportunità anche ai fini della contrattazione collettiva, la quale per l'appunto - ai sensi dell'art. 4*

*comma 2, lett. D) del CCNL - comprende tra gli argomenti di sua competenza anche la pari opportunità;*

*== promuovere iniziative dirette ad attuare le Direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, nonché eventuali azioni positive in applicazione della citata legge n. 125/1991.*

*Il Comitato per le pari opportunità è presieduto da un rappresentante dell'amministrazione aziendale ed è composto da un rappresentante designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e da un numero pari di rappresentanti dell'azienda sanitaria; quindi, anche il Comitato è un organo paritetico. Il presidente del Comitato designa un vicepresidente, che lo sostituisce in caso di assenza o di impedimento, e per ogni componente è previsto un supplente. Il Comitato per le pari opportunità rimane in carica quattro anni e, in ogni caso, sino alla ricostituzione del nuovo Comitato in regime di "prorogatio"; i componenti di questo organismo possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.*

*L'azienda sanitaria è tenuta a favorire l'operatività del Comitato, garantendo a tale organismo tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento, valorizzando e pubblicizzando, in ambito lavorativo e con ogni mezzo, i risultati del lavoro da esso svolto.*

*Il Comitato deve svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle lavoratrici all'interno dell'azienda sanitaria fornendo, in particolare, informazioni sulla situazione occupazionale in relazione alla presenza nelle varie categorie e nei vari profili, nonché sulla partecipazione ai processi formativi.*

*Quanto alle misure che devono essere adottate in azienda per favorire effettive parità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale - che tengano anche nel dovuto conto la posizione del Dirigente in seno alla famiglia - l'azienda sanitaria, sentito il Comitato per le pari opportunità, deve attivarsi sulla pratica attuazione delle seguenti problematiche: A) accesso ai corsi di formazione manageriale; B) flessibilità degli orari di lavoro in rapporto agli orari dei servizi sociali; C) processi di mobilità.*

### ***Prerogative e diritti sindacali***

*In materia di prerogative e di diritti sindacali viene riconfermata la normativa di riferimento contenuta nei vari contratti collettivi nazionali quadro e nei precedenti CC.CC.NN.LL. Si ricorda che la fruizione dei permessi sindacali è consentita a tutte le organizzazioni sindacali rappresentative, intendendo con quest'ultimo termine quelle ammesse alla contrattazione nazionale, a prescindere che successivamente non dovessero risultare firmatarie del relativo CCNL. Rimane confermato, invece, che il diritto di partecipazione*

*alla contrattazione integrativa discende dalla sottoscrizione del CCNL di categoria.*

*Si ritiene tuttavia necessario, in questa sede, riassumere i contenuti della normativa in materia di diritti e prerogative sindacali, con la precisazione che tutta la materia è in corso di rivisitazione nel suo impianto complessivo per precisa volontà del Governo.*

### ***Lo svolgimento delle attività sindacali nei luoghi di lavoro.***

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

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

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

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

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

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

*lavoro.*

*Per quanto riguarda, invece, il c.d. diritto di affissione e la disponibilità di idonei locali nei quali svolgere l'attività sindacale, l'Accordo nazionale quadro del 7 agosto 1998 ha sostanzialmente recepito le disposizioni della legge n. 300/1970; infatti, le rappresentanze sindacali (RSU o RSA e organizzazioni sindacali firmatarie del contratto nazionale per il comparto del S.S.N.) hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione dell'azienda sanitaria ha l'obbligo di predisporre, in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, utilizzando, ove disponibili, anche sistemi informatici. Circa i locali, l'Accordo - come del resto lo stesso Statuto dei lavoratori - formula due ipotesi difformi a seconda che si tratti di amministrazioni pubbliche con oltre duecento dipendenti o con meno di duecento dipendenti; ovviamente, con riferimento alle Aziende sanitarie, l'ipotesi più realistica è la prima, in quanto sicuramente essa dispone di oltre duecento dipendenti. Di conseguenza, l'amministrazione aziendale deve mettere a disposizione, permanentemente e gratuitamente, delle rappresentanze sindacali di cui sopra l'uso continuativo di un idoneo locale comune - organizzato secondo modalità concordate tra le due parti - per consentire l'esercizio della loro attività istituzionale. L'obbligo per l'Azienda sanitaria è quello di mettere a disposizione un solo locale da utilizzarsi da tutti i soggetti sindacali; ma, ovviamente, questo impegno rappresenta il minimo, per cui, ove esistano spazi maggiori, nulla vieta all'amministrazione - previa motivata richiesta del Sindacato - di mettere a disposizione di esso più di un locale.*

### ***I distacchi, i permessi e le aspettative sindacali.***

*Il delicato problema dei distacchi, dei permessi e delle aspettative sindacali è stato regolamentato, nel tempo, da una serie cospicua di disposizioni. Il D.L.vo n. 165/2001 rinvia ad accordi nazionali quadro la disciplina della materia..*

*Il distacco sindacale spetta a tutti i dipendenti - sia a tempo pieno sia a part-time - in servizio con rapporto a tempo indeterminato presso le aziende e gli enti del S.S.N., che siano componenti degli organismi direttivi statuari delle proprie Confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative. Il distacco sindacale assicura al dipendente che ne fruisce: a) il mantenimento della retribuzione, nei limiti previsti dal contratto nazionale collettivo di lavoro del comparto sanità, per tutta la sua durata; b) il riconoscimento, a tutti gli effetti, del periodo di distacco sindacale come servizio prestato nell'amministrazione, salvo che per il periodo di ferie e per il periodo di prova, che eventualmente resterà sospeso per tutto il periodo del distacco medesimo. Gli Accordi quadro del 7 agosto 1998 e del 9 agosto 2000 stabiliscono un tetto*

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

*L'Accordo quadro prevede la flessibilità in tema di distacchi sindacali; infatti, nei limiti del loro numero complessivo, essi possono essere frazionati, nel senso che più dirigenti sindacali possono fruire dello stesso distacco per periodi non inferiori a tre mesi. Ovvero, sempre nel rispetto del numero complessivo, il Dirigente sindacale a tempo pieno può utilizzare - previa intesa del dipendente con l'amministrazione aziendale - il distacco mediante articolazione della prestazione lavorativa al 50%; in tale caso, il dirigente sindacale può scegliere la riduzione di orario in questione in tutti i giorni lavorativi, ovvero in determinati giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno, purché sia rispettato, come media, la durata del lavoro settimanale prevista per la prestazione ridotta nell'arco di tempo preso in considerazione.*

*In materia di prerogative sindacali si rileva la conferma, al comma 3 dell'articolo in esame, della distinzione tra la fruizione delle prerogative sindacali, che discende dall'ammissione alla contrattazione nazionale ed è un diritto tutelato dal CCNQ del 7 agosto 1998 e sue successive modificazioni ed integrazioni, ai sensi del d.lgs. n. 165 del 2001, indipendentemente dalla firma dei contratti quadro o di comparto, dal diritto di partecipazione alla contrattazione integrativa che discende dalla sottoscrizione del contratto collettivo nazionale di categoria. Tale ultima materia in armonia con il d.lgs. n. 165 del 2001 è tuttora disciplinata dall'art. 9 del CCNL dell'8 giugno 2000, che è stato riconfermato dal presente contratto.*

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

*I Dirigenti sindacali possono usufruire nei luoghi di lavoro di permessi sindacali retribuiti, giornalieri ed orari, per l'espletamento del loro mandato (partecipazione a trattative sindacali, a Convegni e Congressi di natura*



sindacale); i permessi in questione spettano ai seguenti dirigenti sindacali:

- a) ai componenti delle RSA aziendali;
- b) ai dirigenti sindacali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL.

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

*L'Accordo/quadro prevede anche la disciplina dei permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a Congressi o Convegni di natura sindacale; tali permessi spettano ai Dirigenti sindacali titolari della fruibilità dei permessi sindacali retribuiti in misura non inferiore ad otto giorni l'anno, cumulabili anche trimestralmente. Per questi permessi è necessaria la comunicazione scritta - del dirigente sindacale interessato, per il tramite della propria associazione sindacale - all'amministrazione aziendale almeno tre giorni prima della fruizione.*

*I Dirigenti sindacali che ricoprono cariche in seno agli organismi direttivi statutari delle proprie Confederazioni e Organizzazioni sindacali rappresentative possono anche usufruire di aspettative sindacali non retribuite per tutta la durata del mandato.*

### ***La tutela del Dirigente sindacale.***

*L'Accordo/quadro del 7 agosto 1998 si è anche preoccupato della tutela giuridica del dirigente sindacale che riprende servizio al termine del distacco o dell'aspettativa sindacale, sulla falsariga di quanto era stato previsto, a suo tempo, dallo Statuto dei lavoratori per il settore lavorativo privato.*

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

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

*Inoltre, il trasferimento di un Dirigente sindacale cessato dal mandato in una unità operativa dell'azienda sanitaria, ubicata in una sede diversa da quella di*

*assegnazione originaria, può essere effettuata solo previo nullaosta della Organizzazione sindacale di appartenenza o della RSA, ove egli ne sia componente; tale nullaosta è necessario sino alla fine dell'anno successivo a quello della cessazione del mandato sindacale. I Dirigenti sindacali - nell'esercizio delle loro funzioni - non sono ovviamente soggetti al principio della subordinazione gerarchica prevista dalla normativa vigente.*

### ***I rapporti con l'amministrazione.***

*Riteniamo opportuno, infine, fornire un cenno sul problema degli strumenti a disposizione del Sindacato nei rapporti con l'amministrazione aziendale, strumenti che possono suddividersi in:*

*a) formali, quali le richieste di incontro, di concertazione e di consultazione, ovvero richieste di costituzione di Commissioni bilaterali o di Osservatori per l'approfondimento di particolari problematiche. Ovviamente tali richieste devono assumere la forma scritta, soprattutto per quanto riguarda le richieste di concertazione, dalla cui data decorrono i tempi abbastanza ristretti (30 giorni) stabiliti dal CCNL;*

*b) riepilogativi, quali i verbali degli incontri tra amministrazione aziendale e sindacato, predeterminati (ordinari) o straordinari, verbali che assumono rilevante importanza in sede di incontri di concertazione, laddove le Parti non trovino una intesa entro i termini stabiliti dal CCNL (30 giorni) e riassumano i propri ruoli e le proprie responsabilità. Ovvero i verbali delle riunioni delle Commissioni e degli Osservatori, verbali che, ovviamente, devono essere firmati da tutti i componenti presenti alle diverse riunioni;*

*c) meramente informativi, con i quali il Sindacato informa l'amministrazione aziendale della data di una assemblea del personale;*

*d) di preavviso obbligatorio, con i quali il Sindacato informa l'amministrazione aziendale di iniziative di astensione dal lavoro del personale (sciopero).*

### ***Tempi e procedure per la contrattazione integrativa***

*La costituzione della delegazione di parte pubblica che deve avvenire entro quindici giorni dalla stipula del contratto con obbligo di convocare la delegazione trattante per l'avvio del negoziato comunque entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del CCNL, anche in assenza di piattaforme da parte delle organizzazioni sindacali. Le aziende hanno altresì l'obbligo di fornire preventivamente (entro 30 giorni dalla stipula del CCNL) alle organizzazioni sindacali idonea documentazione sull'ammontare dei fondi contrattuali, al fine di consentire un consapevole avvio delle trattative. La contestuale trasmissione alla Regione dei fondi contrattuali consente alla stessa di verificare, ove lo ritenga opportuno, la correttezza procedurale*

*nell'utilizzo dei fondi. Ciò sembra ben garantire le organizzazioni sindacali, la maggior parte delle quali ha fortemente voluto l'inserimento di tale clausola.*

*La contrattazione integrativa può essere avviata in assenza di piattaforme, in tal caso basandosi su documentazione prodotta dall'azienda e va definita entro il termine finale perentorio di 150 giorni dalla stipula del contratto. Tale termine può essere posticipato solo ove, in presenza di trattative già in fase di conclusione, vi sia un accordo fra le parti debitamente motivato. Si lascia, pertanto, la possibilità alle parti, nella imminenza della conclusione delle trattative, di conservare un minimo di flessibilità che consenta di arrivare, sia pure con qualche ritardo, alla sottoscrizione dell'accordo integrativo.*

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

*Ricostruiamo adesso di seguito l'iter procedurale per la contrattazione integrativa aziendale, come disciplinato dai vari contratti collettivi di lavoro.*

*Il periodo di validità del contratto integrativo corrisponde a quello del contratto nazionale e conserva la sua efficacia fino alla stipula del contratto successivo.*

*Viene ribadita l'opportunità di affrontare, in una unica sessione negoziale, gli istituti rimessi alla contrattazione, al duplice fine di individuare con la massima puntualità la destinazione delle risorse e, nel contempo, favorire l'efficacia dell'azione contrattuale tra le parti. Anche se nelle realtà aziendali può apparire difficile dare puntuale applicazione a questa regola procedurale sia per la complessità delle relazioni tra la rappresentanza di parte pubblica e le organizzazioni sindacali, sia per la natura stessa del processo negoziale diventa contrattualmente opportuno e per certi versi indispensabile ribadire la necessità e la giustizia di perseguire questo orientamento.*

*Infatti, oltre che consolidare e sviluppare un approccio culturale di confronto fra le parti impostato sulla verifica del massimo livello di mediazione fra le esigenze dell'azienda e le aspettative e gli interessi dei lavoratori (espressi dalle organizzazioni sindacali), questo metodo diventa indispensabile perché il CCNL è stato costruito seguendo la logica del "budget generale", con finalizzazioni predeterminate, ma con la possibilità, in sede di contrattazione aziendale, di spostare risorse verso gli obiettivi che si intende perseguire. La logica è quella del "salvadanaio": individuare priorità e agire di conseguenza e in coerenza nell'ambito della destinazione delle risorse.*

*La delegazione di parte pubblica deve essere costituita entro quindici giorni dalla sottoscrizione del contratto nazionale. Al coordinatore del tavolo di trattativa (solitamente il Direttore Generale o il suo delegato) spetta di*

*condurre le trattative, formulare le proposte dell'ente ed esprimere la posizione unitaria della delegazione (di parte pubblica).*

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

*La delegazione trattante di parte sindacale è costituita dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria territoriali firmatarie del CCNL.*

*In merito a questa situazione si sottolinea la differenza esistente tra settore privato e settore pubblico in merito ai soggetti ammessi alla contrattazione aziendale; infatti mentre nell'universo privato è consolidata l'assoluta libertà negoziale, in quello pubblico è prevista una apposita e propedeutica procedura e, quindi, una sorta di "tutela giuridica" finalizzata proprio all'individuazione dei requisiti necessari per essere ammessi ai tavoli di contrattazione nei due livelli.*

*I soggetti ammessi al tavolo negoziale aziendale sono le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL; si può quindi affermare che la mancata firma del CCNL da parte di una Organizzazione Sindacale comporta una "autoesclusione" della medesima, dalle fasi applicative, ivi compresa la contrattazione di secondo livello. La trattativa si conclude con la firma dell'ipotesi di accordo aziendale. Trattandosi di una ipotesi di contratto, i soggetti che non hanno firmato, ovviamente, possono farlo in sede di sottoscrizione definitiva.*

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

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

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

**== per la parte sindacale**

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

*nella salvaguardia della riservatezza delle informazioni), con l'esclusione della media con il dato elettorale.*

*La azienda o ente ha l'obbligo di trasmettere l'ipotesi di accordo, unitamente alla relazione illustrativa tecnico finanziaria, al Collegio Sindacale, al quale spetta verificare che gli oneri derivanti dall'applicazione delle clausole del contratto integrativo aziendale siano coerenti con i vincoli posti dal contratto nazionale e con il bilancio aziendale. In quest'ambito va ricordato, che in caso di rilievi l'azienda agisce analogamente all'ARAN verso la Corte dei Conti nell'ambito della contrattazione nazionale ovvero è tenuta a fornire i chiarimenti al collegio sindacale e, se questo non li ritenesse sufficienti, riconvoca il tavolo negoziale.*

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

*Alcune note a margine: con l'entrata in vigore del contratto integrativo si è aperta una nuova fase, non meno complessa della precedente, e cioè quella che riguarda l'applicazione e la gestione degli istituti contrattuali, nel rispetto dei tempi di applicazione. In questo ambito è importante sottolineare che tra gli istituti aventi riflessi economici e che annualmente devono essere contrattati, rientra la determinazione dei fondi contrattuali e i sistemi di incentivazione al risultato. Tali materie caratterizzano il processo di negoziazione annuale, determinando e prefigurando delle possibili modificazioni e novazioni di clausole contrattuali integrative.*

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

*Infine un ultimo richiamo alla normativa nazionale vigente in materia di contrattazione aziendale; tale legislazione e più precisamente il decreto legislativo n. 165/2001, articolo 46, comma 7 prevede la possibilità, per le Aziende, di richiedere la presenza dell'ARAN stessa al tavolo della negoziazione e ciò può avvenire o attraverso la figura della "rappresentanza" (sostituzione vera e propria della delegazione pubblica) o della "assistenza" (in forma di coadiuvante della delegazione aziendale).*

## **LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NEL D.LGS. 150/2009.**

### **Uno schema di sintesi.**

*Il d.lgs. n. 150 del 2009 ha apportato rilevanti modifiche in materia di contrattazione collettiva e poteri del datore di lavoro nell'ottica di avvicinare*

*la disciplina del pubblico impiego a quella del lavoro privato. Le novità legislative incidono, modificandolo in maniera sostanziale, sul testo del d.lgs n. 165 del 2001 che, oltre a costituire la principale fonte di disciplina del lavoro pubblico, detta le regole fondamentali della contrattazione collettiva.*

*Le innovazioni di maggiore rilievo possono essere così sintetizzate:*

**1. Ambito di operatività della contrattazione collettiva (art. 2 , art. 9 d.lgs. 165/2001)**

*La legge statale torna ad essere la fonte principale in materia di pubblico impiego regolandone in maniera inderogabile gli aspetti più rilevanti. Il nuovo testo dell'art. 2 del d.lgs. 165 del 2001 prevede che gli accordi e contratti collettivi possano derogare alla legge ai regolamenti e agli statuti solo se espressamente previsto: le disposizioni contrattuali in contrasto con norme di legge imperative sono nulle ed automaticamente sostituite. Ne deriva un nuovo ruolo del legislatore nazionale che regolerà a livello centrale gli aspetti salienti del rapporto di lavoro con la conseguente riduzione dell'autonomia contrattuale delle parti.*

**2. Riduzione delle materie oggetto di contrattazione collettiva. (art. 5, art. 40 d. lgs. 165/2001)**

*Gli ambiti sui quali può incidere la contrattazione collettiva vengono sensibilmente ridotti specularmente al rafforzamento dei poteri e delle prerogative dirigenziali. Il nuovo art. 5 del d.lgs. 165/2001, infatti, prevede che le determinazioni relative all'organizzazione degli uffici e alla gestione dei rapporti di lavoro debbano essere assunti in via esclusiva dagli organi di gestione dell'ente “con le capacità ed i mezzi del privato datore di lavoro”, mentre alle OO.SS. rimane esclusivamente il diritto all'informazione, se prevista dai contratti collettivi nazionali di comparto.*

*La contrattazione collettiva ora riguarderà le seguenti materie: diritti e gli obblighi pertinenti al rapporto di lavoro; relazioni e prerogative sindacali; procedimento disciplinare, valutazione prestazioni, mobilità e progressioni economiche (esclusivamente nei limiti imposti dalla legge); vincoli, limiti, soggetti e risorse della contrattazione integrativa; composizione del fondo per la contrattazione decentrata; struttura contrattuale, rapporti tra i diversi livelli e durata dei contratti collettivi garantendo la coincidenza tra la vigenza della disciplina giuridica e quella economica.*

*Mentre saranno espressamente escluse: l'organizzazione degli uffici, le materie oggetto di partecipazione sindacale, gli atti di gestione dei rapporti di lavoro, il conferimento e la revoca di incarichi dirigenziali.*

**3. Nuova composizione del trattamento accessorio, legato alla performance individuale e collettiva (art. 40, art. 45 d. Lgs. 165/2001)**

*L'introduzione del criterio per cui il trattamento accessorio debba essere legato alla valutazione della performance, che costituisce il cuore della*

*Riforma Brunetta, incide anche sulle relazioni sindacali perché sarà la contrattazione decentrata a stabilire la nuova composizione dei fondi per il trattamento accessorio. Il d.lgs. 150 del 2009 impone al tavolo della contrattazione decentrata di destinare la quota prevalente del fondo ai profili del trattamento accessorio legato alla valutazione delle performance individuali del dipendente.*

*Inoltre, nell'intento di snellire le procedure e dare concreta applicazione al principio ispiratore della riforma che collega la premialità e l'incentivazione al merito, la legge prevede che, nel caso in cui non si raggiunga l'accordo, l'amministrazione può provvedere autonomamente, seppur in via provvisoria, sulle materie oggetto di contrattazione (art. 40, comma 3ter).*

#### **4. Controlli sulla contrattazione integrativa (art. 40bis d.lgs. 165/2001)**

*I contratti integrativi saranno sottoposti a controlli finalizzati a verificarne, per un verso, la compatibilità con i vincoli e i limiti di competenza imposti dalla contrattazione e dalle norme di legge e, dall'altro, il rispetto dei vincoli finanziari. Quest'ultima verifica avviene attraverso un controllo preventivo effettuato dal collegio sindacale. Sulla stessa linea si pone l'obbligo per le P.P.AA. di inviare al Ministero dell'economia e delle finanze entro il 31 maggio di ogni anno, specifiche informazioni riguardanti i costi della contrattazione integrativa, il rispetto dei vincoli finanziari, il livello di attuazione dei criteri improntati alla premialità, al merito e alle performance individuali. Inoltre è imposto l'obbligo di pubblicazione del contratto integrativo stipulato sul sito internet dell'amministrazione.*

#### **5. Risorse finanziarie e contenuti della contrattazione nazionale (art. 48 d.lgs. 165/2001)**

*L'onere finanziario derivante dalla contrattazione sarà previsto a carico del bilancio dello Stato ed inserito nella legge finanziaria. Tuttavia, per alcuni enti, tra cui le università, gli oneri derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale sono a carico dei rispettivi bilanci. Anche la contrattazione nazionale dovrà prevedere trattamenti economici collegati alle performance individuali ed organizzative (intese come quelle riferite all'amministrazione nel suo complesso e alle aree organizzative e di responsabilità in cui si articola l'ente) e allo svolgimento di attività disagiate. Inoltre, i CCNL non potranno derogare alle norme sulla valutazione che saranno inserite nei contratti collettivi a partire dal biennio 2010/2012.*

#### **6. Nuove procedure di contrattazione e numero dei comparti (art. 40, c.II, art. 47 d. lgs. 165/2001)**

*Il d.lgs. 150 del 2009 ha ripristinato i controlli del Governo ed eliminato l'eventualità dell'automatica entrata in vigore del contratto decorsi 40 giorni dall'inizio della procedura di certificazione dell'accordo. Rimane ferma l'ipotesi di silenzio-assenso nel caso in cui la Corte dei Conti non certifichi in*

*ordine alla quantificazione dei costi contrattuali entro 15 giorni dalla presentazione. La mancata certificazione da parte della Corte dei Conti impedirà la stipula dell'accordo. Il numero dei comparti di contrattazione sarà ridotto al numero massimo di 4, la cui composizione sarà stabilita dalla contrattazione.*

#### **7. Tutela retributiva dei dipendenti (art.47bis d.lgs 165/2001)**

*Nel caso in cui l'accordo contrattuale non sia stato ancora concluso è prevista l'erogazione provvisoria degli incrementi previsti dalla Finanziaria ed un'anticipazione dei benefici contrattuali attribuibili al momento del rinnovo del CCNL.*

#### **8. Sanzioni disciplinari e contrattazione collettiva(art. 55 d.lgs. 165/2001)**

*Il d.lgs. 150 del 2009 attribuisce alla contrattazione collettiva il compito di stabilire la tipologia delle infrazioni più lievi e delle relative sanzioni. Inoltre esclude che i contratti possano introdurre strumenti di impugnazione dei provvedimenti disciplinari anche se resta ferma la possibilità di istituire procedure conciliative. Le sanzioni gravi, invece, saranno previste dalla legge e applicate esclusivamente dal dirigente. Il D.lgs. 150/2009, infine, introduce nuove gravi fattispecie disciplinari che saranno inderogabili nell'ambito degli accordi collettivi.*

#### **9. Modifiche in materia di funzionamento e composizione dell'ARAN. (art. 41 e art. 46 D.lgs.165/2001)**

*L'art. 46 del d.lgs. 165/2001, relativo all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, contiene alcune novità relative al funzionamento, la composizione ed i compiti dell'ARAN. In particolare prevede che l'ARAN svolga attività di consulenza e di monitoraggio nell'applicazione dei contratti collettivi e possa avvalersi dell'apporto di personale proveniente dai ruoli delle amministrazioni rappresentate. Sono, inoltre definiti alcuni casi specifici di incompatibilità per il personale dell'Agenzia.*

*L'art. 41 del d. lgs. 165/2001, inoltre, prevede che per tutte le amministrazioni dello Stato, diverse dagli enti locali, operi come comitato di settore il Presidente del Consiglio dei Ministri coadiuvato dal Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca per il comparto di competenza.*

#### **10. Modifiche ai procedimenti negoziali per il personale ad ordinamento pubblicistico- vigenza temporale dei contratti collettivi**

*L'art.63 del d.lgs.150 del 2009 incide su una serie di articolati normativi disponendo che la vigenza dei contratti collettivi in materia di pubblico impiego passi da quattro a tre anni in modo omogeneo per la parte giuridica e per quella economica.*

#### **11. Adeguamento dei Contratti collettivi vigenti alla nuova disciplina**

*L'art. 65 del d.lgs.150 del 2001 prevede che entro il 31 dicembre 2010 i*



*contratti integrativi vigenti dovranno adeguarsi alle nuove disposizioni altrimenti perderanno efficacia alla data del 01 gennaio 2011. Il medesimo articolo prevede che l'ARAN avvierà la contrattazione collettiva nell'ambito dei nuovi comparti tenendo conto dei dati rappresentativi delle OO.SS. relativi al biennio 2008-2009.*

*Tutte le previsioni in materia di contrattazione collettiva ed integrativa, ivi comprese pertanto le problematiche alla stessa demandate o riconducibili (es. premialità), contenute nel D.Lgs. 150, vanno coordinate dal punto di vista della entrata in vigore e dei tempi di attuazione, con le disposizioni contenute nella cosiddetta "finanziaria d'estate" (D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010) che ha bloccato la contrattazione collettiva e, pertanto, i rinnovi contrattuali per tutto il triennio 2011-2013.*

## **LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NEL D.LGS. 150/2009. UNA ANALISI RAGIONATA**

### **Gli obiettivi principali della riforma.**

*Nel sistema normativo precedente alla riforma in esame, il legislatore si era impegnato, già con la legge delega 23 ottobre 1992 n. 421 e con il relativo decreto attuativo 3 febbraio 1993, n. 29, a traghettare il personale delle pubbliche amministrazioni (salvo alcune esclusioni soggettive e relative ad alcune materie) dal regime specifico di diritto pubblico alle disposizioni generali del codice civile, dello statuto dei lavoratori e della legislazione speciale del lavoro applicabili al settore privato, in tal modo segnando il passaggio dalla legge al contratto (soprattutto collettivo) come fonte di regolamentazione del rapporto di pubblico impiego. Il sistema era caratterizzato dalla fine della supremazia speciale della Pubblica Amministrazione e dalla sua riconduzione ad un rapporto paritario in termini privatistici tra le parti del rapporto di lavoro; si era anzi prevista, in linea generale, quale regola disciplinatrice del rapporto tra le fonti di regolamentazione del rapporto di lavoro, la possibilità per il contratto collettivo di poter derogare alle disposizioni di legge in materia di rapporto di lavoro nelle pubbliche amministrazioni. Si prevedeva che il rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche fosse disciplinato dalle disposizioni del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa e si stabiliva che i rapporti individuali e di impiego venissero regolati contrattualmente. Tutto ciò dava chiara l'idea dell'avvenuta contrattualizzazione del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.*

*Anche se la modifica del regime dei rapporti di lavoro, che venivano ricondotti nell'ambito della disciplina privatistica, non cambiava la natura del datore di lavoro, che rimaneva sempre pubblica, con la privatizzazione del rapporto si*

*attuava una parificazione dei poteri di gestione del datore di lavoro pubblico rispetto a quello privato.*

*In buona sostanza, gli atti di gestione del rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni dovevano considerarsi atti di diritto privato e non di diritto amministrativo, con la conseguenza, sul piano processuale, che competente a decidere diveniva il giudice ordinario, il quale poteva sindacare l'atto di gestione del datore di lavoro pubblico al pari dell'atto del datore di lavoro privato, sotto il profilo della motivazione.*

*Veniva introdotto il principio della coesistenza delle fonti, pubblicistiche e privatistiche, ad ognuna delle quali viene attribuita una competenza specifica: in particolare, l'organizzazione degli uffici è affidata a fonti pubblicistiche (legge, atti normativi ed amministrativi), mentre i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche a fonti di carattere privatistico (disposizioni del codice civile, leggi sul lavoro subordinato nell'impresa, contratto collettivo ed individuale).*

*Nel sistema normativo dell'epoca (poi confluito nel d.lgs. 165 del 2001, recante il testo unico per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni), rilevante e decisiva importanza veniva attribuita dal legislatore al contratto collettivo, cui veniva riconosciuto un ruolo autonomo, che diviene lo strumento privilegiato di disciplina del rapporto di lavoro pubblico.*

*Sul piano delle fonti, si stabiliva che eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto sopravvenute che introducessero discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità fosse limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, le stesse potevano essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata, non erano ulteriormente applicabili, salvo che la legge disponesse espressamente in senso contrario.*

*Si consentiva così la deroga da parte del contratto collettivo alla legge.*

*Tale sistema, improntato ad un paritetico e imparziale, almeno formalmente, rapporto tra fonte pubblicistica e fonte contrattuale, si è rilevato, con il passare degli anni, inadeguato e non privo di inconvenienti: infatti, da un lato lo strumento contrattuale è stato utilizzato meglio e più efficacemente dalla parte sindacale (spesso non per esigenze di interesse pubblico, ma per esigenze di tutela degli interessi collettivi propri non coincidenti con le prime), mentre per altro verso di fatto il potere datoriale è stato relegato ad un ruolo marginale, ed i dirigenti hanno trovato comodo adagiarsi sui risultati della contrattazione: ciò ha comportato da un lato che il contratto collettivo ha invaso materie riservate alla legge e ai regolamenti di organizzazione, e, dall'altro lato, che una contrattazione collettiva non governata, e certamente non rispondente alle esigenze di buon funzionamento delle amministrazioni, ha fatto perdere alla p.a. importanti istituti di direzione ed organizzazione del*

*lavoro (si pensi alla regolamentazione delle procedure di progressione interna, o alla disciplina dei contratti a tempo determinato, o ancora alla regolamentazione degli orari di servizio e di apertura degli uffici al pubblico).*

*Tra gli elementi di disfunzione si evidenziano:*

*a) crescita complessiva della spesa del personale, per effetto dell'incremento delle retribuzioni di fatto dei pubblici dipendenti, soprattutto attraverso la contrattazione integrativa;*

*b) costante prassi dei ritardi nei rinnovi contrattuali, derivante dalle stesse procedure contrattuali; la difficoltà, a monte, nella definizione delle risorse per la stipulazione dei contratti collettivi per un determinato biennio economico, si è tradotta inevitabilmente nello slittamento, anche di diversi anni rispetto al suddetto biennio, dell'avvio della trattativa, con inevitabili ricadute anche sulle legittime attese dei lavoratori;*

*c) scarso apporto all'accrescimento quantitativo e qualitativo delle attività e dei servizi delle Pubbliche Amministrazioni;*

*d) logica distributiva o meramente amministrativa che vede ancora oggi, in molte esperienze applicative, il contratto integrativo come mero strumento per il riparto delle risorse o come adempimento amministrativo per corrispondere gli emolumenti a carico del fondo, con la conseguente distribuzione "a pioggia" dei compensi;*

*e) non rari sconfinamenti della contrattazione collettiva anche negli ambiti regolativi riservati alla legge; accanto a questa, si è riscontrata anche la tendenza, a livello locale, della contrattazione integrativa a regolamentare materie che, in realtà, sulla base del contratto nazionale sono riservate solo agli istituti della partecipazione (informazione, consultazione, concertazione).*

*Proprio per ovviare a questi inconvenienti, il legislatore del d.lgs. 150 del 2009 ha previsto innanzitutto che non vi è più un potere generale del contratto collettivo di derogare alle disposizioni di legge in materia di rapporto di lavoro nelle pubbliche amministrazioni, ma che tale potere può essere riconosciuto al contratto solo ove esplicitamente richiamato dalla legge con riferimento alle singole fattispecie; infatti, ai sensi dell'art. 2, comma 2, del nuovo testo del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. 150/2009, "I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle legge sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto, che costituiscono disposizioni a carattere imperativo. Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate da successivi contratti o accordi*

*collettivi e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, solo qualora ciò sia espressamente previsto dalla legge”.*

*Con la riforma, dunque, cambia radicalmente il rapporto tra le fonti di disciplina del rapporto lavorativo pubblico: prima si dava la possibilità a futuri contratti di modificare le norme contenute in fonti legislative a meno che le stesse non prevedessero l'immodificabilità delle stesse; oggi si prevede che, affinché un contratto possa modificare una disposizione normativa, è necessaria una previsione esplicita.*

*Risulta quindi definitivamente tramontata la precedente preoccupazione del legislatore di tutelare l'area riservata alla contrattazione da possibili invasioni della fonte legislativa, laddove oggi la preoccupazione legislativa è esattamente l'opposta, ossia restringere il più possibile gli spazi che nel tempo l'autonomia collettiva è riuscita a ritagliarsi, sebbene ciò implichi in parte anche un arretramento dell'autonomia dell'amministrazione.*

*Si è così passati dalla delegificazione alla rilegificazione, e si assiste ad un fenomeno di “unilateralizzazione” del rapporto di impiego, restando il ruolo del sindacato e della contrattazione collettiva notevolmente ridimensionato, sia sotto il versante dell'organizzazione del lavoro e del rapporto tra dirigente e dipendenti, sia con riferimento alla determinazione dei trattamenti economici.*

*Il nuovo art. 2 del decreto dispone oggi che le disposizioni di legge contenute nel testo unico del pubblico impiego hanno carattere imperativo, e non sono suscettibili di essere derogate dalla contrattazione collettiva né in pejus né in melius.*

*Nel segno dell'indebolimento dell'autonomia contrattuale è anche il richiamo agli artt. 1339 e 1419 comma 2 del codice civile, per il caso di nullità delle clausole contrattuali per violazione di norme imperative o dei limiti fissati dalla contrattazione collettiva nazionale.*

*Rispetto ad un rapporto paritetico delle due fonti disegnato dal previgente articolo, la riforma riassegna un ruolo prioritario alla legge, in quanto contenenti regole ed istituti fondamentali per assicurare l'efficacia e l'efficienza delle strutture pubbliche.*

### ***Le competenze della contrattazione.***

*Oltre a quanto appena detto con riferimento al nuovo rapporto tra la legge ed il contratto collettivo, con la riforma cambia anche l'oggetto della contrattazione, la cui competenza viene ad essere circoscritta.*

*Il vecchio sistema vedeva la contrattazione collettiva munita di competenza generale e residuale in merito alla gestione del rapporto di lavoro, svolgendosi essa, “su tutte le materie relative al rapporto di lavoro ed alle relazioni sindacali”; la norma veniva interpretata estensivamente, fino a*

*ritenere negoziabili tutte le materie e tutti gli istituti comunque connessi, anche se solo indirettamente, al rapporto di lavoro, con la conseguenza che la contrattazione nazionale aveva finito spesso per occuparsi di materie riservate alla legge e ai regolamenti di organizzazione, e la contrattazione decentrata aveva disciplinato a livello locale materie che, in realtà, sulla base del contratto nazionale erano riservate solo agli istituti della partecipazione (informazione, consultazione, concertazione).*

*Più a monte, poi, nel sistema precedente la riforma, restava fermo che, nella dimensione privatizzata del lavoro pubblico, la contrattazione collettiva non era più obbligatoria, come avveniva nell'ambito del precedente impianto pubblicistico, essendo rimesso essenzialmente alla forza delle parti sociali la composizione concreta degli interessi in conflitto (l'unica ipotesi di contrattazione obbligatoria era quella espressamente prevista dalla legge relativamente al trattamento economico, fondamentale ed accessorio, del personale).*

*A quanto detto va poi aggiunto che, mentre nella prima fase di riforma erano qualificati come privatistici solo i poteri di gestione del rapporto di lavoro (testo originario dell'articolo 4 del d.lgs. n. 29 del 1993), nella seconda fase dettata dal d.lgs. n. 80 del 1998 (e poi confluita nel D.Lgs. 165/2001) era stato parzialmente ricondotto all'ambito regolamentare privatistico anche il potere di organizzazione degli uffici, con limitato riferimento ai c.d. atti di micro organizzazione, che venivano sottratti al regime pubblicistico precedentemente operante per gli stessi. In tale contesto, la demarcazione tra atti di micro e di macro organizzazione veniva rimessa all'interprete e, quindi, alle stesse parti sociali, sebbene una linea orientativa era contenuta nell'art. 2, che elencava le materie necessariamente riservate alla legge ed agli atti unilaterali amministrativi (ossia le linee fondamentali di organizzazione degli uffici, la individuazione degli uffici di maggiore rilevanza ed i modi di conferimento della titolarità degli stessi; la determinazione delle dotazioni organiche complessive), laddove, al di là di tale elenco, tutte le altre materie comunque attinenti all'organizzazione degli uffici erano ricondotte all'area privatistica della micro-organizzazione.*

*Ciò aveva consentito un intervento dei poteri sindacali non solo nella definizione delle regole per la disciplina del rapporto di lavoro ma anche nella stessa amministrazione e gestione del personale, con accordi non aventi contenuto normativo ma assai sovente carattere gestionale, volti alla regolamentazione dei poteri organizzativi del datore di lavoro più che dei diritti dei lavoratori strettamente inerenti il rapporto di lavoro, con un sostanziale svuotamento delle prerogative manageriali e nella conseguente deresponsabilizzazione della stessa dirigenza.*

*Che la contrattazione collettiva nazionale potesse assoggettare il potere*

*organizzativo e gestionale del dirigente agli istituti della partecipazione (informazione, consultazione, concertazione) ed - a volte - anche alla contrattazione aveva effetti assai rilevanti, in quanto dalla negoziabilità della cosiddetta micro-organizzazione, poteva derivare che l'eventuale stipulazione di un accordo gestionale in materia di organizzazione degli uffici avrebbe, paradossalmente, reso indisponibile la materia per la pubblica amministrazione, atteso che, una volta sottoscritto un tale accordo, per effetto dei generali principi di ultrattività e di prorogatio dei contratti collettivi, esso avrebbe trovato applicazione fino al raggiungimento di un nuovo accordo, e sempre che ovviamente le organizzazioni sindacali avessero concordato sull'opportunità di una modifica delle regole già pattuite.*

*Ne derivava allora l'impossibilità per l'amministrazione di adottare unilateralmente quelle ulteriori modifiche dei propri assetti ritenute necessarie per la tutela del proprio interesse organizzativo come dalla stessa autonomamente valutato, in conformità ai principi di imparzialità e di buon andamento di cui all'articolo 97 della Costituzione, cui anche l'attività di micro-organizzazione, sia pure in via mediata, è funzionalizzata.*

*Approfittando della debolezza manifestata dal datore di lavoro pubblico specie a livello decentrato, le materie di partecipazione sindacale, a carattere organizzativo, sono state sovente contrattate, con una risalita della contrattazione a monte della sfera organizzativa, che ha determinato forme di cogestione dai tratti ambigui.*

*Nel nuovo sistema, invece, si prevede che la contrattazione possa determinare esclusivamente i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, e, per altro verso, le materie relative alle relazioni sindacali; sono inoltre indicate le materie nelle quali la contrattazione non può ingerirsi. Ai sensi dell'art. 40 del D-Lgs. 165 novellato, infatti, "La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali".*

*Con l'espressione «diritti ed obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro», la competenza della contrattazione risulta ora circoscritta esclusivamente alla sola regolamentazione di quelle situazioni soggettive di debito e credito delle parti che strettamente e direttamente si riferiscono o sono connesse al rapporto di lavoro e che trovano il proprio fondamento nel contratto individuale (ad esempio trattamento economico, durata dell'orario di lavoro, sistemi di inquadramento, riposi, tutela della salute del lavoratore, a tutela della maternità, ferie e festività, trattamento economico, ecc.), e risulta evidente la portata riduttiva delle nuove previsioni rispetto al passato.*

*L'effettivo ambito di possibile intervento della contrattazione collettiva viene, poi, ulteriormente specificato, anche in negativo, attraverso la previsione di alcuni specifici divieti.*

*Nel nuovo sistema normativo, allora, resta esclusa dalla contrattazione collettiva l'organizzazione degli uffici; oggi l'intera rete organizzativa è sottratta alla contrattazione e, in buona parte, anche la micro organizzazione. La contrattazione si concentra su come viene condotto il rapporto di lavoro, una volta costituito. Anche le progressioni verticali risultano oggi escluse dall'oggetto possibile di contrattazione; le selezioni interne, in particolare, sono oggi ricondotte alle procedure concorsuali pubbliche espressamente, atteso che l'art. 5 della legge delega e poi l'art. 24 del decreto delegato hanno previsto che le progressioni di carriera avvengano per concorso pubblico, limitando le aliquote da destinare al personale interno ad una quota comunque non superiore al 50% dei posti messi a concorso.*

*L'art. 40 del D.Lgs. 165 novellato prevede poi che “Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge”.*

*Dato il carattere imperativo delle previsioni, si dovrebbe ritenere contra legem una diversa disciplina contrattuale che, comunque, prevedesse la contrattazione integrativa o la concertazione sulle materie di cui si è detto; il che implica la creazione di una sorta di scudo totale dei poteri della dirigenza contro ogni forma di pressione sindacale.*

*La riappropriazione di una serie di materie decisive della disciplina del rapporto di lavoro da parte della legge rompe la posizione di parità delle parti contrattuali, e in conseguenza della profonda sfiducia del legislatore sulle capacità delle parti contrattuali pubbliche di affrontare la contrattazione con la corretta interpretazione del ruolo del datore di lavoro e la volontà di affermarsi come vera e propria controparte dei sindacati, la legge delega (Legge 15/2009) prima ed il Decreto delegato poi (D.Lgs. 150/2009) annullano, di fatto, il valore della contrattazione.*

*Da ultimo, sul piano economico, la riforma intende eliminare la distribuzione a pioggia di incentivi e di premi ai dipendenti pubblici, introducendo un sistema che consenta di legare la distribuzione delle risorse disponibili all'effettiva produttività dei lavoratori.*

*La determinazione delle risorse - a differenza delle relazioni sindacali private - è sottratta alle parti sociali ed è frutto delle determinazioni del governo in via esclusiva, non oggetto né di contrattazione nazionale né decentrata: si tratta, in altri termini, di una funzione esclusivamente datoriale ed unilaterale, condizionata dalla disponibilità di risorse pubbliche, definita con leggi finanziarie o di manovra economica. Il contratto collettivo determina solo come utilizzare le risorse, ma non si estende alla quantificazione delle risorse stesse.*

*Il decreto di riforma prevede oggi che la contrattazione collettiva nazionale, in sede di riparto delle risorse da destinare alla contrattazione collettiva decentrata, sarà vincolata dalla graduatoria di performance delle amministrazioni, dovendo distribuire le risorse in modo da rispettare i diversi livelli di merito previsti dal decreto.*

*Ai sensi dell'art. 45 comma 3 del D.Lgs. 165 novellato, “I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati: a) alla performance individuale; b) alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione; c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute”. E l'art. 40, comma 3-bis, aggiunge che “la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3. A tale fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato”.*

*I trattamenti integrativi ed accessori non sono più agganciati alla produttività, ma alla performance individuale ed organizzativa: il cambiamento non è privo di significato, in quanto, mentre la produttività si concentra sull'aspetto neutrale ed oggettivo della quantità di lavoro svolto in un determinato periodo di tempo, la performance attiene prevalentemente alla rispondenza tra risultati raggiunti ed obiettivi programmati.*

*Con riferimento, poi, alla regolamentazione delle relazioni sindacali, la contrattazione collettiva dovrà disciplinare la struttura contrattuale, i rapporti tra i diversi livelli, la durata dei contratti collettivi nazionali ed integrativi (art. 40 comma 3).*

*La legge, peraltro, stabilisce limiti penetranti alla contrattazione collettiva: così, quanto alla struttura contrattuale, se i contenuti del contratto e lo schema delle clausole sono lasciati alla contrattazione collettiva, la norma pubblicistica definisce già i rapporti tra i diversi livelli, prevedendo che la contrattazione decentrata non possa violare i vincoli posti dalla contrattazione collettiva nazionale a pena di nullità delle clausole connesse.*

*Ai sensi della disposizione dell'art. 40 comma 3-bis, “Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. ... La contrattazione collettiva integrativa ... si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi*



*prevedono”.*

*Fondamentale, altresì, la norma dell'art. 40, comma 3-quinquies, introdotta dalla riforma nel t.u., secondo la quale “la contrattazione collettiva nazionale dispone, per le amministrazioni di cui al comma 3 dell'articolo 41, le modalità di utilizzo delle risorse indicate all'articolo 45, comma 3-bis, individuando i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa. Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di accertato superamento di vincoli finanziari da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva”.*

*Quanto alla durata dei contratti collettivi, la norma stabilisce il principio della coincidenza fra la vigenza della disciplina giuridica con quella economica, fissandola in tre anni.*

*Si ricorda infine che gli istituti della partecipazione, si tratta di materie escluse dalla contrattazione per il resto, sicché gli istituti di partecipazione, cioè le forme mediante le quali i sindacati possono essere coinvolti per concertare o per essere sentiti a livello esclusivamente consultivo in merito a decisioni concernenti l'organizzazione, non potranno mai divenire oggetto della contrattazione decentrata a pena di nullità.*

*Viene dunque esclusa ex professo la contrattabilità delle materie oggetto di partecipazione sindacale, e le stesse modalità relazionali vengono limitate alla sola informazione (allorché prevista dai contratti collettivi) nelle materie relative alla determinazione per l'organizzazione degli uffici ed alle misure inerenti alla gestione del rapporto di lavoro, restando inibita la contrattazione della cd. micro-organizzazione, ponendosi in tal modo un argine rispetto ad ogni ipotesi di sconfinamento o cogestione nelle materie datoriali con un indubbio rafforzamento delle prerogative dirigenziali.*

*In tema, sotto altro profilo, è poi previsto, per il caso in cui non venga raggiunto l'accordo per la stipulazione di un contratto integrativo, che l'amministrazione si avvalga della possibilità di provvedere unilateralmente in via provvisoria alla materia oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione.*

**Comparti, comitati e procedimento di contrattazione. La rappresentatività.**

*Come noto, il contratto collettivo, una volta sottoscritto, acquista efficacia erga omnes, sia per le amministrazioni che per i lavoratori.*

*Quanto alla vincolatività dei contratti, il problema non si pone per la parte pubblica, che è rappresentata dall'ARAN, che è un organismo unitario: l'art. 45, comma 2.t.u., infatti, impone alle p.a. di “garantire ai propri dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi”. Per converso, la vincolatività dei contratti assume aspetti diversi nei confronti dei dipendenti delle p.a., con particolare riferimento ai non aderenti alle organizzazioni sindacali stipulanti. Sul punto, la sentenza della Corte costituzionale n. 309 del 97 ha affermato che il pubblico dipendente rinviene nel contratto individuale di lavoro la fonte regolatrice del proprio rapporto, e che l'obbligo di conformarsi al contratto collettivo, negozialmente assunto, nasce proprio dal rinvio alla disciplina collettiva contenuta nel contratto individuale: infatti, l'obbligo per la p.a. di assicurare ai dipendenti un trattamento non inferiore a quello garantito dai contratti collettivi, e di applicare condizioni contrattuali uniformi agli stessi impone che, nei contratti individuali di lavoro, siano richiamati quelli collettivi e, tramite il detto rinvio, questi ultimi finiscono per spiegare effetti anche nei confronti dei lavoratori non legati alle organizzazioni sindacali firmatarie degli accordi. La disciplina legale della contrattazione (non modificata formalmente sul punto dalla riforma) detta specifici criteri e modalità per la individuazione del soggetto sindacale da ammettere alle trattative, stabilendo che alle trattative per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di comparto o di area dirigenziale sono ammesse solo le organizzazioni sindacali che possono considerarsi effettivamente rappresentative nell'ambito del comparto stesso, in quanto godono di un consenso ampio e diffuso tra i lavoratori interessati, verificabile in relazione a due criteri legali di rappresentatività sindacale: 1) le deleghe rilasciate per la riscossione del contributo sindacale a favore di ciascuna sigla sindacale, rispetto al totale delle deleghe nell'ambito considerato; 2) il numero dei voti conseguiti da ciascuna sigla sindacale nelle votazioni per la elezione delle rappresentanze sindacali unitarie, rispetto al totale dei voti.*

*Sulla base di questi criteri, alle trattative per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di comparto o di area dirigenziale, sono ammesse solo le organizzazioni sindacali che raggiungono la soglia minima del 5%, espressa dalla media tra il dato associativo (le deleghe per il contributo sindacale) e il dato elettorale (voti conseguiti nell'elezione delle RSU).*

*Vi è, poi, una regola specifica per la sottoscrizione del contratto collettivo nazionale, che non trova riscontro nel settore del lavoro privato, essendo*

*previsto che, prima della sottoscrizione dei contratti collettivi nazionali di comparto o di area dirigenziale, l'ARAN deve verificare che le organizzazioni sindacali che intendono procedere alla stipulazione rappresentino, nel loro insieme, almeno il 51 % nella media tra dato associativo ed elettorale o almeno il 60% calcolato con riferimento al solo dato elettorale.*

*Tale soglia di rappresentatività minima e necessaria per la valida stipulazione dei contratti collettivi nazionali rappresenta anche un preciso requisito di efficacia degli stessi.*

*Queste regole formalmente non sono state modificate dalla riforma e perciò continueranno a trovare applicazione anche nell'ambito del nuovo sistema contrattuale delineato dal decreto legislativo n. 150 del 2009; tuttavia, va subito evidenziato che la riforma ha inciso in modo rilevante sui comparti, con la conseguenza che anche la rappresentatività -che al comparto si relaziona nel modo su descritto- può risultare in concreta incisa.*

*Il comparto assume una duplice valenza in materia, essendo l'ambito di riferimento della contrattazione e, nel contempo, della rappresentatività delle organizzazioni sindacali.*

*Nel sistema precedente alla riforma, nella configurazione dei comparti, le parti negoziali godevano, in relazione alle esigenze da soddisfare ed ai contenuti delle politiche contrattuali perseguite, della più ampia autonomia, incontrando in materia un unico limite generale di natura legale, secondo il quale i comparti devono essere definiti con riferimento a settori omogenei ed affini.*

*I comparti, in numero di dodici prima della riforma, sono stati quindi ridotti dalla riforma stessa, che -restringendo significativamente l'autonomia negoziale- ha affidato ad appositi accordi tra l'ARAN e le confederazioni rappresentative, nel rispetto delle procedure ex art. 41, comma 5, e 47 del t.u., nonché senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il compito di ridefinire la rete dei comparti, prevedendo in ogni caso un limite massimo di 4 comparti, a ciascuno dei quali corrispondono altrettante aree per la dirigenza.*

*La riduzione dei comparti risponde all'esigenza di omogeneizzare per quanto possibile la disciplina giuridica ed economica di base, volendosi evitare che nel pubblico impiego si attuino discipline contrattuali troppo diversificate tra loro e non sempre giustificate dalla diversità dei settori dell'amministrazione.*

*La scelta normativa non è peraltro, come si è già anticipato, neutra sotto il profilo della incidenza sui soggetti legittimati alla partecipazione alla procedura contrattuale: infatti, posto che il comparto, come detto, rappresenta anche l'ambito di riferimento per la misurazione della rappresentatività sindacale, è evidente che ogni mutamento della configurazione dei comparti può avere un effetto determinante ai fini dell'individuazione delle organizzazioni sindacali da ammettere alle*

*trattative. Con l'accorpamento in pochi comparti di tutti quelli precedentemente previsti, infatti, può ben accadere che una organizzazione sindacale rappresentativa in un determinato comparto perda tale qualificazione nell'ambito di quello nuovo conseguente all'accorpamento, proprio per effetto della confluenza in questo anche di altri comparti, che si traduce in un aumento del numero dei dipendenti in esso ricompresi e, quindi, della stessa base di calcolo su cui applicare le regole per la misurazione della rappresentatività sindacale; ciò, se da un lato può portare ad una semplificazione della delegazione sindacale per le trattative nazionali, mentre importa un'omogeneizzazione delle contrattazioni per amministrazioni pubbliche anche diversissime tra loro, può in concreto incidere nel senso di escludere determinati soggetti prima ammessi. Tale scelta del legislatore comporta il sacrificio di quelle esigenze di specificità e di diversificazione regolativa progressivamente consolidatesi nel tempo, a seguito del decentramento amministrativo avviato nel 1997, che, incentrato sul principio della sussidiarietà e sulla valorizzazione dell'autonomia e delle responsabilità organizzative e gestionali delle amministrazioni (nell'ambito delle diverse tipologie in cui si articola il sistema amministrativo italiano), si era tradotto nella corrispondente crescita dei comparti e delle aree di contrattazione.*

### ***I livelli di contrattazione***

*Il contratto collettivo nazionale di comparto rappresenta ancora il baricentro del sistema contrattuale pubblico, cui è attribuito il compito di definire il trattamento normativo ed economico standard di tutti i lavoratori pubblici del comparto.*

*È confermata, anche dopo la riforma, quella particolare tipologia di contratto collettivo nazionale rappresentata dai contratti collettivi quadro, in quanto espressamente menzionati anche nel nuovo testo dell'articolo 41, comma 5, t.u., ed al quale è riconosciuta la funzione di regolazione di una determinata materia o di un determinato istituto in modo uniforme per il personale di più comparti.*

*Quanto alla durata dei contratti collettivi, nel sistema precedente la riforma di che trattasi, nessuna norma di legge aveva definito la durata dei contratti collettivi di lavoro, nazionali ed integrativi, sicché tale aspetto era stato precisato dalla fonte contrattuale, che aveva fissato il periodo di vigenza delle clausole contrattuali in 4 anni per quelle con contenuto normativo ed in 2 anni per quelle concernenti la parte economica.*

*Con il punto 2 dell'accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, la materia ha subito una decisa modifica, in quanto la durata del contratto collettivo nazionale di lavoro è stata fissata in 3 anni, tanto per la parte economica che per quella normativa: la modifica si era resa necessaria*

*per l'esigenza di evitare quel fenomeno di sovrapposizione dei cicli negoziali nazionali ed integrativi che di fatto e spesso, a causa dei ritardi della prima, aveva finito con il paralizzare la seconda.*

*La pluralità delle amministrazioni pubbliche e la loro autonoma capacità organizzativa e gestionale ha portato negli anni passati allo sviluppo di forme di contrattazione decentrata, in funzione naturalmente integrativa del contratto collettivo nazionale ed adattativa di questo alle peculiarità organizzative e gestionali di ciascuna di esse.*

*L'obiettivo della valorizzazione della contrattazione di secondo livello è stato poi recentemente assunto come uno dei punti qualificanti del nuovo accordo quadro di riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, quale strumento per migliorare la produttività e l'efficienza del lavoro pubblico. In quest'ottica da ultimo evidenziata si è posto il legislatore della riforma del decreto n. 150 del 2009, che ha visto nella contrattazione integrativa (quasi solo) uno strumento idoneo a promuovere politiche premiali e meritocratiche del personale, in vista dell'obiettivo finale di una maggiore efficienza dei servizi e delle attività che le Pubbliche Amministrazioni rendono ai cittadini utenti.*

*Il comma 3-bis dell'art. 40 t.u., introdotto dall'art. 54 del d.lgs. 150 del 2009, valorizza tale ultimo aspetto, ma nel contempo fissa una serie di limiti alla contrattazione integrativa.*

*In tal senso la contrattazione decentrata è tesa ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, nonché incentivare l'impegno e la qualità della performance.*

*Proprio l'utilizzazione distorta della contrattazione integrativa, avvenuta in passato quale strumento di distribuzione non selettiva di risorse economiche al personale, ha spinto il legislatore ad intervenire su questo punto, con l'esigenza di legare la legittimità di previsioni contrattuali decentrate di erogazioni premiali ad una effettiva valorizzazione professionale del personale, condizionandone l'attribuzione alla realizzazione di obiettivi di maggiore produttività ed efficienza delle amministrazioni stesse. Tra le violazioni più ricorrenti attraverso l'utilizzo distorto della contrattazione integrativa si segnalano:*

*la reiterazione dell'applicazione di incrementi contrattuali, prevista in realtà solo per una certa annualità;*

*l'applicazione di incrementi alle risorse decentrate di carattere facoltativo, in assenza dei presupposti previsti dalla legge;*

*il mancato rispetto dei criteri fissati dai contratti per la quantificazione del monte salari;*

*la mancata restituzione al fondo della contrattazione decentrata delle risorse provenienti dalle posizioni di sviluppo acquisite per progressione*

*orizzontale, in occasione della cessazione del rapporto di lavoro o della progressione verticale del personale interessato;*

*l'attribuzione di indennità non previste dalla contrattazione o comunque incrementi di dette indennità non consentiti;*

*l'approvazione di progetti obiettivo, finanziati dai bilanci invece che dai fondi della contrattazione;*

*l'attribuzione di salario accessorio legato alla produttività, in assenza della formalizzazione e del concreto funzionamento di servizi di controllo interno e dei nuclei di valutazione, ovvero l'erogazione di tale salario accessorio legate alla produttività, in base alla presenza in servizio ed alle categorie di inquadramento;*

*la contrattazione, invece che il ricorso a forme di relazioni sindacali diverse, in relazione alla programmazione delle assunzioni alla determinazione della dotazione organica o della fissazione degli orari di servizio, nonché delle progressioni orizzontali o verticali.*

*Da ciò l'introduzione di un sistema di vincoli ad opera della riforma, vincoli peraltro a ben vedere connaturati alla stessa natura integrativa e, perciò, secondaria del livello di contrattazione.*

*Operano in particolare tre distinte classi di limiti:*

*a) il limite delle materie: la contrattazione decentrata può affrontare solo le materie espressamente ad essa riservate dal contratto collettivo nazionale, ad esclusione di qualsiasi altra;*

*b) il limite dei vincoli: la contrattazione decentrata non può violare i vincoli finanziari e normativi posti dai contratti collettivi nazionali;*

*c) il limite procedurale: la contrattazione decentrata si svolge tra i soggetti e mediante le procedure fissate dalla contrattazione collettiva nazionale, che, dunque, detta i criteri per la formazione della parte contrattuale pubblica e sindacale e descrive i termini ed i passaggi fondamentali del procedimento di contrattazione.*

*Nel sistema della riforma del d.lgs. n. 150 del 2009, le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. La sanzione della nullità colpisce solo la singola clausola che vi ha dato luogo, sicché si tratta di nullità parziale, che non determina la nullità dell'intero contratto collettivo. Secondo*

*le regole generali, la nullità, opera di diritto, non si prescrive ed è rilevabile d'ufficio non solo dal giudice, ma da qualsiasi soggetto chiamato ad applicare la regola nulla.*

*Inoltre, continuano a trovare applicazione le regole già attualmente vigenti in materia di responsabilità amministrativa. In particolare, la sanzione coinvolge la responsabilità personale dei soggetti chiamati ad applicare le clausole: la colpa grave, se non il dolo, è insita nella stessa applicazione di una regola da riconoscere come nulla.*

*Quanto ai limiti ulteriori della contattazione integrativa, attraverso il richiamo all'articolo 7, comma 5, del t.u., il comma 3-bis dell'art. 40 introdotto dalla riforma prevede che le pubbliche amministrazioni «non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondono alle prestazioni effettivamente rese».*

*La norma, con il garantire l'effettiva operatività di quella leva gestionale rappresentata dal salario accessorio, ed in particolar modo dagli incentivi per la produttività, pone un forte vincolo alla autonomia delle parti negoziali decentrate in ordine alle stesse modalità di utilizzo delle risorse disponibili, e valorizza la posizione del dirigente.*

*Peraltro osservato la contrattazione integrativa deve destinare «al trattamento economico accessorio del personale collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento economico accessorio complessivo comunque denominato», questa indicazione potrebbe essere interpretata come una precisa direttiva per la contrattazione integrativa nel senso che la stessa dovrà provvedere a che la quota del trattamento economico accessorio del personale collegata alla performance (il salario di produttività) assuma un carattere prevalente, dal punto di vista quantitativo, nell'ambito del complessivo trattamento accessorio attualmente corrisposto, a discapito, quindi, dei trattamenti indennitari e delle altre voci retributive, comunque, di carattere fisso e continuativo che, oggi, sono previste... E' evidente che, sulla base di tale ultima interpretazione, il vincolo che deriverebbe per la contrattazione integrativa (ma a monte per la stessa contrattazione collettiva nazionale, che rappresenta la cornice di riferimento di quella di secondo livello, anche e soprattutto in materia di istituti del trattamento accessorio) sarebbe indubbiamente rilevante, in quanto implicherebbe una significativa modifica qualitativa e quantitativa delle voci retributive che attualmente compongono il trattamento economico accessorio del personale, in controtendenza alle prassi contrattuali in atto, sia a livello nazionale che decentrato”.*

*È infine previsto che ogni contratto collettivo integrativo deve essere sempre accompagnato non solo dalla relazione tecnico finanziaria ma anche da una specifica relazione illustrativa, entrambe rese accessibili sia agli organi di*

*controllo interno che alla collettività.*

*Di fondamentale importanza in materia è poi la più volte richiamata disposizione che stabilisce il potere dell'amministrazione, in mancanza di contrattazione, di procedere - in via provvisoria - unilateralmente sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione. La norma assesta, oggettivamente, un colpo durissimo alle organizzazioni sindacali, svuotando di fatto l'obbligo a stipulare, tipico della vera e propria contrattazione. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis. Con tale norma viene fissato il principio che sulla contrattazione prevale l'interesse pubblico alla continuità dell'azione amministrativa, che non può essere condizionata dalla ricerca obbligatoria del consenso. In altre parole, le amministrazioni sono messe nelle condizioni di proporre loro direttamente e attivamente le piattaforme contrattuali e su quelle perseguire l'accordo; la circostanza che a detto accordo non si pervenga non impedisce alle amministrazioni di andare avanti egualmente, applicando le innovazioni ritenute utili per il miglior funzionamento.*

*Naturalmente, l'amministrazione, quale datore di lavoro, valuterà anche i rischi di un possibile conflitto che ne potrebbe derivare, con iniziative di lotta o di contrasto che, nella logica propria delle relazioni sindacali, legittimamente potrebbero porre in essere le organizzazioni sindacali, a seguito della mancata stipulazione del contratto collettivo integrativo e delle eventuali discipline unilateralmente adottate dal datore di lavoro pubblico.*

*Non va dimenticato, peraltro, che allo svuotamento della contrattazione collettiva si è accompagnata, sul piano del rapporto di lavoro, il potenziamento del ruolo della dirigenza: l'esito della riforma è stato proprio quello di ampliare la sfera del potere datoriale ed il numero degli atti rientranti tra gli atti di gestione, per salvaguardarli sia dall'ingerenza della sfera politica sia per sottrarli dalla cogestione degli istituti della partecipazione sindacale.*

*Il modello che traspare dalla riforma non è allora tanto quello di ridurre lo spazio per la contrattazione a vantaggio di una più pervasiva regolazione per legge, quanto quello che vede "meno contrattazione e più autorità discrezionale", cioè meno regole, meno vincoli, meno diritti e più poteri ai dirigenti, soprattutto repressivi, con il paradosso di avere un dipendente di un'amministrazione pubblica in una relazione formalmente squilibrata sul piano delle posizioni contrattuali, e senza avere a disposizione un potere collettivo analogo a quello che la disciplina privatistica riconosce nei confronti delle imprese.*



### ***Il procedimento di contrattazione.***

*Nel settore del lavoro privato, le procedure della contrattazione collettiva nazionale si svolgono prevalentemente e quasi esclusivamente sulla base di prassi applicative ormai consolidate, non esistendo alcuna indicazione legislativa al riguardo. Nel settore del lavoro pubblico, invece, la procedura di negoziazione, sin dai suoi esordi all'inizio degli anni settanta, ha sempre trovato la sua fonte di regolamentazione direttamente nella legge, sulla base della considerazione che, coinvolgendo la contrattazione collettiva nazionale l'utilizzo di risorse pubbliche, si poneva necessariamente il problema di assicurare adeguati controlli sulla spesa pubblica e sui risultati della contrattazione stessa. Proprio tale ultimo aspetto si è confermato anche dopo la "privatizzazione" del rapporto di lavoro pubblico come l'elemento principale e soprattutto ineliminabile di specificità della contrattazione nel settore pubblico. Nel settore del lavoro pubblico, quindi, anche dopo l'ultima riforma, la procedura di negoziazione continua a trovare la sua fonte di regolamentazione direttamente nella legge sulla base delle specificità che ancora lo contraddistinguono rispetto all'esperienza del lavoro privato.*

*La fase preliminare inizia con l'indirizzo che le p.a. esercitano verso l'Aran con proprie istanze espresse tramite i comitati di settore, costituiti per ciascun comparto di contrattazione collettiva: si tratta di organismi per legge previsti per ogni comparto di contrattazione pubblica e costituiti direttamente dalle Pubbliche Amministrazioni, sulla base di loro autonome scelte, espresse attraverso le proprie forme di associazione o di rappresentanza (Comitato di Settore).*

*In presenza dell'ampio decentramento amministrativo avviato con la legge delega n. 59 del 1997 e del significativo riconoscimento dell'autonomia organizzativa e gestionale e delle relative responsabilità delle Pubbliche Amministrazioni, il legislatore, preso atto della oggettiva diversità (di funzioni, di modello organizzativo, di dimensioni, di bilancio e di ordinamento contabile) che ormai le caratterizzava dal punto di vista soggettivo, attraverso l'introduzione dei comitati di settore, ha inteso predisporre uno strumento idoneo a consentire (mediante la formulazione dell'atto di indirizzo e l'espressione del conseguente parere) una maggiore diversificazione delle discipline contrattuali e il raggiungimento di un risultato negoziale effettivamente rispondente alle esigenze ed alle necessità di ciascun gruppo o tipologia di amministrazioni rappresentate nei comitati stessi.*

*La nuova regolamentazione, tuttavia, non incide sull'impostazione di fondo della disciplina pregressa: ai comitati di settore resta pertanto attribuito il compito non solo di predisporre gli atti di indirizzo necessari per lo svolgimento dell'attività contrattuale da parte dell'ARAN, ma anche di esprimere il proprio parere sull'ipotesi di accordo raggiunta dalla stessa*

*ARAN e dalle OO.SS. al termine del confronto negoziale e, ai fini della sottoscrizione definitiva del contratto collettivo nazionale.*

*Il Comitato di settore delibera gli atti di indirizzo, che sono sottoposti al governo; questo, nei successivi venti giorni, può esprimere le sue valutazioni sulla compatibilità con le linee di politica economica e finanziaria nazionale; trascorso il termine nel silenzio o con il parere favorevole del governo, l'atto di indirizzo è inviato all'Aran.*

*La fase successiva consiste nell'apertura delle trattative: l'ARAN deve informare costantemente i comitati di settore e il Governo sullo svolgimento della negoziazione.*

*La trattativa si conclude con l'espressione del consenso sull'ipotesi di accordo, che l'ARAN, corredandola della relazione tecnica illustrativa, deve a sua volta inoltrare ai comitati di settore ed al Governo entro 10 giorni dalla data di sottoscrizione, per i rispettivi pareri.*

*Inizia, quindi, la fase di controllo sui contenuti dell'ipotesi di accordo.*

*Da ultimo, va ricordato che, con riferimento alla contrattazione integrativa, il legislatore, anche dopo la riforma del 2009, non detta alcuna disposizione in ordine alle procedure, restando tali aspetti regolati dalla contrattazione collettiva nazionale, introducendo esclusivamente la previsione dell'effettuazione di controlli interni, come si dirà nel successivo paragrafo.*

### ***I vincoli e i controlli finanziari***

*Con riferimento alla contrattazione nazionale, una volta acquisito il parere favorevole sull'ipotesi di accordo, l'ARAN trasmette la quantificazione dei costi alla Corte dei conti, che provvederà alla certificazione di compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio (è previsto un meccanismo di silenzio assenso). In caso positivo, il Presidente dell'ARAN sottoscrive definitivamente il contratto collettivo.*

*La riforma, che lascia nei tratti principali immutata la procedura fin qui esaminata, incide nettamente sulla procedura per il caso di esito negativo del controllo, disponendo che le parti non possono procedere alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo nazionale. Viene, pertanto, meno, a pena della responsabilità del presidente dell'ARAN, la prassi precedentemente diffusa che ha visto in molte occasioni la sottoscrizione definitiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro nonostante la certificazione negativa della Corte dei Conti.*

*Successivamente alla loro stipulazione, i contratti ed accordi collettivi nazionali, così come le eventuali interpretazioni autentiche ("Quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse. L'eventuale accordo di interpretazione autentica,*

*stipulato con le procedure di cui all'articolo 47, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto. Qualora tale accordo non comporti oneri aggiuntivi e non vi sia divergenza sulla valutazione degli stessi, il parere del Presidente del Consiglio dei Ministri è espresso tramite il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze”), sono pubblicati nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica, oltre che sul sito dell'ARAN e delle amministrazioni interessate.*

*Con riferimento, invece, alla contrattazione integrativa, sin dalla prima disciplina della stessa data dalla legge n. 59 del 1997, il legislatore si era orientato verso il superamento delle previgenti forme di controllo esterno (Corte dei Conti, Coreco) e aveva optato per controlli interni, individuati secondo l'ordinamento proprio di ciascuna di esse. Con l'esperienza pratica, tuttavia, il sistema dei controlli interni aveva dato cattiva prova di funzionamento e la contrattazione integrativa era spesso divenuta un fattore di crescita della spesa pubblica, rilevante ed incontrollabile, idoneo a pregiudicare gli stessi equilibri di finanza pubblica.*

*Proprio in considerazione di tali aspetti, il legislatore ha presto reintrodotta alcune forme di controllo esterno sulla contrattazione integrativa. Con riferimento alle ultime evoluzioni legislative, la legge 133 del 2008 aveva imposto alle amministrazioni di comunicare alla magistratura contabile gli istituti della contrattazione decentrata forieri di spesa pubblica, ed imposto di sospendere le clausole nulle per violazione dei vincoli della contrattazione collettiva, obbligando l'amministrazione a recuperare le risorse illegittimamente erogate nella successiva sessione negoziale, salva in ogni caso la responsabilità amministrativa.*

*Con riferimento alla contrattazione integrativa, l'art. 55 riprende tali principi e nel novellare l'art. 40-bis disciplina i controlli sui contratti integrativi, prevede che per tutte le amministrazioni, i collegi dei revisori dei conti o analoghi organismi di controllo contabile operanti negli enti sono tenuti ad effettuare il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge. Tale funzione di verifica deve riguardare, in particolare, le disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori.*

*La norma prevede inoltre un'altra forma di controllo esterno, affidato alla competenza congiunta della Presidenza del Consiglio, Dipartimento della funzione pubblica, ed al Ministero dell'economia e delle finanze, Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, che devono accertare la compatibilità economica finanziaria dei contratti integrativi delle amministrazioni che vi sono tenute.*

*La principale novità del sistema dei controlli attiene peraltro all'ambizione del legislatore di realizzare una trasparenza totale delle amministrazioni ed una accessibilità totale ai loro atti negoziali. In proposito, si prevede, sempre con riferimento alla contrattazione collettiva integrativa, l'invio al Ministero dell'Economia e delle Finanze di dettagliate informazioni sui costi della contrattazione integrativa, la pubblicazione permanente sul sito dell'amministrazione dei contratti integrativi stipulati con relazione tecnico illustrativa, certificata dagli organi di controllo; la trasmissione telematica all'ARAN del testo contrattuale con la relazione tecnico finanziaria allegata (l'Aran esegue il monitoraggio dei contratti collettivi).*

*La mancata osservanza di tali obblighi comporta, oltre che l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 60 comma 2 del d.lgs. 165 del 2001, il divieto alle amministrazioni inadempienti di procedere a qualsiasi adeguamento delle risorse destinate alla contrattazione collettiva.*

*L'intento della norma è assicurare la piena conoscibilità e trasparenza della contrattazione collettiva, così da permettere, oltre ai controlli istituzionali, anche controlli diffusi da parte dei cittadini, messi nelle condizioni di verificare come gli enti investono le risorse sulla produttività dei dipendenti e se da questi investimenti derivino effettivamente benefici alla comunità amministrata.*

*Si è così incisivamente rilevato che non sarà più sufficiente per le amministrazioni avvalersi del, pur obbligatorio, sistema di valutazione svolto da organismi interni: poiché la qualità dei servizi deve principalmente riverberarsi sui cittadini, ad essi spetta il diritto di esprimere a loro volta una valutazione sull'operato delle amministrazioni: i sistemi di controllo interno, in effetti, potrebbero non essere in grado di misurare quanto le politiche generali e la gestione siano in grado di rispondere ai fabbisogni della popolazione; così, se il richiamo un po' demagogico alla percezione esterna dei servizi espressa da parte dei cittadini può non essere del tutto soddisfacente, essendo tale valutazione atecnica e perciò spesso sommaria, generalizzante e generica, tuttavia, non va dimenticato che sistemi gestionali e di controllo eccessivamente attenti al modo di utilizzare le risorse (input) e meno a quello dell'esito delle attività (output) finisce per non rivelarsi del tutto inutile all'interesse collettivo.*

### ***Le modifiche riguardanti l'ARAN***

*Con il decreto legislativo n. 150 del 2009, mentre viene operata una significativa rivisitazione della normativa concernente l'agente negoziale pubblico, nulla cambia per ciò che attiene alla regolamentazione di quella sindacale.*

*L'ARAN (Agenzia per la rappresentanza negoziale delle Pubbliche*

*Amministrazioni) è soggetto con personalità giuridica di diritto pubblico (dotata di autonomia organizzativa e contabile nei limiti del proprio bilancio), che ha la complessiva rappresentanza legale delle pubbliche amministrazioni agli effetti della contrattazione collettiva nazionale del pubblico impiego privatizzato. Esercita a livello nazionale ogni attività relativa alle relazioni sindacali, alla negoziazione dei contratti collettivi ed all'assistenza delle sole pubbliche amministrazioni ai fini dell'applicazione dei contratti collettivi; cura le relative attività di studio, monitoraggio e documentazione. Tra le altre attività, assicura la raccolta dei dati sui voti e sulle deleghe dei sindacati da ammettere alla contrattazione e, su richiesta delle amministrazioni, può fornire assistenza ai fini della contrattazione integrativa.*

*L'art. 1, comma 134, della legge n. 311 del 2004 (che inserisce nel t.u. L'art. 63-bis) ha previsto che l'ARAN possa intervenire, al fine della corretta interpretazione dei contratti collettivi, nei giudizi sulle controversie di lavoro il cui esito possa avere ripercussioni di rilievo sui contratti nazionali o sulla spesa pubblica.*

*Il d.lgs 150 del 2009 precisa che l'ARAN cura le attività di studio, monitoraggio e documentazione necessarie all'esercizio della contrattazione collettiva.*

*Predisporre a cadenza semestrale, ed invia al Governo, ai comitati di settore dei comparti regioni e autonomie locali e sanità e alle commissioni parlamentari competenti, un rapporto sull'evoluzione delle retribuzioni di fatto dei pubblici dipendenti. A tale fine l'ARAN si avvale della collaborazione dell'ISTAT per l'acquisizione di informazioni statistiche e per la formulazione di modelli statistici di rilevazione. L'ARAN si avvale, altresì, della collaborazione del Ministero dell'economia e delle finanze che garantisce l'accesso ai dati raccolti in sede di predisposizione del bilancio dello Stato, del conto annuale del personale e del monitoraggio dei flussi di cassa e relativi agli aspetti riguardanti il costo del lavoro pubblico. L'ARAN effettua il monitoraggio sull'applicazione dei contratti collettivi nazionali e sulla contrattazione collettiva integrativa e presenta annualmente al Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero dell'economia e delle finanze nonché ai comitati di settore, un rapporto in cui verifica l'effettività e la congruenza della ripartizione fra le materie regolate dalla legge, quelle di competenza della contrattazione nazionale e quelle di competenza dei contratti integrativi nonché le principali criticità emerse in sede di contrattazione collettiva nazionale ed integrativa (nuovi commi 3 e 4 dell'art. 46 d.lgs 165 del 2001).*

*La differenza rispetto al passato è evidente: il monitoraggio non è più affidato ad un comitato paritetico costituito da rappresentanti dell'ARAN, dai comitati di settore e dalle organizzazioni dell'ARAN, ma compete esclusivamente alle competenze dell'ARAN.*

*Come si è ben osservato, nella nuova configurazione, l'attività di monitoraggio sembra dar vita, in sostanza, ad una forma generale di controllo a posteriori sulla contrattazione nazionale ed integrativa, di natura interna alla parte datoriale, finalizzato al miglior funzionamento della stessa e, quindi, alla maggiore tutela degli interessi negoziali e gestionali delle Pubbliche Amministrazioni.*

*Altre novità riguardano poi il rafforzamento dell'assetto istituzionale dell'ARAN: la revisione della nomina del suo Presidente, ora con decreto del Presidente della Repubblica (in luogo del precedente D.P.C.M.), la ridefinizione del regime delle incompatibilità professionali in chiave restrittiva, la previsione di un più ampio ventaglio di requisiti culturali e professionali necessari per aspirare alla carica (art. 41 e 46 t.u., nuovo testo).*

## ***I TEMPI DI ATTUAZIONE DEL D.LGS. 150/2009. LA CIRCOLARE DELLA FUNZIONE PUBBLICA N. 7/2010***

### ***1. Premessa***

*La Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica 13 maggio 2010 n. 7, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 15 luglio 2010, "Contrattazione integrativa. Indirizzi applicativi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150", indica i tempi di applicazione del Decreto Brunetta in materia di contrattazione integrativa e di premialità.*

*La Circolare non può peraltro non essere letta con le previsioni del D. L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, in materia di rinnovi contrattuali e di contrattazione collettiva.*

### ***2. Norme di immediata applicazione***

*Secondo la Circolare sono di immediata applicazione:*

#### ***a) Relazioni tecnico-finanziaria ed illustrativa.***

*I contratti integrativi, ai sensi dell'articolo 40, comma 3-sexies, d.lgs. n. 165 del 2001, devono essere corredati dalle relazioni tecnico-finanziaria ed illustrativa, redatte sulla base di appositi schemi predisposti dal Ministero dell'economia e finanze d'intesa con il Dipartimento della funzione pubblica e certificate dai competenti organi di controllo.*

*Nelle more della pubblicazione nei siti istituzionali degli "appositi schemi", le amministrazioni sono tenute ad utilizzare gli schemi già in uso, accompagnando, in ogni caso, la relazione tecnica con una relazione illustrativa che evidenzii il significato, la ratio e gli effetti attesi da ogni norma anche e soprattutto con riferimento alla natura premiale e selettiva cui è connessa l'erogazione delle risorse, la ricaduta sui livelli di produttività individuale e collettiva, la garanzia del servizio pubblico, l'interesse specifico*

della collettività.

*La relazione illustrativa, infatti, secondo la legge deve fra l'altro evidenziare gli effetti attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste dei cittadini (articolo 40-bis, comma 4, nuovo testo).*

*La relazione illustrativa deve distintamente illustrare il rispetto dei principi di legge e di contratto, anche con riferimento alle materie oggetto di contrattazione integrativa.*

### **b) Il sistema dei controlli.**

*Sono di immediata applicazione i controlli sui contratti integrativi previsti dall'articolo 55 del d.lgs. n. 150 del 2009 che sostituisce il testo dell'articolo 40-bis del d.lgs. n. 165 del 2001.*

*La materia dei controlli sulla contrattazione integrativa viene disciplinata con estrema ricchezza e puntualità.*

*Più precisamente, il controllo avrà ad oggetto la verifica del rispetto da parte del contratto integrativo:*

*a) dei vincoli derivanti dal contratto nazionale, anche con riferimento alle materie contrattabili, che devono essere espressamente delegate dal contratto nazionale alla contrattazione decentrata;*

*b) dei vincoli derivanti da norme di legge e dello stesso d.lgs. n. 165 del 2001, che per espressa disposizione legislativa sono definite "imperative" e, quindi, inderogabili da tutti i livelli contrattuali;*

*c) delle disposizioni sul trattamento accessorio, secondo i già descritti criteri in relazione alla finalizzazione "teleologica" della contrattazione integrativa a merito e produttività (con la necessaria selettività delle integrazioni retributive e delle progressioni orizzontali);*

*d) della compatibilità economico-finanziaria;*

*e) dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.*

### **c) Le sanzioni.**

*Le sanzioni relative alla contrattazione integrativa sono definite dall'articolo 40, comma 3- quinquies, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 54 del d.lgs. n. 150 del 2009.*

*Detta disposizione prevede che nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite di diritto ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.*

*Inoltre, il medesimo articolo, dispone che in caso di superamento dei vincoli finanziari, comunque accertato dalle sezioni regionali di controllo della Corte*

dei conti, dal Dipartimento della funzione pubblica o dal Ministero dell'economia e delle finanze, è fatto "obbligo di recupero" nella sessione negoziale successiva (articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo).

Si sottolinea che le suddette disposizioni si applicano alle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (quindi alle aziende ed enti del servizio sanitario nazionale) ed a tutti i contratti integrativi sottoscritti successivamente al 15 novembre 2009, data di entrata in vigore del d.lgs. n. 150 del 2009, indipendentemente dall'anno di riferimento finanziario del fondo di amministrazione regolato.

Con particolare riferimento agli obblighi di pubblicazione e comunicazione previsti dall'articolo 40-bis del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo, relativamente alla contrattazione integrativa, si segnala che il mancato adempimento da parte delle pubbliche amministrazioni comporta il divieto di qualsiasi adeguamento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa (articolo 40-bis, comma 7, nuovo testo).

### **3. Adeguamento dei contratti integrativi vigenti: le disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e quelle del Titolo III del d.lgs. n. 150 del 2009.**

Ai sensi dell'art. 65, c. 1, del decreto legislativo n. 150 del 2009, le amministrazioni sono tenute all'adeguamento entro il 31 dicembre 2010 dei contratti integrativi vigenti ai principi di ripartizione di competenza della legge e della contrattazione collettiva ed alle disposizioni del Titolo III (Merito e premi), a prescindere dall'anno di riferimento finanziario del fondo di amministrazione regolato.

E' da sottolineare che il comma 2 del citato articolo 65 prevede una sanzione nel caso di mancato adeguamento entro il termine finale, che comporta la cessazione e la conseguente non applicabilità dei contratti integrativi a partire dal 1° gennaio 2011.

I termini su indicati, di cui ai commi 1 e 2 del citato art. 65, sono posticipati, rispettivamente, al 31 dicembre 2011 ed al 31 dicembre 2012, per le amministrazioni del comparto Regioni ed autonomie locali nonché del Servizio sanitario nazionale.

In merito all'applicabilità delle disposizioni dei Titoli II e III del d.lgs. n. 150 del 2009, per le Regioni e gli Enti locali resta la necessità di adeguamento dei propri ordinamenti ai relativi principi entro il termine del 31 dicembre 2010, in assenza del quale verranno applicate integralmente le disposizioni previste dallo stesso decreto legislativo.

Entro il 31 dicembre 2010 quindi, i contratti integrativi, per evitare la sanzione dell'inapplicabilità' (articolo 65, comma 2, d.lgs. n. 150 del 2009), dovranno



*adattare i contenuti sulla base di quanto previsto dalle disposizioni riguardanti la definizione degli "ambiti riservati", rispettivamente, alla contrattazione collettiva ed alla legge, e dalle disposizioni del Titolo III (Merito e premi) del d.lgs. n. 150 del 2009.*

*Tale inapplicabilità per Regioni, Enti Locali e Servizio Sanitario Nazionale si verifica, come prima evidenziato, al 31 dicembre 2012, fermo restando il termine di adeguamento fissato al 31 dicembre 2011.*

*Per quanto attiene l'adeguamento previsto "alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati" occorrerà verificare attentamente se i contratti integrativi dispongono in materie riservate ovvero non espressamente rinviate a questo livello contrattuale.*

*Al riguardo, rileva sia il comma 3-bis che il comma 1 dell'articolo 40 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come novellato dall'articolo 54 del d.lgs. n. 150 del 2009.*

*In particolare, le citate disposizioni stabiliscono che:*

*a) la contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali;*

*b) sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992 n. 421;*

*c) la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche;*

*d) la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali;*

*e) la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance; a tal fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.*

*Pertanto:*

*a) la contrattazione nazionale ed a maggior ragione quella integrativa non potranno aver luogo sulle materie appartenenti alla sfera della organizzazione e della microorganizzazione, su quelle oggetto di partecipazione sindacale e su quelle afferenti alle prerogative dirigenziali; ciò, in particolare, con riferimento alle materie dell'organizzazione del lavoro e della gestione delle risorse umane, che costituiscono l'ambito elettivo tipico*

delle prerogative dirigenziali;

b) in tali materie - esclusa la contrattazione - la partecipazione sindacale potrà svilupparsi esclusivamente nelle forme dell'informazione, qualora prevista nei contratti collettivi nazionali.

Queste disposizioni, non essendo previsto dalla legge un termine di adeguamento, operano dal 15 novembre 2009, data di entrata in vigore del d.lgs. n. 150 del 2009.

Nei confronti dei contratti collettivi che dispongano in modo diverso vengono applicati i meccanismi di eterointegrazione contrattuale previsti dagli articoli 1339 ed 1414, secondo comma, codice civile, ai sensi dell'articolo 2, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001 (come modificato dall'art. 33 del d.lgs. n. 150 del 2009). Per cui, nelle predette materie, le forme di partecipazione sindacale, se già previste dai contratti nazionali, "regrediscono" all'informazione.

Relativamente a quanto previsto dal titolo III del d.lgs. n. 150 del 2009 (Merito e Premi), vengono, tra le altre, in rilievo le disposizioni che attengono all'attribuzione delle progressioni economiche/orizzontali, che andranno previste selettivamente sulla base dei risultati conseguiti ed allo sviluppo delle competenze professionali ed esclusivamente nei confronti di una quota di personale, e quelle relative alle progressioni verticali, che rimangono equiparate al pubblico concorso e sono precluse dalla contrattazione, ovvero quelle che promuovono il merito e la performance organizzativa e individuale attraverso sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche (articolo 18).

Tutte le amministrazioni dovranno procedere, entro il 31 dicembre 2010 ed in attesa della definizione dei sistemi di valutazione, ad "adeguare" i vigenti contratti integrativi ai principi di selettività e concorsualità enunciati dal Titolo III del decreto legislativo citato.

Ne discende, peraltro, che i "nuovi" contratti integrativi, cioè quelli stipulati successivamente alla data del 15 novembre 2009, data di entrata in vigore del n. d.lgs. 150 del 2009, sono soggetti all'applicazione delle nuove regole. I contratti integrativi attualmente vigenti, ma stipulati in data antecedente, invece, potranno essere applicati sino a quando non intervenga un nuovo contratto integrativo che proceda all'adeguamento di cui all'articolo 65, comma 1, entro la data del 31 dicembre 2010, termine ultimo per disporre l'adattamento, dopo il quale si determina ex lege la cessazione delle vecchie regole.

#### **4. Disposizioni la cui applicazione decorre a partire dalla stipulazione contratti collettivi relativi al periodo contrattuale 2013-2015**

Altre norme del d.lgs. n. 150 del 2009 non risultano invece applicabili se non a partire, secondo la circolare dalla stipulazione dei contratti collettivi relativi

*al periodo contrattuale 2010-2012, in quanto ne presuppongono l'entrata in vigore, ma che alla luce del D. L. 78/2010 convertito in Legge 122/2010, vanno rinviate al 2013.*

*E' questo il caso:*

*a) della norma che impone di destinare alla produttività individuale la quota prevalente della retribuzione accessoria, la quale presuppone un intervento sulla struttura della retribuzione che può essere attuata solo con i successivi contratti collettivi (comma 3-bis dell'art 40 del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo);*

*b) delle disposizioni relative al trattamento accessorio dei dirigenti collegato ai risultati di cui all'articolo 24 del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 45 del d.lgs. n. 150 del 2009;*

*c) del bonus annuale delle eccellenze e del premio annuale per l'innovazione, che richiedono comunque l'intervento del contratto nazionale per la determinazione dell'ammontare (articoli 21 e 22 del d.lgs. n. 150 del 2009); Analogamente, l'applicazione delle disposizioni che prevedono la possibilità di distribuire le risorse della contrattazione decentrata sulla base della "graduatoria di performance" di cui all'articolo 40, comma 3-quater, è direttamente collegata alla stipulazione dei nuovi contratti nazionali per il periodo 2010-2012, la quale dovrà definire le modalità di ripartizione delle stesse tra i diversi livelli di merito delle amministrazioni.*

*Alla luce di quanto previsto dall'art. 9, comma 17, del D. L. 78/2010, "Non si dà luogo, senza possibilità di recupero, alle procedure contrattuali e negoziali relative ai triennio 2010-2012 del personale di cui all'articolo 2, comma 2 e articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165", le norme di cui sopra saranno applicabili dal 2013.*

## **5. Pubblicazione e comunicazione e connesse sanzioni in caso di inadempimento**

*Il comma 4 dell'articolo 40-bis, nuovo testo, prevede che le amministrazioni pubbliche hanno l'obbligo di pubblicare, in modo permanente, sul proprio sito istituzionale, con modalità che garantiscono la piena visibilità ed accessibilità delle informazioni ai cittadini:*

*a) i contratti integrativi stipulati;*

*b) la relazione tecnico-finanziaria, certificata dagli organi di controllo;*

*c) la relazione illustrativa, certificata dagli organi di controllo;*

*d) le informazioni trasmesse annualmente al Ministero dell'economia, sulla base degli schemi già approntati, ai fini dell'inoltro alla Corte dei conti (adempimento già previsto dall'articolo 67 del decreto-legge n. 112 del 2008);*

*e) gli esiti della valutazione, da parte dei cittadini-utenti, sugli effetti attesi sul funzionamento dei servizi pubblici in esito alla contrattazione integrativa.*

*Per l'adempimento di cui al punto e) le amministrazioni dovranno attendere la pubblicazione sul sito istituzionale dell'apposito modello di rilevazione previsto dalla nuova normativa, che è in corso di predisposizione.*

*Per quanto attiene la pubblicazione sui siti web, si segnala, inoltre, l'articolo 11, comma 8, del d.lgs. n. 150 del 2009, che dispone, nell'ambito degli obblighi finalizzati a garantire una maggiore trasparenza, la pubblicazione sul sito istituzionale delle amministrazioni, tra l'altro, dell'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e dell'ammontare dei premi effettivamente distribuiti, nonché dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti che per i dipendenti.*

*Agli obblighi di pubblicazione del contratto integrativo fanno riscontro gli ulteriori obblighi di comunicazione (anche a fini di controllo oltre che di monitoraggio), previsti dai commi 3 e 5 dell'articolo 40-bis del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo.*

*Si prevede che le amministrazioni trasmettano alla Corte dei Conti, tramite il Ministero dell'economia e finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, entro il 31 maggio di ogni anno, specifiche informazioni sulla contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno.*

*Infine, il comma 5 dell'articolo 40-bis sancisce specifici obblighi per le amministrazioni di trasmissione per via telematica all'ARAN ed al CNEL del contratto integrativo con le relazioni tecnica ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. Il termine per l'inoltro è fissato in cinque giorni che decorrono dalla sottoscrizione.*

*In tutti i casi di mancato adempimento dei predetti obblighi è prevista la sanzione generale consistente nel divieto di qualsiasi adeguamento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa.*

*Anche in questo caso, queste disposizioni, sulla base del principio del tempus regit actum, si applicano a tutti i contratti integrativi sottoscritti successivamente al 15 novembre 2009, data di entrata in vigore del d.lgs. n. 150 del 2009, indipendentemente dall'anno di riferimento finanziario del fondo di amministrazione regolato.*

## TITOLO II

### RAPPORTO DI LAVORO

#### CAPO I

#### Art. 4

#### **Disposizioni in materia di funzioni dirigenziali**

1. Ad integrazione di quanto previsto dalle vigenti norme contrattuali in tema di incarichi e ferma restando la competenza dell'azienda in merito alla graduazione delle funzioni dirigenziali, ai sensi dell'art. 50 del CCNL 5.12.1996, come modificato dall'art. 26 del CCNL 8.6.2000, si precisa che:

- l'incarico di direzione di struttura semplice, ed in particolare quella dipartimentale, include necessariamente la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali, che deve essere prevalente rispetto agli altri criteri e parametri. Ove previsto dagli atti di organizzazione interna, lo stesso può comportare, inoltre, la responsabilità di gestione diretta di risorse finanziarie;
- l'incarico di natura professionale di cui all'art. 27, comma 1, lett. c) del CCNL 8.6.2000 prevede in modo prevalente rispetto agli altri criteri e parametri, responsabilità tecnico-specialistiche.

2. L'incarico dirigenziale di natura gestionale o professionale si perfeziona solo a seguito della stipula del contratto individuale con le modalità di cui all'art. 13 del CCNL 8.6.2000 come integrato dall'art. 24, comma 6 del CCNL 3.11.2005 e secondo quanto previsto dall'art. 28, comma 5 del CCNL 8.6.2000, come integrato dall'art. 24, comma 7 del CCNL 3.11.2005.

3. I valori massimi delle fasce di cui agli artt. 54 e 55 del CCNL 5.12.1996, come modificati dall'art. 40, comma 10 del CCNL 8.6.2000, sono così rideterminati, nei limiti delle disponibilità del fondo di competenza:

- Fascia a) dell'art. 54: € 50.000,00
- Fascia b) dell'art. 54: € 42.000,00
- Fascia a) dell'art. 55: € 42.000,00
- Fascia b) dell'art. 55: € 30.000,00

4. Il comma 9 dell'art. 40 del CCNL 8.6.2000 è così modificato: le parole “è prevista una maggiorazione fra il 35 ed il 50%” sono sostituite dalle seguenti: “senza ulteriori oneri aggiuntivi a carico del bilancio dell'Azienda è prevista una maggiorazione fra il 30 % ed il 50%”.

5. Al comma 5 dell'art. 27 del CCNL dell'8 giugno 2000, l'espressione “quelle strutture” viene così sostituita: “quelle strutture di carattere gestionale”.

#### **Commento all'art. 4**

*Il presente articolo integra la complessa ed articolata materia degli incarichi dirigenziali nella sua sequenza normativa a partire dal CCNL 5 dicembre 1996. La norma in questione contiene: a) modifica/integrazione di norme contrattuali preesistenti; b) ulteriori precisazioni in ordine al modello contrattuale degli incarichi dirigenziali, come consolidatosi con i precedenti CCNL. In particolare, per quanto riguarda gli aspetti relativi al primo punto (modifica/integrazione di norme contrattuali preesistenti) si procede alla rideterminazione, in aumento, del valore massimo delle fasce economiche di retribuzione di posizione, riconducibili alle quattro tipologie contrattuali di incarichi dirigenziali (incarico di direzione di struttura complessa, incarico di direzione di struttura semplice, incarico di alta specializzazione o di elevata professionalità, incarico professionale di base conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di anzianità). Tale valore massimo resta attribuibile solo in presenza della procedura di graduazione degli incarichi dirigenziali che ne fissa, in ambito aziendale, i relativi parametri economici e previa verifica della disponibilità sullo specifico fondo contrattuale (fondo per la retribuzione di posizione), determinato ai sensi dell'art. 8 del CCNL 6 maggio 2010, biennio economico 2008\2009. Allo stesso modo viene incrementato il valore minimo e massimo (da 15mila a 25mila Euro annui) della maggiorazione della indennità di retribuzione di posizione, prevista, per i direttori di dipartimento (o, più in generale, per i titolari di incarico di direzione di articolazioni aziendali di particolare rilevanza che prevedano, al loro interno, più strutture complesse),- dall'art. 40 comma 9 del CCNL 8 giugno 2000 che, tuttavia, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto, va corrisposta “senza ulteriori oneri aggiuntivi a carico del bilancio dell'Azienda” e, pertanto, anch'essa a carico del fondo di posizione di cui al richiamato art. 8 del CCNL di biennio economico 6 maggio 2010. Si ricorda che la norma preesistente, oggi modificata (art. 40 CCNL 8 giugno 2000), prevedeva che alla corresponsione della maggiorazione in questione l'Azienda provvedesse “con oneri a carico del proprio bilancio” (comma 12).*

*Attraverso il presente articolo le parti hanno inteso inoltre meglio chiarire alcuni ambiti relativi alla natura ed alle caratteristiche di alcune tipologie di incarichi dirigenziali come già definiti dai precedenti CCNL e, in particolare, dall'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000.*

*Viene specificato, in particolare, che l'incarico di direzione di struttura semplice, ed in particolare quella dipartimentale, include necessariamente la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali, e che tale caratteristica deve essere prevalente rispetto agli altri criteri e parametri. Ove previsto dall'atto aziendale o da altri atti di organizzazione interna, tale tipologia di incarico può comportare, inoltre, la responsabilità di gestione*

*diretta di risorse finanziarie. Ad ulteriore e definitivo chiarimento viene altresì precisato che la struttura semplice si configura come un'articolazione interna di una struttura complessa aziendale, mentre la struttura semplice dipartimentale afferisce al dipartimento e non è incardinata all'interno di una struttura complessa (dichiarazione congiunta n. 1).*

*Al contrario, l'incarico di natura professionale di alta specialità o di elevata professionalità (art. 27, comma 1, lett. c) del CCNL 8.6.2000) si caratterizza per la prevalenza delle responsabilità tecnico-specialistiche rispetto agli altri criteri e parametri. La necessità di questa ulteriore integrazione contrattuale di normativa preesistente, che - alla luce dei contenuti della precedente normativa di riferimento - potrebbe sembrare scontata, nasce dalla constatazione che, in sede di concreta attuazione da parte delle Aziende del modello contrattuale degli incarichi dirigenziali sono stati spesso classificati e, successivamente, conferiti come incarichi di direzione di struttura semplice, fattispecie che per caratteristiche, contenuti, competenze e responsabilità erano, al contrario, dei veri e propri incarichi professionali. Attraverso la dichiarazione congiunta n. 2 si intende inoltre ribadire e rafforzare quanto già previsto dall'art. 6 del CCNL 17 ottobre 2008 in ordine alla pari dignità ed importanza delle tipologie di incarico, sia gestionali che professionali, che essendo entrambi funzionali - ma con caratteristiche ed attribuzioni diverse ad un'efficace organizzazione aziendale, possono raggiungere una analoga retribuzione di posizione in conseguenza della graduazione delle funzioni stabilita in azienda.*

*L'incarico dirigenziale di natura gestionale o professionale si perfeziona solo a seguito della stipula del contratto individuale con le modalità di cui all'art. 13 del CCNL 8.6.2000. In particolare, la durata degli incarichi non può essere inferiore a quella contrattualmente prevista (da cinque a sette anni per gli incarichi di direzione di struttura complessa e da tre a cinque anni per i restanti incarichi) anche nei casi di rinnovo, ad eccezione dei casi in cui venga disposta la revoca anticipata per effetto di valutazione negativa. L'incarico - anche se non ne sia scaduta la durata - cessa automaticamente al compimento del limite massimo di età.*

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

*Ad integrazione del commento al presente articolo nonché a completamento della problematica contrattuale appare opportuno delineare, schematicamente, le linee generali che caratterizzano il "sistema degli incarichi".*

*È ormai noto come la dirigenza del Servizio Sanitario Nazionale abbia conosciuto negli ultimi anni un articolato e profondo processo di riordino*

*all'interno del più ampio disegno di riforma dell'assetto dell'intera dirigenza pubblica avviato con il decreto legislativo n. 29 del 1993. Con il varo della terza riforma della sanità ad opera del decreto legislativo n. 229 del 1999 si è giunti, sotto il profilo legislativo, a dare attuazione, anche per i dirigenti sanitari del servizio sanitario nazionale, alle norme contenute nella riforma del pubblico impiego.*

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

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

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

*a) TECNICO-PROFESSIONALE*

*autonomia e responsabilità legate all'esercizio della propria professione;*

*b) GESTIONALE*

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

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

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

*Essa in sostanza indica i riferimenti generali ed omogenei ai quali le aziende devono attenersi nella definizione delle singole posizioni di incarico e dei propri criteri. In particolare, grazie alla modifica apportata dal contratto*



*CCNL 8 giugno 2000, articolo 26, quasi a chiarire una situazione che spesso aveva in passato dato adito a dubbi interpretativi, la norma ribadisce che la graduazione delle funzioni deve avere carattere di obiettività e di conseguenza prescindere sia dalla situazione personale dei dirigenti, sia con riferimento alle posizioni giuridiche di provenienza che al rapporto di lavoro. Questa disposizione trova una ulteriore affermazione, e di fatto la concretizzazione, nella sua stessa traduzione retributiva che avviene in ossequio del principio che, a parità di graduazione, va prevista una identica e conseguente retribuzione. Per confermare ulteriormente questo quadro interpretativo anche il contratto del CCNL 8 giugno 2000 si pronuncia, con l'articolo 24, comma 9.*

*Il CCNL, al solo scopo di favorire il pieno sviluppo dell'iniziativa aziendale, individua un insieme di criteri generali che le aziende sono tenute a seguire, con possibilità di integrarli, per la graduazione delle funzioni; essi vengono riassunti negli schemi che seguono.*

*Le aziende una volta disegnato il proprio assetto organizzativo secondo quanto previsto dall'articolo 3 del decreto legislativo n. 229/99, attraverso la definizione dell' "atto aziendale", e stabilita, in base ai criteri di cui si è detto la graduazione (che, ricordiamo, è materia di concertazione come previsto dall'articolo 6 comma 1 lett. B), attribuiscono ad ogni posizione dirigenziale prevista un determinato "peso", vale a dire un valore economico, assumendo e operando in coerenza con il principio menzionato, e cioè che a parità di struttura organizzativa e corrispondenza delle funzioni, alle posizioni deve essere attribuita la stessa valenza economica.*

*Alla retribuzione della posizione si provvede mediante le risorse individuate in un apposito fondo contrattuale, costituito presso ciascuna azienda proprio al fine di assegnare ai dirigenti un trattamento economico legato alle funzioni dell'incarico attribuito ed alle connesse responsabilità.*

*Proprio questo quadro di disposizioni configura una dinamicità della struttura retributiva fortemente differenziata dalla precedente, ovverosia da quella corrispondente alla carriera "per concorso". In questa il vincitore di un concorso accedeva, stabilmente, ad una nuova posizione giuridica (assistente/aiuto/primario) e ad un nuovo corrispondente livello retributivo (9°, 10°, 11°); ora invece il dirigente assegnatario di un incarico non acquisisce una nuova posizione giuridica, ma assume, a tempo determinato, un nuovo incarico dirigenziale al quale corrisponde una retribuzione di posizione che, ferma restando la parte fissa e variabile garantita già acquisita (e fotografata) in sede di CCNL 5 dicembre 1996 e quindi definibile come "propria", si modifica esclusivamente nella sua parte variabile, la così detta variabile aziendale.*

*Come noto l'articolo 27 del CCNL 8 giugno 2000, in conformità con l'articolo*

15 del decreto legislativo 502 del 1992 prevede le quattro tipologie di incarichi dirigenziali: incarico di direzione di struttura complessa (lett. a), incarico di direzione di struttura semplice (lett. b); incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo (lett. c) e incarichi professionali conferibili ai dirigenti con meno di 5 anni di attività. Questa norma, nel prevedere che ai dirigenti che compiono il quinquennio, dopo il processo valutativo e a fronte di esito positivo dello stesso, possono essere assegnati incarichi di maggior valore (lettera c), in realtà prevede una sub tipologia, corrispondente ai dirigenti equiparati ma non assegnatari di ulteriori incarichi. Coerentemente le tabelle di cui all'articolo 37 e seguenti prevedono cinque tipologie.

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

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

#### **fase 1: definizione del modello organizzativo**

Le aziende, in virtù dell'autonomia d'impresa di cui l'articolo 3 del decreto legislativo n. 502/92 e successive modifiche ed integrazioni, disciplinano autonomamente il proprio assetto organizzativo (e non solo) con la predisposizione dell'atto aziendale, all'interno del quale individuano le proprie articolazioni interne principali (dipartimenti, strutture semplici e strutture complesse), stabilendo anche gli aspetti della loro sovra o sotto ordinazione (come peraltro è previsto dal CCNL 8 giugno 2000 dall'articolo 27, comma 2), dandone informazione alle organizzazioni sindacali.

#### **fase 2: graduazione delle funzioni**

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

degli incarichi e su richiesta delle organizzazioni sindacali a fissare un incontro per illustrarne i contenuti.

**fase 3: assegnazione dell'incarico**

Il momento conclusivo del processo è dato dall'assegnazione vera e propria degli incarichi. Prima di far questo però l'azienda deve preventivamente, con apposito provvedimento, stabilire i criteri e le procedure sia per l'affidamento che per la revoca degli incarichi, attenendosi ai seguenti criteri:

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

In questa fase il sistema delle relazioni sindacali prevede l'attivazione della procedura di concertazione con i sindacati.

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

Si riporta di seguito una tabella riepilogativa delle disposizioni contrattuali in materia di incarichi dirigenziali per la dirigenza sanitaria a partire dal CCNL 5 dicembre 1996, tutt'oggi vigenti, comprensivi dell'attuale tornata contrattuale:

**Tavola - I -**

<i>Graduazione delle funzioni e conferimento incarichi</i>	<i>Valutazione, conferma, revoca</i>	<i>Retribuzione di posizione</i>
<i>Art. 50 CCNL 5.12.1996, modificato art. 26 CCNL 8.6.2000</i>	<i>Artt. 25-32 CCNL 3.11.2005</i>	<i>Artt. 53-55 CCNL 5.12.1996</i>
<i>Artt. 27, 28 e 29 CCNL 8.6.2000</i>		<i>Art. 39 e 47 CCNL 8.6.2000</i>
<i>Art. 6 CCNL 17.10.2008</i>		<i>Art. 3 CCNL 6.5.2010</i>
<i>Art. 4 CCNL 6.5.2010</i>		<i>Art. 4 CCNL 6.5.2010</i>

## *CAPO II*

### **RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE**

#### **Art. 5 Principi generali**

1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura del dirigente, nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione spettanti alla dirigenza, nonché della giurisprudenza costituzionale in materia ed al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività delle Aziende ed enti del SSN, sono stabilite specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare per i dirigenti, nonché il relativo sistema sanzionatorio con la garanzia di adeguate tutele al dirigente medesimo, nel rispetto di quanto stabilito dal D.Lgs. 150/2009.

2. Costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui al presente CCNL e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, disciplinata dall'art. 15/ter del d.lgs. n. 502 del 1992, che invece riguarda il raggiungimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati, nonché la capacità professionale, le prestazioni e le competenze organizzative dei dirigenti. Quest'ultima viene accertata secondo le procedure e mediante gli organismi previsti nell'ambito del sistema di valutazione di cui agli artt. 25 e segg. del CCNL del 3 novembre 2005.

3. Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità di cui all'art. 55 del d.lgs. n. 165 del 2001, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.

4. Per la responsabilità disciplinare, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni, individuate dal presente CCNL, sono applicate secondo i principi e i criteri definiti dal presente CCNL medesimo, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 55 e seguenti del d.lgs. 165/2001, come modificato dal d.lgs. 150/2009, con particolare riferimento alla regolamentazione del procedimento disciplinare. L'irrogazione della sanzione deve basarsi su elementi certi ed obiettivi, deve essere tempestivamente comunicata al dirigente e, al fine di garantire la certezza delle situazioni giuridiche, non può essere applicata una sanzione di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo.

## **Art. 6**

### **Obblighi del dirigente**

1. Il dirigente conforma la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e contribuisce alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità.

2. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti, operando costantemente nel pieno rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, allegato al CCNL del 3.11.2005, di cui si impegna a osservare tutte le disposizioni nonché dei codici di comportamento adottati dalle Aziende ai sensi dell'art. 54, comma 5 del d.lgs. 165/2001 e di quanto stabilito nelle Carte dei Servizi.

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

- a) assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro, nonché delle disposizioni contrattuali, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Azienda e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;
- b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- c) nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'Azienda con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'Azienda;
- d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando ed assicurando la presenza in servizio correlata alle esigenze della propria struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, nel rispetto della normativa contrattuale e legislativa vigente;
- e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dei parenti e degli affini fino al quarto grado e dei conviventi;
- f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al rispetto delle norme del

- codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;
- g) informare l'Azienda di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale, quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda;
  - h) astenersi dal chiedere o accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore;
  - i) garantire, per quanto nei suoi poteri e nei suoi obblighi, il massimo rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente nell'arco delle 24 ore, nell'ambito delle funzioni assegnate al dirigente, nel rispetto dalla normativa contrattuale vigente;
  - j) assicurare la massima diligenza nella compilazione e tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;
  - k) rispettare le norme di legge, contrattuali ed aziendali in materia di espletamento dell'attività libero professionale;
  - l) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia;
  - m) assolvere diligentemente e prontamente agli obblighi a lui ascrivibili in merito alla certificazione delle assenze per malattia.

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

5. In materia di incompatibilità, resta fermo quanto previsto dall'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, anche con riferimento all'art. 1, comma 60 e segg. della legge 662 del 1996.

6. L'art. 14 del CCNL del 17 ottobre 2008 è disapplicato.

## **Art. 7**

### **Sanzioni e procedure disciplinari**

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'art. 6 (obblighi del dirigente), secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:

- a) censura scritta;
- b) sanzione pecuniaria;
- c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le

previsioni dell'art. 8 (codice disciplinare);

d) licenziamento con preavviso;

e) licenziamento senza preavviso.

2. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari della dirigenza e per le forme e i termini del procedimento disciplinare, trovano applicazione le previsioni dell'art. 55 bis del d.lgs. 165/2001.

3. Per le infrazioni di minore gravità fino alla sospensione dal servizio non superiore a dieci giorni, il titolare del potere disciplinare è, ai sensi dell'art. 55/bis, comma 2, il dirigente responsabile della struttura cui l'interessato è formalmente assegnato. Per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi della sospensione dal servizio per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare viene svolto dall'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 55/bis, comma 4.

4. Nei casi stabiliti dall'art. 55, comma 4 del d.lgs. n. 165 del 2001, il soggetto competente ad assumere le determinazioni conclusive del procedimento disciplinare è il direttore generale o chi da lui delegato.

5. Nell'ambito del procedimento disciplinare previsto dall'art. 55/bis del d.lgs. 165/2001 come introdotto dal d.lgs. n. 150/2009, la contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva, nel rispetto dei termini temporali previsti dalla legge, nonché contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi, al fine di rendere edotto il dirigente degli elementi a lui addebitati e consentire allo stesso di esercitare il diritto di difesa.

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

7. I provvedimenti cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.

## **Art. 8** **Codice disciplinare**

1. Le Aziende sono tenute al rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza. A tale fine sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

- l'intenzionalità del comportamento;

- il grado di negligenza dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;

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

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 e 8 già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate nell'ambito del presente articolo.

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

4. La sanzione disciplinare dal minimo della censura scritta fino alla multa da € 200 a € 500 si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1, nei casi di:

a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55/ quater, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 165/2001;

b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti della direzione aziendale, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;

c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;

d) comportamento negligente nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;

e) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'azienda di essere stato rinvio a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda;

f) violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;

g) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché del divieto di fumo, anche se non ne



sia derivato danno o disservizio per l'azienda o per gli utenti;

h) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, anche se non ne sia derivato danno all'azienda.

L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'Azienda ed è destinato alle attività formative.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni, si applica nel caso previsto dall'art. 55 bis, comma 7 del d.lgs. 165/2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione, si applica nei casi previsti dall'art. 55 sexies, comma 3 e dall'art. 55 septies, comma 6 del d.lgs. 165/2001.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi, si applica nel caso previsto dall'art. 55 sexies, comma 1 del d.lgs. 165/2001.

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 4, 5, 6, e 7 oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;

b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'Azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti o dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

c) manifestazioni offensive nei confronti dell'Azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti, dei dipendenti o di terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;

d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 sexies, comma 3, del D.Lgs. 165/2001;

e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli

obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'azienda, agli utenti o ai terzi;

f) occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;

g) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale;

h) comportamenti omissivi o mancato rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente, nell'arco delle ventiquattro ore, nell'ambito delle funzioni assegnate e nel rispetto della normativa contrattuale vigente;

i) comportamento negligente od omissivo nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche, da cui sia derivato un danno per l'azienda o per i terzi;

j) inosservanza degli obblighi, a lui ascrivibili in merito alla certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia;

k) qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'azienda o a terzi, fatto salvo quanto previsto dal comma 7;

l) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;

m) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.

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

10. In relazione alla specificità della funzione sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa, anche con riferimento alla garanzia della continuità assistenziale, l'Azienda, con provvedimento motivato e previo consenso del dirigente, può trasformare la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in una sanzione pecuniaria corrispondente al numero dei giorni di sospensione dell'attività lavorativa, tenendo presente la retribuzione giornaliera di cui all'art. 26 del CCNL del 10 febbraio 2004. Tale clausola non si applica ai casi di sospensione previsti dagli artt. 55 bis, comma 7 del d.lgs. 165/2001, dall'art. 55 sexies, comma 3 e dall'art. 55 septies, comma 6 del d.lgs. 165/2001.

La relativa trattenuta sulla retribuzione è introitata dal bilancio dell'Azienda ed è destinata alle attività formative.

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

1. con preavviso, per:

a) le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. b) e c) del D.lgs. 165/2001 e 55, septies, comma 4;

b) recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 e 8, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio o, comunque, quando le mancanze di cui ai commi precedenti si caratterizzino per una particolare gravità;

c) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale, ove ne sia seguito grave conflitto di interessi o una forma di concorrenza sleale nei confronti dell'azienda;

2. senza preavviso, per:

a) le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. a, d), e) ed f) del D.lgs. 165/2001 e dall'art. 55 quinques, comma 3;

b) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 10 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 11, comma 1 (Rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare);

c) condanna, anche non passata in giudicato, per:

a. i delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e nell'art. 59, comma 1, lett.

a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c), del D. Lgs. n. 267 del 2000;

b. gravi delitti commessi in servizio;

c. delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 97/2001.

d) recidiva plurima di sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano anche forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;

e) recidiva plurima in atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

f) per gli atti e comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, seppur estranei alla prestazione lavorativa, posti in essere anche nei confronti di terzo, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2119 del codice civile.

12. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 e dal comma 11 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 6 (Obblighi del dirigente), nonché quanto al

tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

13. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, nonché al codice di comportamento e alle carte dei servizi, ove emanate, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'azienda, secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo del D.lgs. 165/2001. Tale pubblicità equivale a tutti gli effetti all'affissione all'ingresso della sede di lavoro.

14. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 13, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua affissione o dalla pubblicazione nel sito web dell'amministrazione. Resta fermo che le sanzioni previste dal D.Lgs. 150/2009 si applicano dall'entrata in vigore del decreto stesso.

15. I commi 3 e 5 dell'art. 35 del CCNL 5 dicembre 1996 sono abrogati.

## **Art. 9**

### **Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare**

1. L'azienda, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo potrà essere prorogato a sessanta giorni nei casi di particolare gravità e complessità.

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

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

## **Art. 10**

### **Sospensione cautelare in caso di procedimento penale**

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico

dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'azienda non proceda direttamente ai sensi dell'art. 8 (codice disciplinare) comma 11.

2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, secondo quanto previsto dall'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, salvo che l'Azienda non proceda direttamente ai sensi dell'art. 11, comma 2 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL.

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b), e c), del D. Lgs .n. 267 del 2000 e fatta salva l'applicazione dell'art. 8 (codice disciplinare), comma 11, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, nonché dell'art. 11 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL.

4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001. E' fatta salva l'applicazione dell'art. 8 (codice disciplinare), comma 11, punto 2, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001 nonché dell'art. 11 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL.

5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, comma 1, ultimo periodo.

6. Ove l'azienda intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'art. 8 (codice disciplinare), comma 11, punto 2, la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 8 (codice disciplinare) comma 11, punto 2, l'azienda ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o

comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità dell'art. 8 (codice disciplinare).

7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità o il maturato economico annuo, ove spettante, e gli eventuali assegni familiari, qualora ne abbiano titolo.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 11, (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

## **Art. 11**

### **Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale**

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

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

3. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55ter

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

4. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 8 (codice disciplinare) comma 11, punto 2 e, successivamente, il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che “l'imputato non l'ha commesso, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55-ter, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

5. Dalla data di riammissione di cui al comma 4, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, nonché della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli.

6. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dal presente CCNL.

7. E' abrogato l'art. 19 del CCNL del 3.11.2005, come modificato dall'art. 17 del CCNL del 17/10/2008.

## **Art. 12**

### **La determinazione concordata della sanzione**

1. L'autorità disciplinare competente ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.

2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.

3. L'autorità disciplinare competente o il dirigente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art.55-bis, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs.n.165/2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del D.Lgs.n.165/2001.

4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del D.Lgs.n.165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs.n.165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

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



8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs.n.165/2001.

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

### **Art. 13**

#### **Norme finali relative alla responsabilità disciplinare**

Al fine di monitorare e verificare l'applicazione delle norme contrattuali definite dal presente CCNL, le Aziende sono tenute ad inviare, con cadenza annuale, a ciascuna Regione un rapporto informativo sui procedimenti disciplinari effettuati anche con riferimento ai risultati degli stessi sia in termini di sanzioni erogate che di archiviazioni effettuate.

### **Art. 14**

#### **La reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato**

1. L'Azienda, a domanda, reintegra in servizio il dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato dalla data della sentenza che ne ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza, anche in soprannumero nella medesima Azienda, con il conferimento allo stesso di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. I dirigenti con incarico di struttura sono reintegrati in servizio con il medesimo incarico, ove disponibile, oppure con incarico, anche di natura professionale, di valore economico corrispondente a quello precedentemente ricoperto. Ai dirigenti spetta, inoltre, il trattamento economico che sarebbe stato corrisposto nel periodo di licenziamento, anche con riferimento alla retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento.

2. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dalle vigenti disposizioni.

## **Art. 15**

### **Indennità sostitutiva della reintegrazione**

1. L'Azienda o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, di cui all'art. 14 (Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato), il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.

2. L'indennità supplementare di cui al comma 1 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure già previste per analoghe finalità nel CCNL del 10 febbraio 2004:

- 7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;
- 2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.

3. Nelle mensilità di cui ai commi 1 e 2 è ricompresa anche la retribuzione minima unificata già in godimento del dirigente al momento del licenziamento, con esclusione della variabile aziendale e di quella di risultato e delle altre indennità connesse all'incarico precedentemente ricoperto.

4. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'Azienda non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.

5. Il dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 165 del 2001. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Azienda, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

6. La presente disciplina trova applicazione dalla data di definitiva sottoscrizione del presente CCNL.

### **Commento agli artt. da 6 a 15**

*L'articolato in esame concerne, in buona sostanza, l'adeguamento delle disposizioni contrattuali per la dirigenza del Servizio sanitario nazionale in materia di responsabilità disciplinare, di tipologia delle infrazioni e del relativo sistema sanzionatorio e della sua irrogazione, alle novità in materia introdotte dal D.Lgs. 150/2009 che ha riformato quanto già previsto dal D.Lgs. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni. Si precisa che nel commento che segue con il termine "testo unico" (t.u.) si definisce il D.Lgs. 165/2001 come novellato dal D.Lgs. 150/2009.*

### **LA RESPONSABILITA' DISCIPLINARE NEL D.LGS. 150/2009**

#### ***La contrattualizzazione del rapporto e la disciplina applicabile***

*La responsabilità disciplinare è una delle cinque responsabilità del dipendente pubblico, insieme alla responsabilità civile, amministrativo-contabile, penale e dirigenziale.*

*Con riferimento alla responsabilità disciplinare, va preliminarmente ricordato che, a norma dell'art. 2 del t.u. dettato con il d.lgs. n. 165 del 2001, i rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel decreto; inoltre, ai sensi dell'art. 4 comma 2 del medesimo decreto, nelle materie inerenti al rapporto di lavoro, le pubbliche amministrazioni operano con i poteri del datore di lavoro privato: nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro.*

*Il potere disciplinare della pubblica amministrazione non è dunque più un potere fondato sulla supremazia speciale della stessa ma solo un potere di tipo privatistico analogo in tutto al potere disciplinare del datore di lavoro privato.*

*In materia, è tradizionalmente recepito il principio di tipicità delle sanzioni, essendo applicabili solo le sanzioni previste, con riferimento a ciascuna specifica infrazione, dalla disciplina; peraltro, come si vedrà, sull'operatività concreta del principio incide la fonte normativa di disciplina delle sanzioni.*

*La privatizzazione del potere disciplinare implica sul piano sostanziale la competenza della contrattazione collettiva in ordine alla tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni, la non esperibilità del ricorso gerarchico e del ricorso straordinario al Presidente della Repubblica, l'inapplicabilità delle regole sul procedimento amministrativo di cui alla l. 241 del 90 (con particolare riferimento ad obblighi di motivazione e regole generali di accesso agli atti), l'impossibilità dell'amministrazione di esercitare l'autotutela*

*amministrativa (che è potere pubblicistico ed autoritativo) avverso gli atti viziati.*

*Il potere disciplinare della p.a. è a tutti gli effetti un potere gestionale del rapporto di lavoro di tipo privatistico, atteso che la sanzione disciplinare è irrogata mediante negozio giuridico, con il quale viene esercitato il diritto dell'amministrazione di incidere sulla sfera giuridica del dipendente in virtù dei poteri che le competono in relazione al rapporto giuridico privato in essere.*

*Sul piano processuale, la privatizzazione implica la giurisdizione del giudice ordinario sulle controversie relative, con potere di annullamento dei provvedimenti disciplinari, nonché il superamento dell'onere di impugnativa dell'atto amministrativo nel termine decadenziale e la diversità di censure prospettabili in giudizio.*

*Sempre sul piano processuale, il testo unico ha mantenuto la devoluzione - salvo alcune eccezioni- al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, di tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, e in tale ambito anche delle controversie relative alla materia disciplinare.*

*La disciplina del D.Lgs. 150/2009, poi confluita nel testo unico, ha segnato una netta innovazione rispetto alla disciplina precedente di fonte unilaterale ed ha sostanzialmente reso la materia omogenea a quella del lavoro privato.*

*Per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni il cui rapporto è privatizzato trovavano applicazione tutte le norme di cui all'art. 7 stat. lav. essendo ormai omologati l'ordinamento disciplinare pubblico e privato.*

*Trovavano per la prima volta applicazione anche le norme del codice civile: in particolare, l'art. 2106 c.c., nel disciplinare le sanzioni disciplinari, prevede che l'inosservanza delle disposizioni contenute negli artt. 2104 e 2105 può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione: la norma dunque da un lato stabilisce direttamente il principio di adeguatezza e proporzionalità della sanzione all'infrazione commessa, dall'altro lato richiama anche per il lavoro alle dipendenze di pubbliche amministrazioni gli obblighi di diligenza e fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli art. 2104 e 2105 cod. civ. Secondo tali norme, il prestatore di lavoro: deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale; deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende; non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.*

*Con la riforma dettata dal d.lgs. 150 del 2009, il legislatore incide profondamente sul quadro normativo finora delineato, motivato soprattutto dal fine di potenziare il livello di efficienza degli uffici pubblici e di contrastare i fenomeni di scarsa produttività e assenteismo, intervenendo sia sul piano procedurale (con l'obiettivo di semplificare l'esercizio del potere disciplinare), sia sul piano sostanziale.*

*Sotto tale ultimo profilo, vengono introdotte ex lege alcune specifiche tipologie di infrazioni disciplinari volte a reprimere condotte dannose per il buon andamento dell'amministrazione sia direttamente (quali lo scarso rendimento o le falsificazioni in materia di giustificazione delle assenze dal lavoro), sia indirettamente (quali il mancato esercizio del potere disciplinare da parte dei soggetti responsabili).*

*Sul piano delle fonti, la disciplina del decreto di riforma si caratterizza per la pubblicizzazione di alcune tipologie di infrazioni, e per la attribuzione alla contrattazione collettiva di un ruolo secondario nella determinazione delle infrazioni e delle relative sanzioni, sempre peraltro circoscritto ai limiti fissati dal legislatore.*

*Il comma 1 dell'articolo 40 del t.u. prevede infatti che “Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge”.*

*La legge, dunque, si riappropria di una materia tipicamente contrattuale e regola direttamente, salvo alcuni rimandi alla contrattazione, l'intera materia, che risulta, sostanzialmente indisponibile, dunque, all'autonomia contrattuale.*

*Salvo che in materia di infrazioni disciplinari ascrivibili ai dirigenti (ove la legge fa salve espressamente le diverse previsioni stabilite dalla contrattazione collettiva), per il personale diverso dal predetto è stabilito il principio della priorità della fonte legale e della sua inderogabilità da parte della fonte collettiva, attraverso il richiamo del meccanismo civilistico dell'eterointegrazione contrattuale di cui agli articoli 1339 e 1419 del codice civile, che comporta la sostituzione automatica e di diritto delle clausole del contratto di lavoro che siano difformi rispetto alla previsione legale.*

*Sul piano procedurale, si semplifica il procedimento disciplinare attraverso la definizione dell'iter con previsione di termini perentori, con l'estensione dei poteri del dirigente della struttura in cui il dipendente lavora, competente ora fino all'applicazione della misura della sospensione dal servizio fino a dieci giorni, con l'abolizione della possibilità di impugnazione di sanzioni disciplinari innanzi ai collegi arbitrali di disciplina, con la disciplina innovativa del rapporto fra procedimento disciplinare e procedimento penale*

*(attraverso la limitazione ai soli procedimenti disciplinari più complessi della possibilità di sospenderli in attesa del giudizio penale e prevedendo, peraltro, che i procedimenti disciplinari non sospesi siano riaperti, se vi è incompatibilità con il sopravvenuto giudicato penale).*

*In linea generale, poi, si profila un sistema disciplinare fortemente connotato da componenti e finalità pubblicistiche, le quali, da una parte, indeboliscono l'ambito operativo degli attori collettivi, e dall'altra, determina un forte squilibrio rispetto alla disciplina stabilita per il settore privato, essendo la disciplina dettata dalla riforma caratterizzata da un livello di garanzie più basso rispetto a quello del lavoratore privato.*

*La ricerca dell'efficienza e della funzionalità dell'organizzazione non avviene più attraverso la equiparazione tra settore pubblico e settore privato, ma attraverso la costruzione di un sistema di regole che, sia pur in ragione degli interessi eminentemente pubblici connessi all'organizzazione quale strumento di esercizio della funzione amministrativa, ampliano l'ambito discrezionale del funzionario-manager senza però le garanzie che assistono il lavoratore privato, e senza neppure quelle garanzie (quali ad esempio l'obbligo di motivazione delle scelte datoriali) che caratterizzavano il lavoro pubblico non contrattualizzato (e caratterizzano ancor oggi le categorie esenti dalla privatizzazione).*

### ***La struttura del procedimento disciplinare***

#### ***Il sistema precedente la riforma***

*Nel sistema precedente la riforma del d.lgs. 150 del 2009, si stabiliva che, fermo restando quanto stabilito in tema di verifica dei risultati dei dirigenti e di codice di comportamento dei pubblici dipendenti, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni era definita dai contratti collettivi: si trattava dunque di una vera e propria riserva di disciplina contrattuale; la riserva, peraltro, era stata di fatto attuata, in quanto i contratti collettivi avevano tutti disciplinato la materia, dedicandovi un apposito capo recante disciplina dei doveri dei dipendenti e delle sanzioni e procedure disciplinari.*

*Secondo l'orientamento prevalente, si trattava di una vera e propria riserva di contrattazione, sicché si tendeva ad escludere che l'amministrazione potesse riempire eventuali spazi vuoti lasciati aperti dalla contrattazione.*

*Si ammetteva invece che al momento di recepire la normativa contrattuale nel codice disciplinare, la pubblica amministrazione potesse procedere ad una integrazione della disciplina negoziale ove questa presentasse lacune o palesi profili di invalidità, e che in ogni caso l'amministrazione potesse introdurre norme sostanziali o procedurali più favorevoli al lavoratore (ad esempio, termini più ampi a difesa rispetto a quelli previsti dalla legge o dalla contrattazione, termini più stringenti per l'amministrazione per il compimento*

*di dati atti, limitazioni dei mezzi probatori utilizzabili per l'istruttoria disciplinare, escludendo ad esempio strumenti probatori invasivi della privacy del lavoratore oltre i limiti previsti dallo statuto dei lavoratori, ecc.).*

*Nel sistema originario del t.u., le infrazioni erano previste e disciplinate dai contratti collettivi.*

*Il richiamo al comma 1 dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori implica l'applicazione anche alle pubbliche amministrazioni dell'onere di predeterminazione delle infrazioni e sanzioni, attraverso la predisposizione di un codice disciplinare che deve essere affisso in luogo accessibile e portato a conoscenza dei dipendenti in via preventiva. Opera cioè in linea generale il principio di tipicità delle infrazioni.*

*Di solito, i contratti collettivi nei vari comparti hanno previsto in modo meticoloso un elenco di fattispecie che costituiscono condotte vietate; peraltro, i contratti recano altresì in modo generale alcune clausole elastiche e l'indicazione di fattispecie di carattere generale idonee a ricomprendere varie tipologie di comportamenti vietati e rilevanti sotto il profilo disciplinare. Alcune norme contrattuali di chiusura prevedono inoltre la sanzionabilità di condotte non previste esplicitamente in sede contrattuale, mentre poi si ritiene attribuibile rilevanza ai fatti pur non espressamente previsti ma costituenti reato ai sensi della legislazione vigente.*

*Non è infatti necessaria, secondo la giurisprudenza, la previsione nel codice disciplinare di una infrazione che integri ipotesi di reato (Cass. 26 luglio 2002, n. 11108); inoltre, si è ritenuto che costituiscano ragione di valida intimazione del recesso le gravi violazioni dei doveri fondamentali connessi al rapporto di lavoro, quei doveri che cioè sorreggono la stessa esistenza del rapporto (Cass. 8 giugno 2001, n. 7819; Cass. sezione lavoro n. 10991 del 25 maggio 2005).*

*Quanto alle infrazioni, vanno richiamati intanto i codici deontologici di cui all'art. 54 del testo unico: secondo tale norma, il Dipartimento della funzione pubblica, sentite le confederazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43, definisce un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, anche in relazione alle necessarie misure organizzative da adottare al fine di assicurare la qualità dei servizi che le stesse amministrazioni rendono ai cittadini.*

*Il codice è pubblicato nella Gazzetta ufficiale e consegnato al dipendente all'atto dell'assunzione; spesso il codice è recepito nei contratti. Le pubbliche amministrazioni organizzano attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione dei codici.*

*Il codice di comportamento è allegato al contratto collettivo, ed il dipendente adegua il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di condotta allegato al contratto, mentre le amministrazioni dispongono l'affissione dello stesso unitamente al CCNL.*

*Tra gli obblighi del dipendente vi è quello di adeguare il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di condotta; il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Amministrazione e i cittadini.*

*Sull'applicazione dei codici di comportamento vigilano i dirigenti responsabili di ciascuna struttura.*

### ***Il sistema delle sanzioni***

*Anche con riferimento alle sanzioni nel sistema originario del t.u. operavano i principi di contrattualizzazione e di tipicità: si ammetteva così che la contrattazione potesse aggiungere alle tipologie di sanzioni legali anche altre sanzioni, purché le stesse fossero comunque predeterminate nel codice disciplinare quanto a tipologia ed entità della misura; si escludeva invece in dottrina la possibilità per il datore di lavoro di creare unilateralmente altre tipologie di sanzioni, nemmeno ove predeterminate.*

*Le sanzioni possono avere carattere conservativo o anche estintivo del rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.*

*Le sanzioni sono omogenee per i vari settori dell'impiego pubblico e corrispondono in gran parte a quelle del lavoro privato: sono il rimprovero verbale, la censura (o rimprovero scritto), la multa con importo non superiore a quattro ore di retribuzione, la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni, il licenziamento con preavviso, il licenziamento senza preavviso. A tali sanzioni è stata aggiunta qualche anno fa la sanzione, del tutto inedita nel settore del lavoro privato, della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di mesi sei.*

*Le due figure del licenziamento disciplinare previste dalla contrattazione collettiva (licenziamento con e senza preavviso) corrispondono alle due figure di licenziamento previste per il lavoro privato direttamente dalla legge, ossia il licenziamento per giustificato motivo soggettivo e quello per giusta causa, ex art. 31. 15 luglio 1966, n. 604 e 2119 cod. civ.*

*Il principio di predeterminazione delle sanzioni implica altresì che esso deve avere ad oggetto anche la correlazione tra infrazione e sanzione, sicché il contratto collettivo deve prevedere tale correlazione, che attiene al momento costitutivo del potere disciplinare ai sensi dell'art. 7 stat. lav.*

*La contrattualizzazione delle fonti in materia disciplinare ha comportato che, essendo solo quelle indicate dalla contrattazione collettiva le sanzioni disciplinari, in applicazione del principio di tipicità e tassatività delle stesse, non possono essere utilizzate a fini disciplinari altri istituti previsti dalle norme sostanziali, quali i provvedimenti di decadenza ex art. 127 t.u. n. 3 del 57), i provvedimenti di trasferimento per esigenze di servizio o per*



*incompatibilità ambientale (art. 32 t.u. n. 3 del 57) o la dispensa dal servizio per incapacità o scarso rendimento (art. 129 t.u. n. 3 del 57): tali istituti restano utilizzabili, ove non abrogati dalle norme sostanziali (e quindi devono essere inquadrati negli istituti privatistici del trasferimento e del recesso), solo per fini del tutto diversi da quelli disciplinari.*

*Si esclude invece la legittimità sia della retrocessione disciplinare (intesa come attribuzione di qualifica inferiore al lavoratore o di retribuzione inferiore a scopo punitivo) sia del demansionamento disciplinare (inteso come attribuzione di mansioni inferiori rientranti nella qualifica a scopo punitivo): con riferimento a tale ultimo aspetto, tuttavia, si dovrebbe richiedere una evidenza dello scopo punitivo e della finalità specifica perseguita dal datore di lavoro, in quanto altrimenti una mera modificazione delle mansioni nell'ambito della qualifica e quindi rispettoso della equivalenza professionale rimarrebbe legittimo in quanto continuerebbe a muoversi nell'ambito delle mansioni esigibili dal dipendente pubblico (cui non si applica come noto il divieto di demansionamento di cui all'art. 2103 cod. civ., ma solo il divieto di dequalificazione di cui all'art. 56 t.u.).*

*Secondo principi generali, costituiscono presupposti essenziali del corretto esercizio del potere disciplinare la predisposizione del codice disciplinare e l'affissione dello stesso in luogo accessibile a tutti, al fine di assicurare la preventiva conoscibilità delle sanzioni e delle infrazioni rilevanti.*

*In ordine alle sanzioni, opera la regola della proporzionalità della sanzione disciplinare rispetto ai fatti commessi, valida in via generale per tutte le fatti specie sanzionatorie (penali, amministrative e anche contabili) e codificata per gli illeciti disciplinari nell'articolo 2106 del codice civile il quale pone quale vincolo per la contrattazione collettiva il principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alle infrazioni tipizzate.*

*Secondo il principio di gradualità, la sanzione, per una stessa infrazione, è prima più tenue e diventa poi più grave; secondo il principio di proporzionalità, le sanzioni devono essere adeguate in relazione alla gravità dell'infrazione.*

*Va peraltro ricordato che la valutazione in ordine alla proporzionalità ed adeguatezza della sanzione è sempre operata dal giudice, il quale deve tener conto del comportamento del lavoratore incolpato sia sotto il profilo del contenuto oggettivo (circostanze del caso concreto), sia di aspetti soggettivi (personalità del lavoratore ed elemento intenzionale o grado della colpa). La valutazione della proporzionalità, secondo la giurisprudenza, costituisce apprezzamento di fatto riservato al giudice di merito, le cui valutazioni sono censurabili in sede di legittimità solo per difetto di motivazione (Cass. 10 gennaio 2004, n. 215).*

*Il giudizio di proporzionalità non va fatto in astratto ma in concreto secondo la*

giurisprudenza, con specifico riferimento a tutte le circostanze concrete, all'intensità dell'elemento intenzionale ed ai moventi, al grado della colpa.

Il limite della proporzionalità quale criterio fondamentale per la determinazione della sanzione si estende anche alla contrattazione collettiva, atteso che le clausole della contrattazione collettiva sono da ritenere legittime solo in quanto forniscano al datore di lavoro criteri per graduare la sanzione in relazione all'infrazione.

Al lavoratore che abbia commesso mancanze della stessa natura già sanzionate nel biennio di riferimento, è irrogata, a seconda della gravità del caso e delle circostanze, una sanzione di maggiore entità prevista nell'ambito del medesimo comma.

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

### **Il procedimento disciplinare**

Con riferimento all'iter procedurale, il sistema originario del t.u., prevedeva che, per il procedimento disciplinare, fosse competente il capo della struttura o l'ufficio dei procedimenti disciplinari.

Come precisato da Cass. 22 marzo 2005, n. 759, e da Cass. 5 febbraio 2004, n. 2168, il procedimento instaurato o proseguito da organo diverso dall'ufficio competente, anche se questo non sia stato ancora istituito, è illegittimo e la sanzione irrogata è affetta da nullità, risolvendosi in un provvedimento adottato in violazione di norme di legge inderogabili sulla competenza; né secondo la giurisprudenza richiamata, la previsione legislativa è derogabile dalla contrattazione collettiva, sia per il principio della gerarchia delle fonti, sia perché l'art. 55 del testo unico attribuisce alla contrattazione collettiva solo la possibilità di definire la tipologia e l'entità delle sanzioni e non anche quella di individuare il soggetto competente alla gestione di ogni fase del procedimento disciplinare.

Quanto all'ufficio per i procedimenti disciplinari, secondo l'art. 55, comma 4, del testo unico, ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

Quanto alla composizione dell'ufficio, la giurisprudenza ha chiarito che, in materia di procedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti pubblici con rapporto privatizzato, ciascuna amministrazione secondo il proprio ordinamento ha il potere di individuare l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari. In tale contesto, l'amministrazione può ben omettere di prevedere il requisito della maggiore anzianità o qualifica per i componenti dell'ufficio procedimenti disciplinari, senza che abbia rilievo alcuno la circostanza che

*nel regime antecedente il funzionario istruttore dovesse essere scelto tra gli impiegati aventi qualifica superiore a quella dell'impiegato sottoposto a procedimento disciplinare, atteso che nel nuovo sistema l'organo collegiale precostituito assicura maggiori garanzie rispetto al funzionario designato per ogni singolo procedimento disciplinare (Cass. 3 giugno 2004, n. 10600).*

*Nel sistema originario del t.u., l'Ufficio per i procedimenti disciplinari (U.P.D.), su segnalazione del capo della struttura in cui il dipendente lavorava, contestava l'addebito al dipendente medesimo, istruiva il procedimento disciplinare e applicava la sanzione. Quando le sanzioni da applicare fossero state rimprovero verbale e censura (o rimprovero scritto), il capo della struttura in cui il dipendente lavorava provvedeva direttamente.*

*A differenza di quanto previsto dall'art. 7 Stat. Lav., dunque, non è il capo dell'amministrazione o della struttura ad irrogare la sanzione, ma un apposito ufficio (e solo in un caso il capo della struttura).*

*La violazione delle regole di competenza dà luogo, ove la sanzione sia irrogata dall'organo meno qualificato, al vizio di nullità dell'atto, per violazione di norma inderogabile sulla competenza (Cons. di Stato 25 luglio 2001, n. 4112 estende il vizio anche al caso opposto di sanzione irrogata dall'organo più qualificato incompetente): per Cass., sez. lav., 5 febbraio 2004, n. 2168, ai sensi dell'art. 59, comma 4, d.lgs. 3 febbraio 1993 n. 29, trasfuso nell'art. 55, d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, tutte le fasi del procedimento disciplinare sono svolte esclusivamente dall'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, il quale è anche l'organo competente alla irrogazione delle sanzioni disciplinari, ad eccezione del rimprovero verbale e della censura. Ne consegue che il procedimento instaurato da un soggetto o organo diverso dal predetto ufficio, anche se questo non sia ancora stato istituito, è illegittimo e la sanzione irrogata è, in tale caso, affetta da nullità, risolvendosi in un provvedimento adottato in violazione di norme di legge inderogabili sulla competenza; né la previsione legislativa è suscettibile di deroga ad opera della contrattazione collettiva, sia per l'operatività del principio gerarchico delle fonti, sia perché il comma 3 dell'art. 59 cit. attribuisce alla contrattazione collettiva solo la possibilità di definire la tipologia e l'entità delle sanzioni e non anche quella di individuare il soggetto competente alla gestione di ogni fase del procedimento disciplinare.*

*Secondo altro orientamento (espresso da Cass. 23 settembre 1998, n. 9533), invece, l'adozione di una sanzione disciplinare da parte di organo privo del potere di rappresentanza configura solo una ipotesi di annullabilità, deducibile come tale solo dal datore, che può ratificare l'atto a norma dell'art. 1399 cod.civ. (secondo un orientamento anche mediante la costituzione in giudizio dell'amministrazione che, non dimentichiamolo, in materia sta in giudizio a mezzo di qualunque proprio dipendente incaricato- per resistere*

*all'impugnativa della sanzione proposta dal lavoratore).*

*L'ufficio per il procedimento disciplinare non ha invece -secondo un indirizzo che appare prevalente- poteri autonomi di iniziativa, potendo attivarsi solo a seguito della segnalazione del capo della struttura.*

*Nel sistema originario del t.u., l'iter disciplinare si articola in una necessaria contestazione al dipendente, a garanzia del principio di difesa: l'art. 55 comma 5 t.u. definisce le modalità procedurali prevedendo che ogni provvedimento disciplinare, ad eccezione del rimprovero verbale, deve essere adottato previa tempestiva contestazione scritta dell'addebito al dipendente, che viene sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Trascorsi inutilmente il termine a difesa, la sanzione viene applicata.*

*Sul piano procedurale, fatta eccezione per il rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, se non previa contestazione scritta dell'addebito, da effettuarsi tempestivamente e, comunque, non oltre 20 giorni da quando l'ufficio istruttore secondo l'ordinamento dell'amministrazione, è venuto a conoscenza del fatto e senza aver sentito il dipendente a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni. Nel caso in cui la sanzione da comminare non sia di sua competenza, il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ai sensi di quanto previsto al comma 2, segnala entro dieci giorni all'ufficio competente i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento, dandone contestuale comunicazione all'interessato.*

*Si ritengono ammissibili indagini preliminari senza avviso al dipendente svolte dall'amministrazione prima della contestazione dell'addebito al lavoratore, non esistendovi un principio che imponga l'avviso immediato al lavoratore dell'attività istruttoria disciplinare. Peraltro, la giurisprudenza ha affermato un principio di immediatezza della contestazione, secondo la quale la contestazione va fatta nel termine massimo previsto non appena si abbia conoscenza piena del fatto: se dunque da un lato non basta una conoscenza sommaria o incompleta dei fatti per far decorrere il termine previsto per la contestazione, la configurazione di circostanze che fanno ragionevolmente ritenere sussistenti i fatti da addebitare, e dunque una probabilità circa il loro verificarsi (la certezza è richiesta ai fini dell'irrogazione della sanzione), rende necessaria la contestazione, iniziando a decorrere il termine relativo*

*(Cass. 12 maggio 2005, n. 9955).*

*In caso di contestazioni, ovviamente sarà il giudice a valutare ex post il rispetto del termine e del principio di immediatezza della contestazione.*

*La contestazione deve essere specifica e dettagliata in fatto, fissando il limite di esercizio del potere disciplinare, che non potrà essere esercitato per fatti diversi (se non previa ulteriore contestazione).*

*Il mancato rispetto del requisito formale della contestazione comporta la nullità della sanzione che poi sia eventualmente irrogata.*

*Nel sistema originario del t.u., non sono stabilite dalla legge o dalla contrattazione regole relative alla fase istruttoria, rimessa alla più ampia valutazione dell'amministrazione.*

*Si ammettono così atti istruttori ulteriori, una volta effettuata la contestazione tempestivamente, come pure si ammette -sulla scorta della giurisprudenza affermata nell'ambito del lavoro privato- la delegabilità degli atti istruttori da parte dell'ufficio competente per i procedimenti disciplinari.*

*La disciplina non prevede un contraddittorio necessario per ogni atto istruttoria compiuto dall'amministrazione, sebbene, essendo il contraddittorio un principio di civiltà giuridica, si ritiene generalmente che esso è necessario quanto meno ex post, attraverso la partecipazione al dipendente degli atti istruttori una volta che gli stessi siano già stati compiuti, ed al fine di consentire allo stesso di difendersi in relazione alle relative risultanze.*

*Ciò vuol dire allora, anche perché non trovano applicazione al procedimento disciplinare le regole istruttorie del processo penale, che l'amministrazione può acquisire unilateralmente prove, documentali, orali, o effettuare ispezioni, senza che sia necessaria la partecipazione del dipendente o la stessa conoscenza preventiva dell'atto istruttoria da parte del dipendente. Il lavoratore, che si ritiene- non può impugnare immediatamente gli atti istruttori ancorché illegittimi per difetto di interesse, potrà del resto sempre far valere i vizi degli atti istruttori in sede di impugnativa della sanzione irrogata, nei limiti, tuttavia, della misura in cui il vizio si sia riflesso sulla decisione finale dell'amministrazione e quindi sulla sanzione; diverso discorso andrebbe fatto in relazione agli atti istruttori invasivi della libertà del lavoratore e che incidono sulla sua privacy, in relazione ai quali non può non ammettersi anche una tutela diretta ed immediata, in relazione alla tutela della riservatezza, della privacy e delle regole di trattamento dei dati personali.*

*Secondo quanto già si è rilevato, le risultanze ispettive, successive alla contestazione, non possono portare ad una modifica o ad una integrazione della stessa, ma possono solo chiarire o corroborare fatti già contestati ritualmente.*

*Quanto alla difesa del dipendente, è prevista -quale adempimento necessario-*

*la sua audizione, assistito da un procuratore o da un rappresentante sindacale: ora, mentre nel lavoro privato l'audizione è necessaria solo ove il lavoratore abbia fatto espressa richiesta di essere ascoltato una volta che abbia ricevuto la contestazione disciplinare, nel lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione, pur contrattualizzato, la convocazione per l'audizione è atto dovuto dall'amministrazione, che deve necessariamente convocare il dipendente per sentirlo a sua difesa, anche se questi non ne abbia fatto richiesta. L'obbligatorietà riguarda ovviamente la convocazione e non l'audizione, essendo sufficiente garantire al dipendente la mera possibilità di difendersi.*

*Il lavoratore può utilizzare per la difesa gli strumenti che ritiene più utili alla difesa, dall'audizione, alla presentazione di memorie scritte, alla presentazione di dichiarazioni di terzi, anche orali, o più di questi strumenti anche congiuntamente.*

*Ciò ha portato la dottrina ad escludere la rilevanza dello stato di malattia del dipendente che renda impossibile presenziare all'audizione o alle udienze istruttorie, in quanto il lavoratore ha altri strumenti, compatibili con lo stato di salute, per difendersi in giudizio o per farsi ivi assistere.*

*Il dipendente può accedere agli atti istruttori del procedimento ed estrarne copia.*

*Il dipendente può farsi assistere da un procuratore (e dunque non necessariamente da un procuratore legale), o da un sindacalista: si ritiene che una soluzione esclude l'altra e il dipendente non può essere assistito da entrambi, salvo che il datore vi acconsenta.*

*Al riguardo, l'ARAN ha precisato infatti, in relazione al quesito se sia possibile concedere al dipendente la contemporanea doppia tutela prevista all'art. 24, 2<sup>a</sup> comma del CCNL del 6/7/1995, che l'espressione contenuta nell'art. 24, comma 2, del CCNL del 6.7.1994 secondo la quale "...eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato..." debba essere intesa nel senso che l'una soluzione esclude l'altra; in altri termini il lavoratore è libero di scegliere tra le due alternative non può pretendere di avvalersi di entrambe.*

*I contratti collettivi prevedono un termine massimo perentorio di 120 giorni -a decorrere dalla contestazione dell'addebito- per la conclusione del procedimento e l'adozione (mentre la comunicazione dello stesso può essere successiva: Cons. Stato 4 novembre 1999, n. 1717) del provvedimento, a pena dell'estinzione del procedimento; per il rimprovero verbale, il termine è invece di 20 giorni e decorre dal fatto. Decorso infruttuosamente il detto termine, il procedimento si estingue automaticamente (non occorre né è prevista una comunicazione di estinzione al dipendente).*

*Esaurita l'istruttoria, il procedimento, che non si sia estinto per decorso del*

*termine finale, si conclude con l'archiviazione o con l'applicazione della sanzione disciplinare; in tale ultimo caso è anche possibile il c.d. patteggiamento disciplinare.*

*Il patteggiamento disciplinare è istituito del tutto sconosciuto al procedimento disciplinare nel lavoro privato ed è tipico del lavoro pubblico: infatti, l'art. 55 comma 6 t.u. del testo originario prevede che con il consenso del dipendente la sanzione applicabile può essere ridotta (il che consente sia l'applicazione di una sanzione più breve quanto a durata o entità -sospensione di meno giorni, multa pecuniaria più contenuta-, sia una sanzione diversa e minore da quella astrattamente comminabile), ma in tal caso non è più suscettibile di impugnazione: un vero e proprio patteggiamento disciplinare, dunque, per il quale è richiesta comunque l'adesione dell'amministrazione (la quale può non aderire alla richiesta del dipendente di irrogazione di una sanzione minore di quella voluta).*

*In relazione alle violazioni di regole procedurali, solo da alcune violazioni (ad esempio inerenti le violazioni del principio del contraddittorio, e dunque della convocazione per l'audizione o dell'accesso agli atti, ovvero per i termini di contestazione, a difesa, di spatium deliberandi e irrogazione delle sanzioni, come pure per le violazioni circa la competenza ad irrogare la sanzione) deriva l'invalidità della sanzione, restando altre violazioni procedurali senza effetto.*

*Si è a lungo discusso se la decisione dell'amministrazione debba essere motivata o meno. Venuta meno con la privatizzazione del rapporto di lavoro la natura di atti amministrativi e l'applicabilità del generale principio di motivazione degli atti amministrativi, la giurisprudenza esclude un obbligo dell'amministrazione di motivazione (tra le prime, Cass. 21 aprile 1993, n. 4659; più di recente, Cass. n. 2851 del 9/2/2006) e ritiene implicito il richiamo alla contestazione a base del procedimento.*

*La sanzione disciplinare priva di motivazione non è quindi impugnabile, come nel precedente regime, per difetto di motivazione, mancando un obbligo motivazionale nella legge e nella contrattazione collettiva.*

*Diverso discorso va fatto tuttavia con riferimento alla sanzione espulsiva, essendo applicabile anche al lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni il principio generale dell'art. 2 l. 604 del 1966, in base al quale il licenziamento va comunicato per iscritto e senza necessaria motivazione, ma, se il lavoratore ne faccia richiesta entro 15 giorni, la motivazione deve essere data allo stesso per iscritto nel termine perentorio di giorni sette a pena di inefficacia del licenziamento.*

*L'assenza di un obbligo di motivazione dell'atto non implica arbitrio o irragionevolezza dello stesso, essendosi spostato all'eventuale fase giurisdizionale e non essendo più necessariamente contestuale all'atto*

*l'indicazione delle motivazioni del provvedimento, atteso che a fronte dell'impugnativa del lavoratore il datore dovrà sempre dimostrare in giudizio la conformità dell'atto ai criteri di legge e di contratto.*

*Non va peraltro dimenticato che i contratti collettivi di comparto spesso prevedono garanzie analoghe a quelle ex lege 241 del 90, e tra queste, talora anche un obbligo motivazionale specifico dell'amministrazione.*

*Molti degli istituti esaminati contenuti nel t.u. e vari principi ivi espressi mantengono immutata validità anche all'esito della riforma dettata dal d.lgs. n. 150 del 2009. Sono numerose, peraltro, le novità.*

*Nel sistema pregresso, una delle questioni più dibattute in dottrina riguardava la discrezionalità ovvero la obbligatorietà dell'azione disciplinare.*

*Nel settore privato si è negata l'applicazione in campo disciplinare del principio dell'obbligatorietà proprio dell'azione penale e si è affermata la discrezionalità del datore nell'avviare o meno l'azione disciplinare, motivandosi la soluzione con riferimento al potere di direzione dell'impresa ex art. 2086 c.c. Altrettanto dibattuta era però la trasponibilità dell'indicata soluzione dell'ambito del procedimento disciplinare nei confronti del pubblico dipendente, in considerazione degli interessi anche pubblicistici sottesi all'azione disciplinare da parte del datore di lavoro pubblico.*

*La riforma del d.lgs. 150 del 2009 afferma l'obbligatorietà dell'azione disciplinare: infatti, l'art. 55-sexies, comma 3, t.u. novellato, prevede che “il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita”.*

*Va pure ricordato che il comma 7 della disposizione prevede che “il lavoratore dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di 15 giorni”.*

*L'istituto, del tutto nuovo, fa infatti ritenere l'obbligatorietà dell'azione disciplinare, desumibile dall'approntamento di una sanzione per un*



*comportamento di favoreggiamento disciplinare. Sul punto non risulta chiaro quale sia il dovere del dipendente connesso alla prestazione lavorativa che nel caso in esame sarebbe violato: non è diligenza e non è fedeltà, configurandosi una incomprensibile infrazione per favoreggiamento disciplinare, nella quale l'interesse tutelato non è quello di sanzionare una condotta connessa allo svolgimento della propria prestazione lavorativa ma l'obbligo di collaborare al perseguimento della repressione dell'inefficienza; sinceramente, una norma del genere risulta di dubbia costituzionalità.*

*La riforma incide in misura consistente sulle procedure: in assenza di disciplina transitoria, le nuove regole procedurali non potranno che seguire il principio generale del tempus regit actum, ed applicarsi a tutti i procedimenti disciplinari incardinati successivamente all'entrata in vigore del decreto legislativo 150, a prescindere dalla data di commissione dell'infrazione oggetto dell'accertamento.*

*Il nuovo art. 55-bis t.u. prevede distinte procedure, a seconda della entità della sanzione irrogabile e della qualifica del responsabile della struttura.*

*Secondo la norma, “1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare, se il responsabile della struttura ha qualifica dirigenziale, si svolge secondo le disposizioni del comma 2. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni del comma 4. Il responsabile della struttura, se non ha qualifica dirigenziale ovvero se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'ufficio individuato ai sensi del comma 4, dandone contestuale comunicazione all'interessato”.*

*La vecchia disciplina prevedeva la competenza del capo della struttura all'irrogazione delle sanzioni solo per le ipotesi sanzionatorie meno gravi (rimprovero verbale e censura), attribuendo in tutte le altre ipotesi l'esercizio del potere disciplinare all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari; inoltre, ad eccezione del rimprovero verbale, la disciplina dell'iter procedimentale era strutturata in modo unitario a prescindere dal soggetto che esercitava l'azione.*

*Nel nuovo sistema, per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni è competente il responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente lavora.*

*Il riferimento alla qualifica consente di evitare ogni dubbio interpretativo in ordine all'esclusione dalla portata applicativa della norma di tutte quelle posizioni che, seppure caratterizzate da funzioni di responsabilità (si pensi alla reggenza, alle posizioni organizzative o alla vice dirigenza), magari anche in via provvisoria (si pensi a situazioni di vacanza del posto o a sospensione temporanea per ferie o malattia), che siano prive di incarico dirigenziale e non accedano conseguentemente all'inquadramento nell'area dirigenziale.*

*Altro problema attiene alla possibilità di attribuzione di competenza disciplinare (nei limiti sopra evidenziati) al capo della struttura ove questa sia "interna" ad una più ampia, affidata ad un dirigente; in tal senso affinché un dipendente possa esercitare l'azione disciplinare occorrerebbe, quanto meno, che disponga di poteri di gestione effettiva del personale e non della sola funzione di coordinamento, dovendo quindi essere concretamente preposto alla direzione della struttura interna, con esercizio di poteri di direzione del personale analoghi a quelli del dirigente, il che è ben possibile solo attraverso una delega espressa di funzioni. Secondo questa impostazione, allora, non sarebbe mai ipotizzabile un conflitto tra dirigente e preposto alla struttura, dovendo fare riferimento ai poteri del secondo sempre alla delega data dal primo.*

*La riforma regola minuziosamente l'iter del procedimento nelle successive fasi precisando, innanzitutto, i diritti di difesa.*

*La nuova disciplina legale codifica il diritto di accesso del dipendente incolpato agli atti istruttori del procedimento, né all'esercizio di tale diritto l'amministrazione può opporre la tutela della riservatezza e la conseguente necessità del consenso di terzi eventualmente interessati.*

*Totalmente innovativa è la disposizione che regola le ipotesi di grave e oggettivo impedimento del lavoratore all'esercizio della sua difesa. In tal caso, la legge prevede il differimento della data convocazione e degli atti istruttori, previa istanza motivata di rinvio del termine per l'esercizio della difesa da parte dell'incolpato. Tale differimento, se contenuto entro il limite di dieci giorni (venti nel caso di procedimento davanti all'ufficio per i procedimenti disciplinari), non ha effetti sul procedimento mentre, se superiore ai dieci (o venti) giorni e determinato da impedimento del dipendente, comporta la proroga in misura corrispondente del termine per la conclusione del procedimento. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento.*

*La riforma abolisce poi il c.d. patteggiamento previsto dal comma 6 del vecchio art. 55.*

*Il comma 5 dell'articolo 55-bis stabilisce che ogni comunicazione al dipendente è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il*

*dipendente dispone di idonea casella di posta (magari fornita dallo stesso ufficio); in mancanza, è ammissibile la consegna a mani.*

*Ancora più semplici sono le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito: in questo caso infatti il dipendente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità.*

*A differenza del vecchio sistema, nel quale la natura perentoria del termine era riconosciuta solo in relazione al termine finale del procedimento (salva l'operatività del principio di immediatezza della contestazione), la riforma prevede vari termini sia endoprocedimentali che di chiusura del procedimento, qualificandoli come "perentori".*

*Secondo la disposizione dell'art. 55-bis, commi 2 e 3, del testo unico novellato, "il responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari ..... senza indugio e comunque non oltre venti giorni contesta per iscritto l'addebito al dipendente medesimo e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno dieci giorni. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il responsabile della struttura conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito. In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento. ... L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ... contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento secondo quanto previsto nel comma 2, ma, se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, con applicazione di termini pari al doppio di quelli ivi stabiliti e salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'articolo 55-ter. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del comma 3 ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora".*

*Con riferimento al procedimento di competenza dell'ufficio per i procedimenti disciplinari, la legge individua i seguenti termini perentori:*

*il termine massimo di quaranta giorni per procedere alla contestazione, con decorrenza dalla data di ricezione degli atti trasmessi dal superiore non*

*legittimato all'esercizio dell'azione disciplinare ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dei fatti;*

*il termine dilatorio a difesa di almeno venti giorni tra la contestazione e la convocazione dell'incolpato;*

*il termine di conclusione del procedimento di centoventi giorni dalla data della prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora.*

*Ai termini come sopra individuati vanno aggiunti quelli relativi alle ipotesi procedimento disciplinare che riguardi fatti in relazione ai quali proceda l'autorità giudiziaria penale (articolo 55-ter):*

*il termine di decadenza di sei mesi dalla irrevocabilità della pronuncia di assoluzione (che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso) per proporre da parte del dipendente sanzionato la domanda di riapertura del procedimento disciplinare (articolo 55-ter, comma 2);*

*il termine di sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura per la ripresa o la riapertura del procedimento disciplinare sospeso o concluso prima della definizione del procedimento penale (articolo 55-ter, comma 3);*

*il termine di novanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione per la riattivazione del procedimento disciplinare nelle ipotesi di sentenza penale irrevocabile di condanna per i reati di cui agli articoli 314, comma 1, 317, 319, 319-ter e 320 del codice penale (peculato, concussione, corruzione per un atto d'ufficio, corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, corruzione in atti giudiziari e corruzione di persona incaricata di pubblico servizio) e all'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383 (frode da parte di appartenenti alla Guardia di Finanza);*

*il termine unitario di centottanta giorni per la chiusura del procedimento disciplinare ripreso o riaperto, decorrenti dalla ripresa o dalla riapertura, e cioè dal rinnovo della contestazione (articolo 55-ter, comma 4).*

*Va rilevato infine in ordine ai termini, che il legislatore preclude alla contrattazione collettiva di introdurre nuovi termini, anche se per il favor laboratoris.*

*Le conseguenze del mancato rispetto dei termini previsti dall'articolato sono, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare e, per il dipendente, la decadenza all'esercizio del diritto di difesa.*

### ***Il rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale***

*Uno stesso fatto può integrare gli estremi di un illecito civile, penale, contabile e disciplinare: mentre il giudizio risarcitorio civilistico o quello amministrativo contabile non influisce affatto sul procedimento disciplinare per i medesimi fatti, diverso discorso va fatto per il giudizio penale.*

*In tale ambito, infatti, a differenza di quanto accade nel rapporto di lavoro privato, ove vi è una spiccata autonomia tra il procedimento disciplinare (che è e resta affare di privati) ed il processo penale, nel lavoro pur privatizzato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni nel sistema del t.u. vi è una stretta correlazione tra il procedimento penale e quello disciplinare, sancita dalla legge e dalla contrattazione collettiva.*

*Si ricorda che l'art. 3 della legge 97 del 2001 ha previsto il trasferimento del dipendente quale conseguenza del rinvio a giudizio. La norma ha stabilito che, salva l'applicazione della sospensione dal servizio in conformità a quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza. L'amministrazione di appartenenza, in relazione alla propria organizzazione, può procedere al trasferimento di sede, o alla attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza.*

*Qualora, in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi, non sia possibile attuare il trasferimento di ufficio, il dipendente è posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento salvo che per gli emolumenti strettamente connessi alle presenze in servizio, in base alle disposizioni dell'ordinamento dell'amministrazione di appartenenza.*

*In tema di efficacia della sentenza penale nel giudizio disciplinare la legge 27 marzo 2001, n. 97 ha novellato l'art. 653 cod. proc. pen., che oggi prevede quanto segue:*

*a) La sentenza penale irrevocabile di assoluzione (non dunque il proscioglimento o l'archiviazione) ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento che il fatto non sussiste o non costituisce illecito penale ovvero che l'imputato non lo ha commesso (comma 1).*

*b) La sentenza penale irrevocabile di condanna ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso (co 1-bis).*

*Benché la norma faccia riferimento anche alla sentenza di assoluzione perché il fatto non è previsto dalla legge come reato, la giurisprudenza (Cass. 24 ottobre 2003, n. 16012) ha chiarito che la norma non intacca in alcun modo l'autonomia del giudizio disciplinare, atteso che il vincolo della sentenza penale presuppone la medesimezza del fatto, che si ha quando sia ha identità di elemento oggettivo e soggettivo della fattispecie: ne deriva che l'assoluzione per difetto di dolo in mancanza di fattispecie penale colposa non preclude la possibilità di una contestazione disciplinare del fatto colposo, nonostante la formula assolutoria predetta.*

*Peraltro, posto che i fatti accertati con la sentenza penale hanno come termine di valutazione le norme del codice penale, mentre quelli da accertare in sede disciplinare sono soggetti al disposto delle norme speciali dettate per stabilire i doveri dei pubblici dipendenti e che, quindi, la qualificazione degli stessi non sempre è sovrapponibile, nel senso cioè che un fatto penalmente irrilevante può avere delle conseguenze disciplinari anche di notevole incidenza sul rapporto d'impiego, in dottrina si è ritenuto che l'elemento aggiuntivo inserito nel nuovo testo dell'art. 653, comma 1, c.p.p. non è tale da paralizzare l'azione della pubblica amministrazione, bensì ha il solo scopo e la funzione di obbligare a ritenere avvenuti fatti e situazioni oggetto di accertamento da parte del giudice penale anche nell'ipotesi in cui il procedimento penale sia sfociato in una sentenza assolutoria "perché il fatto non costituisce reato" o "perché il fatto non è previsto dalla legge come reato". In altre parole, il legislatore si è limitato ad estendere l'efficacia dell'accertamento eseguito in sede penale, notoriamente più ricco di strumenti di indagine e di mezzi probatori, anche ai fatti posti a fondamento di decisioni assolutorie sfociate in formule differenti da quelle "perché il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso". Né tale soluzione interpretativa comporta un rischio di paralisi per l'azione amministrativa, atteso che l'accertamento del fatto sfociato in una decisione assolutoria "perché il fatto non costituisce reato" o "perché il fatto non è previsto dalla legge come reato" ben può assumere una differente rilevanza in sede disciplinare, diversi essendo i presupposti per una decisione di condanna in questa sede.*

*In altri termini, la sussistenza dell'illecito disciplinare a seguito della sentenza assolutoria con le formule predette si può escludere solo se l'illecito disciplinare presuppone necessariamente l'accertamento di un illecito penale, in quanto altrimenti le due valutazioni restano indipendenti.*

*Anche nel caso di condanna penale, d'altra parte, l'amministrazione non può*

*limitarsi a rinviare alla sentenza penale per l'applicazione della sanzione disciplinare, ma deve procedere ad una autonoma valutazione del fatto in sede disciplinare, al fine di considerare le ricadute del fatto sul rapporto di lavoro.*

*L'automatica applicazione della sanzione disciplinare all'esito del giudizio penale è dunque esclusa: si vedano in proposito le osservazioni di Corte cost. 14 ottobre 1988, n. 971, che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 85 lett. a) del t.u. degli impiegati civili dello Stato del 1953 nella parte in cui non prevedeva l'espletamento del procedimento disciplinare per l'applicazione della destituzione all'esito di condanna penale (c.d. destituzione automatica).*

*Diversa dall'automatica applicazione della sanzione disciplinare all'esito del giudizio penale (che è come detto esclusa), è l'applicazione della sanzione penale accessoria (prevista per il caso di condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a tre anni): infatti, C. Cost. 9 luglio 1999, n. 286 ha ritenuto che la necessità del procedimento disciplinare non riguarda le pene accessorie di carattere interdittivo, in quanto la risoluzione del rapporto di lavoro pubblico è solo un effetto indiretto della pena accessoria comminata in perpetuo.*

*Sul tema, va peraltro ricordato che l'art. 5 della l. 97 del 2001 ha previsto l'introduzione nel codice penale dell'art. 32 quinquies (Casi nei quali alla condanna consegue l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego) che prevede che, salvo quanto previsto dagli articoli 29 e 31, la condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a tre anni per i delitti di cui agli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter e 320 importa altresì l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego nei confronti del dipendente di amministrazioni od enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica.*

*Secondo la legge 97 del 2001, il dipendente licenziato ai sensi dell'art. 25 (codice disciplinare), comma 7, lett. h) e comma 8, lett. c) ed e), e successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella posizione economica acquisita nella categoria di appartenenza all'atto del licenziamento ovvero in quella corrispondente alla qualifica funzionale posseduta alla medesima data secondo il progresso ordinamento professionale.*

*Dalla data di riammissione di cui al comma 10, il dipendente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. In caso di premorienza, gli*

*stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli.*

*Una tutela particolare del dipendente pubblico assolto in sede penale è stata introdotta dall'art. 3 comma 57 della legge 24 dicembre 2003, n. 350, e del comma 57 bis introdotto dal d.l. 16 marzo 2004, n. 66 conv. in legge 11 maggio 2004, n. 126.*

*La prima norma ha previsto il diritto del dipendente nelle condizioni previste di ottenere il ripristino o il prolungamento del rapporto nei confronti dell'amministrazione di appartenenza: il pubblico dipendente che sia stato sospeso dal servizio o dalla funzione e, comunque, dall'impiego o abbia chiesto di essere collocato anticipatamente in quiescenza a seguito di un procedimento penale conclusosi con sentenza definitiva di proscioglimento, anche se già collocato in quiescenza alla data di entrata in vigore della presente legge, ha il diritto di ottenere, su propria richiesta, dall'amministrazione di appartenenza il prolungamento o il ripristino del rapporto di impiego, oltre i limiti di età previsti dalla legge, per un periodo pari a quello della durata complessiva della sospensione ingiustamente subita, anche in deroga ad eventuali divieti di riassunzione previsti dal proprio ordinamento, con il medesimo trattamento giuridico ed economico a cui avrebbe avuto diritto in assenza della sospensione, secondo modalità stabilite con regolamento.*

*L'istituto trova applicazione anche oltre i limiti di età previsti dalla legge, per un periodo pari a quello della sospensione ingiustamente subita e del periodo di servizio non espletato per l'anticipato collocamento in quiescenza, cumulati tra loro, con il medesimo trattamento economico e giuridico già in godimento.*

*La seconda norma ha previsto invece la facoltà dell'amministrazione di prevedere il ripristino o il prolungamento del rapporto nei diversi casi ivi contemplati, ove non risultino elementi di responsabilità disciplinare del dipendente prosciolto.*

*Nel sistema originario del t.u., una volta intervenuta la sentenza definitiva, il procedimento disciplinare è riattivato entro 180 giorni dalla notizia che ne abbia avuto l'amministrazione (90 giorni per i reati ex art. 5 comma 4 l. 97 del 2001) e si deve concludere in ogni caso entro 120 giorni dalla riattivazione. I termini sono entrambi perentori.*

*La sospensione cautelare non è un provvedimento disciplinare, bensì un provvedimento autonomo, provvisoriamente adottato al fine di tutelare gli interessi della pubblica amministrazione in vista di un futuro possibile licenziamento del dipendente.*

*La natura cautelare e non disciplinare implica la possibilità che la sospensione sia adottata senza contraddittorio, talora anzi obbligatoriamente (ad es., la condanna penale per reati di tipo mafioso impone la sospensione) ed automaticamente (ad es., la misura custodiale determina la sospensione*



*cautelare d'ufficio).*

*La disciplina non è completa sul punto, non essendo specificati l'organo competente ad adottare le misure (che si ravvisa poi nel soggetto competente all'adozione degli atti di gestione del personale, ossia il dirigente generale e suoi delegati ed il ministro per quello), se vi sia un contraddittorio con l'interessato (prospettabile ex art. 4 e 24 Cost.), se le misure debbano essere motivate (come si ritiene almeno per la sospensione facoltativa, mentre per quella obbligatoria la motivazione può limitarsi a richiamare i presupposti normativi di applicazione dell'istituto).*

*La contrattazione collettiva distingue solitamente una sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare, ed una sospensione in correlazione con il processo penale a carico del dipendente.*

*La legge 97 del 2000 ha previsto poi altre misure cautelari, che non si traducono in una sospensione dal servizio, ma nel trasferimento d'ufficio ad ufficio diverso da quello nel quale il dipendente prestava servizio al momento del fatto, nonché nella messa in aspettativa o in disponibilità in via cautelare e temporanea.*

*Il sistema fin qui delineato presentava vari limiti, in quanto l'amministrazione il più delle volte si trovava nella assoluta impossibilità di agire nell'immediatezza dei fatti, se non attraverso l'adozione, nei soli casi più gravi, delle misure cautelari, per loro natura peraltro provvisorie e spesso inadeguate a tutelare pienamente l'amministrazione (anche in correlazione con i tempi spesso ultraquinquennali del processo penale, e correlativa perenzione della misura cautelare).*

*Il nuovo art. 53-ter. del t.u. innova il rapporto fra procedimento penale e procedimento disciplinare, prevedendo che il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale.*

*Inoltre, mentre per le infrazioni di minore gravità non è mai ammessa la sospensione del procedimento, per le infrazioni di maggiore gravità, l'ufficio competente, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.*

*Se, poi, il procedimento disciplinare non sospeso si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente*

*medesimo non lo ha commesso, l'autorità competente, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermare l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.*

*Se il procedimento disciplinare si conclude, invece, con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'autorità competente riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.*

### ***Le ipotesi di licenziamento***

*La riforma dettata dal d.lgs. 150 del 2009, nel ristrutturare la materia disciplinare, non incide sulle sanzioni del licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo, consentendo in tale ambito alla fonte contrattuale di prevedere ipotesi di sanzioni ontologicamente disciplinari.*

*La riforma interviene in modo rilevante sul licenziamento disciplinare, prevedendo ben sei ipotesi nel nuovo art. 55 quater, comma 1, t.u.*

*Secondo la disposizione, ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento in caso di:*

*a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia; le medesime sanzioni disciplinari si applicano se il medico, in relazione all'assenza dal servizio, rilasci certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati né oggettivamente documentali. Si punisce così la diagnosi effettuata per telefono o per interposta persona, o comunque, non sufficientemente motivata sul piano tecnico;*

*b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;*

*c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;*

*d) falsità documentai i o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;*

*e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o*

*minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;*

*f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.*

*Ai sensi del comma 2 del medesimo art. 55 quater, "il licenziamento in sede disciplinare è disposto, altresì, nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale della p.a., una valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari dal contratto collettivo o individuale, da atti o provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento".*

*Si potrebbe ravvisare, in tal senso, un'ipotesi di licenziamento obbligatorio, sebbene pur sempre indirettamente condizionato dall'attuazione da parte dell'amministrazione dei sistemi di misurazione della produttività dei dipendenti, mediante le previsioni organizzative interne, essendo obbligatorio fondare il recesso sugli esiti del sistema di valutazione ed essendo esclusi altri parametri: ne deriva che, la mancanza di un sistema di valutazione o anche la carenza nel sistema, formalmente presente, di strumenti di misurazione conformi alle indicazioni della norma e oggettivamente in grado di evidenziare il grado di produttività, rende l'adozione del licenziamento disciplinare discutibile sul piano della legittimità.*

*La norma, peraltro, richiede in via aggiuntiva la violazione degli standard previsti da norme legislative o regolamentari, norme del contratto collettivo o individuale, atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, codici di comportamento.*

### ***Ipotesi ulteriori di responsabilità disciplinare. Le nuove infrazioni e sanzioni disciplinari di fonte legale***

*In linea generale, l'esercizio del potere disciplinare è autonomo rispetto alla pretesa risarcitoria dell'amministrazione nei confronti del dipendente, ove il fatto del dipendente costituisca sia un illecito disciplinare che un illecito civile, avendo cagionato un danno all'amministrazione. Le due categorie di illiceità sono, come noto, indipendenti, ed un fatto illecito può essere tale sotto il profilo disciplina, ma non anche sotto quello civile, o viceversa, o infine può rilevare anche sotto entrambi i profili. Ne deriva che le forme di tutela dell'amministrazione sono indipendenti e cumulabili tra loro (a nulla rilevando, eventualmente, che la sanzione disciplinare sia pecuniaria, avendo questa natura di sanzione disciplinare e non di risarcimento del danno).*

*L'azione risarcitoria è di regola perciò svincolata dalla procedura disciplinare e dai relativi termini, ed è soggetta al solo termine prescrizione generale in materia (quinquennale): la giurisprudenza ha peraltro ammesso che la contrattazione collettiva possa prevedere l'estensione dei termini e della procedura disciplinare anche all'azione risarcitoria, aumentando in tal modo le garanzie del dipendente (Cass. 21 marzo 2002, n. 4083).*

*Dalla condotta disciplinarmente rilevante del dipendente possono derivare danni alla pubblica amministrazione datrice di lavoro, e non solo per gli aspetti patrimoniali di cui la stessa sia chiamata a rispondere ex art. 2049 cod. civ., ma anche in sé per i danni all'immagine dell'amministrazione medesima (il principio è consolidato nella giurisprudenza della Corte dei Conti, che ha affermato la responsabilità del dipendente anche per tali danni.*

*Il primo comma del nuovo art. 55 sexies t.u., introdotto dalla riforma, dispone che la condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del lavoratore dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento, "comporta l'applicazione nei suoi confronti, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento".*

*Nella fattispecie di cui all'art. 55-sexies, dunque, la violazione degli standard previsti dai parametri sopra detti opera a prescindere dallo scarso rendimento (che è sanzionabile, come si è visto nel paragrafo che precede, con il recesso) e dà luogo all'applicazione della sanzione nuova della sospensione dal servizio (con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi) in proporzione all'entità del risarcimento, e (a differenza della fattispecie di licenziamento per scarso rendimento biennale) anche in relazione ad una singola violazione.*

*Ma è la commistione tra aspetti disciplinari e risarcitori che suscita perplessità: la funzione della sanzione disciplinare deve essere rinvenuta nel ripristino del corretto e ordinato funzionamento dell'organizzazione produttiva e di lavoro dell'ente pubblico leso dalla condotta vietata, sicché non si tratterebbe di risarcire un danno che l'infrazione possa, o non, avere cagionato, o di ristabilire l'equilibrio patrimoniale alterato dall'inadempimento, come dimostra il fatto che alcune non hanno contenuto patrimoniale (es. ammonizioni orali o scritte) o, anche quando rivelano un valore economico (es. multa), tale valore non è commisurato al danno né entra nel patrimonio del ereditare danneggiato, in quanto solitamente l'importo*

*viene versato ad enti di carattere previdenziale. La norma della riforma rompe questa distinzione netta tra le diverse fattispecie, e viene superata la funzione del ripristino del corretto ed ordinato funzionamento dell'organizzazione amministrativa, a favore di una funzione eminentemente punitiva, in cui assume centralità non la condotta vietata del dipendente, bensì il danno cagionato derivante dalla condanna dell'amministrazione.*

*Da ciò derivano due conseguenze: in primo luogo, diventa cruciale la verifica dell'elemento soggettivo della colpa e quello oggettivo della riferibilità del danno alla condotta del dipendente; in secondo luogo, appare problematico il rapporto tra azione disciplinare e la responsabilità amministrativa che grava sul dipendente pubblico poiché il danno derivante da condanna dell'amministrazione assume inevitabilmente i connotati di danno erariale.*

*Il comma 2 dell'articolo 55-sexies estende ulteriormente le responsabilità del dipendente scarsamente diligente per il caso in cui il dipendente non causi una condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno, ma cagioni comunque un "grave" danno la normale funzionalità dell'ufficio di appartenenza: in tal caso, si prevede la collocazione in disponibilità, ove il procedimento evidenzi effettivamente la responsabilità dell'interessato e l'applicazione nei confronti del dipendente delle disposizioni di cui all'articolo 33, comma 8, del t.u. Dispone la norma che, fuori dei casi previsti nel primo comma, "il lavoratore, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, è collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità si applicano nei suoi confronti le disposizioni di cui all'articolo 33, comma 8, e all'articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4, D.Lgs 165/2001. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti".*

*Si tratta di nuove previsioni piuttosto rigorose e di dubbia legittimità, in considerazione della previsione dell'applicazione di una sanzione esclusiva in modo pedissequo, senza possibilità apparente di graduazione della sanzione al fatto: in altre parole, la norma prevede una sorta di meccanismo espulsivo automaticamente conseguente all'accertamento dell'evento oggettivo descritto, che sembra violare il principio del divieto di automatismo sanzionatorio.*

*In conclusione, accanto alle sanzioni disciplinari fino ad ora previste dalla contrattazione collettiva (rimprovero verbale, censura, multa fino a quattro ore di retribuzione, sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi, licenziamento con preavviso, licenziamento senza preavviso), il legislatore ha introdotto altre quattro tipologie di sanzioni conservative e cioè 1) la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di undici giorni (articolo 55-bis, comma 7), 2) la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento (articolo 55-sexies, comma 1); 3) la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi, per il solo personale avente qualifica dirigenziale (articolo 55-sexies, comma 3); 4) la messa in disponibilità (articolo 55-sexies, comma 2).*

*Dalla rilevata molteplicità delle tipologie sanzionatorie possono discendere concrete difficoltà applicative: la previsione di tipologie di sanzioni che sono “a cavallo” della linea di confine rilevante ai fini della competenza dell'organo procedente determina l'impossibilità di una predeterminazione quantitativa della misura della sospensione che la riconduca in uno degli ambiti di competenza, determinazione invece possibile solo all'esito degli accertamenti istruttori e delle necessarie valutazioni sulla gradualità e proporzionalità della sanzione da applicare.*

*Tali difficoltà riguardano non solo il problema dell'individuazione dell'organo competente, ma anche quello del tipo di procedimento disciplinare da seguire e dei termini del procedimento da rispettare, variando questi in relazione all'organo procedente.*

### ***La non incidenza del trasferimento del dipendente o la cessazione del rapporto sul procedimento disciplinare***

*Il comma 8 stabilisce che “in caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato e concluso o la sanzione applicata presso quest'ultima. In tali casi i termini per la contestazione, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere alla data del trasferimento”.*

*Anche qui si è in presenza di una norma peculiare, con la quale si intende perseguire la condotta anche se cambia il datore di lavoro, onerando quest'ultimo dallo svolgimento di un procedimento disciplinare nei confronti di un dipendente che non ha commesso alcuna infrazione nei suoi confronti. Il carattere pubblico di entrambi i datori di lavoro non giustifica una norma di*

*tale tenore in quanto si postulerebbe un'identità organizzativa, mentre, come è noto, ogni amministrazione ha un proprio assetto economico, organizzativo e contabile non sempre compatibile con quello di altra e i cui rapporti di lavoro spesso sono disciplinati da diverse fonti collettive.*

*Altrettanto originale la previsione dell'art. 55-bis, comma 9, secondo la quale “in caso di dimissioni del dipendente, se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione del licenziamento o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso secondo le disposizioni del presente articolo e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro”.*

*Dunque, il legislatore delegato intende onerare l'amministrazione a concludere il procedimento disciplinare anche nel caso in cui, a seguito di dimissioni, il destinatario della sanzione non sia più un dipendente, sebbene la funzione repressiva e preventiva della norma non possano operare nell'ipotesi di cessazione del rapporto: probabilmente si cerca di evidenziare i profili preventivi nei confronti degli altri dipendenti, ma in tal caso la previsione appare sproporzionata ed irragionevole.*

### ***Le sanzioni disciplinari per la dirigenza***

*La riforma del d.lgs. n. 150 del 2009 ha provveduto all'individuazione di sanzioni disciplinari conservative e non espulsive (licenziamento) applicabili alla dirigenza: si è già fatto riferimento alla fattispecie di cui all'art. 55-bis comma 7 t.u. novellato, secondo la quale “Il lavoratore dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.”.*

*Dispone inoltre l'art. 55sexies comma 3 t.u. novellato che “il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità*

*dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione. Ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo”.*

*Ai sensi del successivo comma 4, “La responsabilità civile eventualmente configurabile a carico del dirigente in relazione a profili di illiceità nelle determinazioni concernenti lo svolgimento del procedimento disciplinare è limitata, in conformità ai principi generali, ai casi di dolo o colpa grave”.*

*Con riguardo alle nuove ipotesi di responsabilità individuate dalla riforma si è paventato il rischio di una sovrapposizione tra forme diverse di responsabilità, in quanto si prevedono serie di comportamenti che potenzialmente possono incidere su diverse forme di responsabilità: un problema significativo è quello del rispetto del principio del ne bis in idem, proprio laddove insistono sanzioni già tipizzate dal legislatore per condotte di sicura valenza anche sul piano della responsabilità dirigenziale di risultato. La dottrina non ha mancato di sottolineare i problemi applicativi delle nuove disposizioni, rimarcando sul piano teorico la necessaria distinzione fra responsabilità dirigenziale e responsabilità disciplinare del dirigente pubblico, distinzione fondamentale anche al fine di individuare, in relazione al caso di specie, la giusta procedura da applicare, nonché la giusta sanzione.*

*Si pongono, poi, vari problemi pratici: nel caso di responsabilità disciplinare del dirigente per condotte che arrecano danno all'amministrazione pubblica, fra le quali assume particolare rilevanza pratica la responsabilità disciplinare del dirigente o del funzionario che determina per colpa il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, e per la quale fattispecie è prevista la sospensione dal servizio del dirigente con privazione della retribuzione, il legislatore non indica chi sia chiamato a svolgere le funzioni (provvedimentali e datoriali) del dirigente sospeso.*

*Inoltre, il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare sono riportate “all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare”, il che pone il problema del livello di colpa rilevante per la responsabilità civile del dirigente in relazione all'esercizio dell'azione disciplinare.*

*La responsabilità del dirigente, pur limitata alla colpa grave, sembra comunque responsabilizzarlo anche con riferimento al merito del procedimento disciplinare, ove il procedimento disciplinare pur attivato non si*



*sia concluso in base a valutazioni ragionevoli e debitamente fondate, sebbene tale soluzione sembra doversi escludere in via interpretativa, non solo perché manca la fissazione dei parametri di non manifesta infondatezza e ragionevolezza delle valutazioni della dirigenza, ma anche perché una prospettiva quale quella evidenziata porrebbe nel nulla l'autonomia della dirigenza, mentre in ogni caso non si capirebbe chi e come possa entrare nel merito delle valutazioni relative all'opportunità di avviare o meno l'azione disciplinare e, soprattutto, di come concluderla. In ogni caso, certo è che i dirigenti paiono in ogni caso forzati dalla richiamata disposizione a “distribuire sanzioni disciplinari a tutto spiano”, secondo una norma che vuole configurare una dirigenza inquisitoria e repressiva, che è un po' “come dire che la legge 15 del 2009 si aspetta un incremento esponenziale delle sanzioni disciplinari e che considera strettamente connesso alla funzione dirigenziale l'esercizio del potere sanzionatorio, tanto da esentarli da responsabilità, a meno che non agiscano con dolo o colpa grave. Ipotesi, queste ultime, per altro piuttosto difficili da verificarsi nel campo dell'azione disciplinare”.*

*Sul piano procedurale, poi, va ricordato che, ai sensi dell'art. 55, comma 4, “fermo quanto previsto nell'articolo 21, per le infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli articoli 55-bis, comma 7, e 55-sexies, comma 3, si applicano, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo, le disposizioni di cui al comma 4 del predetto articolo 55-bis, ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal dirigente generale o titolare di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19, comma 3”.*

### ***Impugnazione***

*Nel sistema precedente la riforma del d.lgs. 150 del 2009, il lavoratore dipendente di pubbliche amministrazioni (il cui rapporto è stato contrattualizzato) ha diversi strumenti di impugnativa della sanzione disciplinare, potendo rivolgersi al giudice del lavoro ovvero a procedure arbitrali; le impugnazioni non hanno effetto sospensivo della sanzione, salvo che la sospensione non sia disposta dal giudice su domanda specifica di parte contenuta nell'atto di impugnazione.*

*È invece escluso, nel nuovo contesto privatizzato, sia un ricorso al giudice amministrativo (che ha invece mantenuto la giurisdizione esclusiva per materia per il pubblico impiego non contrattualizzato) sia un ricorso straordinario al Capo dello Stato (che è alternativo all'azione al giudice amministrativo in relazione ad atti che sono oggettivamente e non solo soggettivamente amministrativi).*

*L'azione al giudice ordinario va proposta nei termini ordinari di prescrizione: salvo per il licenziamento l'applicazione del termine di decadenza è di*

sessanta giorni per l'impugnativa (personale, ma anche stragiudiziale con qualsiasi atto). Quanto al sindacato del giudice, proprio in quanto l'atto unilaterale che incide sulle modalità di svolgimento del rapporto o anche sulla sua esistenza è comunque un atto paritetico, privo in quanto tale dell'efficacia autoritativa propria del provvedimento amministrativo, la validità ed efficacia del detto atto devono essere accertate dal giudice secondo le categorie del diritto civile (inesistenza, nullità, annullabilità, inefficacia) non essendo applicabili i vizi tipici dell'azione amministrativa (vizi di legittimità o di merito, e nell'ambito della prima categoria, incompetenza violazione di legge o eccesso di potere (Cass. 28 luglio 2003, n. 11589).

Peraltro, non può che rimarcarsi che il controllo del giudice ordinario nel rapporto privato è più penetrante di quello del giudice amministrativo nel rapporto pubblico, essendo sindacabile la discrezionalità del datore di lavoro alla luce dei principi di correttezza e buona fede (es. verifica della congruità delle sanzioni disciplinari) e non la mera formale legittimità. Dall'altro lato, è più penetrante di quello dello stesso giudice sui rapporti di lavoro con soggetti privati, atteso che l'attività dell'amministrazione, pur privatizzata è per determinati aspetti vincolata nei fini (es. parità di trattamento).

Quando la sanzione disciplinare è il licenziamento disciplinare, va ricordato che la tutela è quella -reintegratoria e risarcitoria- ex art. 18 st. lav., che si applica alle pubbliche amministrazioni a prescindere dal numero dei dipendenti.

Si discute peraltro se il giudice, ravvisata l'illegittimità della sanzione irrogata, possa applicarne una minore, o debba limitarsi, come ritiene la giurisprudenza, ad annullare la sanzione irrogata dall'amministrazione, salva la reiterazione del procedimento disciplinare nei termini di legge.

Al riguardo, va ricordato che mentre in passato un siffatto potere non era riconosciuto al giudice amministrativo (che aveva solo un potere demolitorio dell'atto amministrativo viziato), oggi il giudice può emettere qualunque tipo di provvedimento nei confronti dell'amministrazione, modificando l'atto impugnato (che non ha più, come si è già rilevato, natura di atto amministrativo autoritativo, essendo atto negoziale paritetico, e non incontra perciò i limiti dell'allegato E dell'art. 4 l. 20 marzo 1865, n. 2248, legge abolitrice del contenzioso amministrativo).

Per esigenze di certezza e rapidità dei rapporti, la giurisprudenza arbitrale ammette il potere di conversione giurisdizionale della sanzione nulla, mentre la giurisprudenza ordinaria è più restia.

La dottrina ha ammesso invece la conversione giudiziale, fondandola o sull'applicazione analogica del principio di *reductio ad equitatem* (art. 1384 c.c.), o sulle norme dell'arbitraggio (art. 1349 c.c.), o sul carattere parziale dell'annullamento del giudice (come nel caso di riduzione quantitativa della

sanzione), o sulla base del principio di conversione del contratto nullo (art. 1424, applicabile agli atti unilaterali ex art. 1324 c.c.).

Sul tema, va ricordato che se è frequente la applicazione principio di conversione in materia di licenziamento per giusta causa in licenziamento per giustificato motivo soggettivo (per tutte, Cass. 27 novembre 1992, n. 12678), per la sostituzione qualitativa delle sanzioni diverse la giurisprudenza è molto incerta (per la soluzione negativa, Cass. 25 maggio 1995, n. 5753); si discute inoltre anche sulla necessità della domanda di parte per operare la conversione, ovvero della possibilità per il giudice di provvedervi ex officio, come ammesso da trib. Benevento 4 luglio 2001 per il lavoro pubblico contrattualizzato, secondo il quale il giudice del merito ha il potere di convertire la sanzione “espulsiva” in una sanzione “conservativa” qualora ritenga la sanzione comminata dal datore di lavoro non proporzionata rispetto all'infrazione contestata; nello stesso senso, ma con riferimento al lavoro privato, Cass. 27 febbraio 1998, n. 2204; contra Cass. 26 novembre 1998, n. 12022).

L'art. 55 comma 7-9 del d.lgs. 29 del 1993 stabiliva che, ove i contratti collettivi non prevedessero procedure di conciliazione, entro venti giorni dall'applicazione della sanzione, il dipendente, anche per mezzo di un procuratore o dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, poteva impugnarla dinanzi al collegio arbitrale di disciplina dell'amministrazione in cui lavorava; il collegio emetteva la sua decisione entro novanta giorni dall'impugnazione e l'amministrazione vi si conformava; durante tale periodo la sanzione restava sospesa.

Era previsto che il collegio arbitrale si componesse di due rappresentanti dell'amministrazione e di due rappresentanti dei dipendenti e che fosse presieduto da un esterno all'amministrazione.

Dottrina e giurisprudenza ravvisavano nell'istituto un arbitrato rituale (Cass. 24 luglio 2002, n. 10859), caratterizzato in quanto tale dalla terzietà ed imparzialità dell'organo decidente, ed impugnabile innanzi alla Corte d'appello in cui ha sede l'arbitro ex art. 828 comma 1 c.p.c.

Dalla data di entrata in vigore dei nuovi contratti collettivi le disposizioni ora dette avevano quindi cessato di avere efficacia, ai sensi dell'art. 28 d.lgs. 80 del 98, e si applicavano le procedure di impugnazione previste dai contratti.

Quanto al termine per l'impugnazione delle sanzioni disciplinari, per quanto riguarda l'impugnazione delle sanzioni disciplinari presso l'arbitro unico previsto dal CCNQ del 23.1.2001, si è precisato nell'art. 1 dall'Ipotesi di Accordo del 13.11.2001 (Interpretazione autentica dell' art.6 comma 1 del CCNQ in materia di procedure di conciliazione ed arbitrato) secondo che “l'articolo 6 del CCNQ del 23.1.2001 non modifica il termine di impugnazione delle sanzioni disciplinari in caso di ricorso alle procedure arbitrali, sia di

*fronte all'arbitro unico che di fronte ai collegi arbitrali di cui ai commi 8 e 9 dell'art. 55 del d.lgs. 165 del 2001. Tale termine rimane pertanto di 20 giorni dall'applicazione della sanzione così come previsto dall'art.55 comma 7 del d.lgs 165 del 2001 e dall'art.7 comma 6 della legge 300 del 1970.*

*Per quanto riguarda, invece, i termini di impugnazione delle sanzioni presso il giudice ordinario, nell'attuale sistema un termine di impugnativa è previsto solo per la sanzione del licenziamento che, in base all'art. 6 della L. 604 del 1966, deve essere impugnato entro 60 giorni; negli altri casi di sanzioni conservative, invece, mancando un termine prefissato il lavoratore può impugnare la sanzione entro i due anni per evitare l'effetto a lui pregiudizievole della recidiva oppure entro il più ampio termine prescrizione di 10 anni.*

*L'art. 55 del t.u. reiterava la norma.*

*In materia di impugnazione delle sanzioni disciplinari, in alternativa al ricorso giurisdizionale, il dipendente poteva avvalersi degli strumenti indicati nell'art. 6 del CCNQ del 23 gennaio 2001, confermato dal CCNQ del 24 luglio 2003 (arbitro unico o collegi arbitrali di cui ai commi 8 e 9 dell'art. 55 del d.lgs. 165 del 2001).*

*Su tale previsione legale si è inserito il CCNQ in materia di procedure di conciliazione ed arbitrato sottoscritto in data 21 gennaio 2001, che al comma 9 dell'art.6 espressamente dispone che le sanzioni disciplinari restano sospese fino alla definizione della controversia, salvo il caso di rinuncia. In tema, gli orientamenti ARAN hanno ricordato in proposito che un regolamento unilaterale della pubblica amministrazione non possa introdurre regole limitative di un particolare diritto oggettivo riconosciuto al lavoratore sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva; infatti il CCNQ in materia di conciliazione ed arbitrato non ha carattere meramente obbligatorio e programmatico, ma trova diretta ed immediata applicazione a far data dalla sua definitiva stipulazione. Ugualmente, ritiene l'ARAN che la sospensione intervenga anche nel caso di ricorso all'autorità giudiziaria, limitatamente alla durata del tentativo di conciliazione, sulla base di una lettura congiunta degli artt. 65, 66 e 56 del t.u.*

*Il contratto collettivo quadro su richiamato ha istituito una procedura conciliativa e di arbitrato per l'impugnazione delle sanzioni disciplinari.*

*L'art. 6 del contratto ha previsto la figura dell'arbitro unico, prevedendola in alternativa ai collegi arbitrali di disciplina dell'amministrazione, e stabilendo la vincolatività per l'amministrazione della richiesta del dipendente di ricorso all'arbitro unico (salvo che per il caso in cui l'amministrazione ha ad oggetto la sanzione risolutiva) e la sospensione della sanzione fino alla definizione della controversia, salvo il caso di rinuncia del lavoratore alla procedura. In particolare, il contratto collettivo nazionale quadro in materia di procedure*

*di conciliazione ed arbitrato ai sensi degli artt. 59-bis, 69 e 69-bis del d.lgs. n. 29 del 1993 nonché dell'art.412-ter c.p.c. è attuativo dei principi di delega previsti dall'art. 11 comma 4 lettera g) della legge n. 59 del 1997 e di quanto previsto dagli artt. 412 ter e quater c.p.c , come modificati dai d.lgs. n. 80 del 1998 e 387 del 1998. In relazione a tali principi e disposizioni, l'accordo introduce e disciplina procedure stragiudiziali di conciliazione e arbitrato quale fattore di decongestione e alleggerimento del circuito giudiziario in grado, altresì, di garantire ai lavoratori pubblici e alle amministrazioni una risoluzione celere ed adeguata delle controversie di lavoro, funzionale non solo ad una giustizia realmente efficace ma anche ad una riduzione dei costi sociali ed economici delle controversie stesse.*

*Ai sensi dell'art. 2, le sanzioni disciplinari possono essere impugnate mediante richiesta di conciliazione e arbitrato: restando fermo il ricorso all'autorità giudiziaria ordinaria, le parti possono concordare, in alternativa, di deferire la controversia ad un arbitro unico scelto di comune accordo, che deve appartenere ad una delle categorie di cui all'art. 5, comma 4, e la cui lista è depositata presso la camera arbitrale stabile della Direzione regionale del lavoro.*

*In via sperimentale e fino alla scadenza dell'accordo, la richiesta di ricorso all'arbitro unico è vincolante per la p.a., salvo che l'impugnazione abbia per oggetto una sanzione risolutiva del rapporto, e soltanto il ricorrente, in caso di mancato accordo sulla designazione dell'arbitro, ha facoltà di rinunciare all'espletamento della procedura.*

*Il procedimento innanzi all'arbitro unico è definito dall'art. 3 dell'accordo quadro.*

*Con successivo contratto collettivo nazionale quadro 24 luglio 2003, è stato poi rinnovato il CCNQ su arbitrato e conciliazione stipulato il 23 gennaio 2001, stabilendosi la proroga di questo senza delimitazione temporale e fino alla stipula di un nuovo accordo quadro in materia.*

*Si è altresì ribadita la validità delle richieste svolte ai sensi dell'art. 6 del CCNQ del 23 gennaio 2001 ai Collegi Arbitrali di Disciplina ancora funzionanti alla data di stipula del contratto stesso.*

*Anche la procedura arbitrale prevista dalla contrattazione collettiva ha natura irrituale (Cass. 10 ottobre 2005, n. 19679).*

*Quanto all'impugnazione della decisione arbitrale trova applicazione l'art. 412 quater cod. proc. civ., secondo il quale sulle controversie aventi ad oggetto la validità del lodo arbitrale decide in unico grado il Tribunale, in funzione del giudice del lavoro, della circoscrizione in cui è la sede dell'arbitrato. Il ricorso è depositato entro il termine di trenta giorni dalla notificazione del lodo.*

*Trascorso tale termine, o se le parti hanno comunque dichiarato per iscritto di accettare la decisione arbitrale, ovvero se il ricorso è stato respinto dal*

*Tribunale, il lodo è depositato nella cancelleria del Tribunale nella cui circoscrizione è la sede dell'arbitrato. Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del lodo arbitrale, lo dichiara esecutivo con decreto.*

*Su questo ampio sistema di strumenti impugnatori ha inciso la riforma del d.lgs. 150 del 2009, che ha disposto innanzitutto, con norma immediatamente operativa ai sensi della disciplina transitoria già richiamata, l'abolizione dei collegi arbitrali di disciplina (quale quello ex art. 55 t.u.) con il divieto espressamente di istituirli in sede di contrattazione collettiva.*

*Pertanto, all'esito della riforma, le sanzioni disciplinari potranno essere impuginate solo innanzi al giudice del lavoro o all'arbitro unico del pubblico impiego.*

### ***Il controllo delle assenze***

*Il decreto c.d. Brunetta è divenuto noto, anche per effetto di una propaganda mediatica del ministero della p.a., per la lotta all'assenteismo dei dipendenti pubblici ed ai "fannulloni" del pubblico impiego.*

*Il disegno si è realizzato in tale ambito attraverso varie disposizioni.*

*I nuovi artt. 55 septies e octies del t.u. prevedono l'obbligo di attestazione della patologia che comporti un'assenza protratta per più di dieci giorni -oppure, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare- solo mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il servizio sanitario nazionale; in tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale (l'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica costituisce illecito disciplinare).*

*Resta fermo dunque anche nel nuovo sistema il principio (già affermato dalla delibera del Garante per la protezione dei dati personali del 14 giugno 2007) della necessità dell'indicazione sul certificato di malattia che giunge al datore di lavoro della sola prognosi e non anche della diagnosi.*

*L'amministrazione dispone il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente anche nel caso di assenza di un solo giorno, tenuto conto delle esigenze funzionali e organizzative; qualora in sede di controllo o comunque si accerti che la patologia si traduca in una inidoneità psicofisica permanente al servizio l'amministrazione pubblica può risolvere il rapporto di lavoro (cfr. circolare del 12 novembre 2009 n. 7 del Dipartimento funzione pubblica presso Presidenza del Consiglio dei Ministri).*

*In ordine al controllo della malattia, rimane immutata la disciplina sostanziale già introdotta con l'art. 71 comma 3 del d.l. n. 112 del 2008, conv.*

*in legge n. 133 del 2008 (il quale viene contestualmente abrogato dall'art. 72 comma 1 del d.lgs. n. 150 del 2009) e, con essa, rimangono valide le indicazioni già fornite in precedenza dall'amministrazione circa l'interpretazione della norma (Circolari nn. 7 e 8 del 2008 e Circolare n. 1 del 2009). Si ribadisce pertanto che la legge ha voluto prevedere per le amministrazioni un dovere generale di richiedere la visita fiscale, anche nelle ipotesi di prognosi di un solo giorno (salvo casi eccezionali dovuti a carico di lavoro particolare o urgenze della giornata), ma che ha tenuto conto anche della possibilità che ricorrano particolari situazioni, che giustificano un certo margine di flessibilità nel disporre il controllo valutandone altresì l'effettiva utilità. Ad esempio, nel caso di imputazione a malattia dell'assenza per effettuare visite specialistiche, cure o esami diagnostici, l'amministrazione che ha conoscenza della circostanza a seguito della comunicazione del dipendente deve valutare di volta in volta, in relazione alla specificità delle situazioni, se richiedere la visita domiciliare di controllo per i giorni di riferimento. Infatti, il tentativo di effettuare l'accesso al domicilio del lavoratore da parte del medico della struttura competente potrebbe configurarsi come ingiustificato aggravio di spesa per l'amministrazione in quanto, in assenza del dipendente, potrebbe non avere lo scopo di convalidare la prognosi.*

*La riforma fa poi rinvio ad un decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione per determinare le fasce orarie di reperibilità entro le quali debbono essere effettuate le visite di controllo.*

*In proposito, la materia è stata oggetto di successivi interventi normativi. Infatti, l'originario comma 3 dell'art. 71 del d.l. n. 112 del 2008, convertito, con modificazioni, in l. n. 133 del 2008, prevedeva che "(...) Le fasce orarie di reperibilità del lavoratore, entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo, sono dalle ore 8.00 alle ore 13.00 e dalle ore 14.00 alle ore 20.00 di tutti i giorni, compresi i non lavorativi e i festivi". Con questa disposizione veniva superata la disciplina dei CCNL di comparto delle fasce di reperibilità che individuava un regime orario più ridotto di quattro ore al giorno (dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19). Successivamente, l'art. 17, comma 23, lett. c), del d.l. n. 78 del 2009, convertito, con modificazioni, in l. n. 102 del 2009, ha abrogato la menzionata disposizione. Ciò ha comportato la necessità di far riferimento alle fasce già individuate in precedenza con la disciplina contrattuale, le quali pertanto sono da ritenersi vincolanti sino a quando non entrerà in vigore la regolamentazione che sarà contenuta nel decreto ministeriale. Pertanto, le fasce allo stato da osservare per l'effettuazione delle visite fiscali sono le seguenti: dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.*

*È stato quindi introdotta (risolvendo vecchie questioni giurisprudenziali relative all'applicazione al caso delle norme della truffa aggravata o del falso*

*in atto pubblico) una nuova fattispecie penale specifica a carico del lavoratore dipendente di una pubblica amministrazione che attesta falsamente la propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia; la stessa pena della reclusione da uno a cinque anni e con la multa da 400 a 1.600 euro si applica al medico e a chiunque altro concorre nella commissione del delitto (art. 55 quinquies, comma 1, t.u.). La fattispecie ricorre dunque anche quando l'entità dell'assenza fraudolenta del dipendente non sarebbe idonea ad integrare il documento patrimoniale richiesto dalla diversa fattispecie di truffa, oggi non più applicabile.*

*Con riferimento al medico, viene sanzionato anche il rilascio di certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati né oggettivamente documentati, e si prevede altresì la sanzione della destituzione del medico dipendente pubblico (che andrebbe però interpretata alla luce del divieto di automatismi, e quindi sarebbe applicabile solo all'esito di un regolare e tempestivo procedimento disciplinare).*

*Infine, va ricordato che il lavoratore responsabile del reato di falsa attestazione della presenza in servizio, “ferme la responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni, è obbligato a risarcire il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché il danno all'immagine subiti dall'amministrazione” (art. 55 quinquies, comma 2, t.u.).*

*Nel contesto più generale della responsabilizzazione dei dirigenti, obiettivo perseguito con l'approvazione della riforma contenuta nel d.lgs. n. 150 del 2009, l'art. 55 septies t.u., introdotto dalla riforma, al comma 6 prevede che il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora e il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni relative alle assenze per malattia, al fine di “prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche”. Per il caso di inadempimento colposo rispetto a questo dovere di vigilanza la legge prevede la possibilità, nel rispetto del contraddittorio, di comminare una sanzione a carico del dirigente consistente nella decurtazione della retribuzione di risultato (art. 21 del d.lgs. n. 165 del 2001 come modificato dal d.lgs. n. 150 del 2009, secondo il quale “al di fuori dei casi di cui al comma 1, al dirigente nei confronti del quale sia stata accertata, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio secondo le procedure previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali, la colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione, conformemente agli*



*indirizzi deliberati dalla Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, la retribuzione di risultato è decurtata, sentito il Comitato dei garanti, in relazione alla gravità della violazione di una quota fino all'ottanta per cento.”).*

*A questa si possono aggiungere anche le sanzioni previste per il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare per omissioni del dirigente di cui all'art. 55 sexies comma 3 t.u., consistenti nella sospensione dal servizio con privazione della retribuzione di un ammontare variabile a seconda della gravità del fatto e nella mancata attribuzione della retribuzione di risultato in proporzione alla durata della sospensione dal servizio, secondo quanto si è già sopra riferito.*

### **IL TESTO VIGENTE DEL D.LGS. 165/2001 IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE**

*Al fine di una più agevole lettura dell'articolato contrattuale in esame (artt. 6-15) si riporta di seguito il testo delle disposizioni in materia di responsabilità disciplinare contenute nel D.Lgs. 165/2001 come modificato dal D. Lgs. 150/2001.*

#### **Art. 53**

##### ***Incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi***

*1. Resta ferma per tutti i dipendenti pubblici la disciplina delle incompatibilità dettata dagli articoli 60 e seguenti del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, salva la deroga prevista dall'articolo 23-bis del presente decreto, nonché, per i rapporti di lavoro a tempo parziale, dall'articolo 6, comma 2, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 marzo 1989, n. 117 e dall'articolo 1, commi 57 e seguenti della legge 23 dicembre 1996, n. 662. Restano ferme altresì le disposizioni di cui agli articoli 267, comma 1, 273, 274, 508 nonché 676 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, all'articolo 9, commi 1 e 2, della legge 23 dicembre 1992, n. 498, all'articolo 4, comma 7, della legge 30 dicembre 1991, n. 412, ed ogni altra successiva modificazione ed integrazione della relativa disciplina.*

*1-bis. Non possono essere conferiti incarichi di direzione di strutture deputate alla gestione del personale a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.*

*2. Le pubbliche amministrazioni non possono conferire ai dipendenti incarichi, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da legge o altre fonti normative, o che non siano espressamente autorizzati. 3. Ai fini previsti dal comma 2, con appositi regolamenti, da emanarsi ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono individuati gli incarichi consentiti e quelli vietati ai magistrati ordinari, amministrativi, contabili e militari, nonché agli avvocati e procuratori dello Stato, sentiti, per le diverse magistrature, i rispettivi istituti.*

*4. Nel caso in cui i regolamenti di cui al comma 3 non siano emanati, l'attribuzione degli*

incarichi è consentita nei soli casi espressamente previsti dalla legge o da altre fonti normative.

5. In ogni caso, il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgono attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione.

6. I commi da 7 a 13 del presente articolo si applicano ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, compresi quelli di cui all'articolo 3, con esclusione dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al cinquanta per cento di quella a tempo pieno, dei docenti universitari a tempo definito e delle altre categorie di dipendenti pubblici ai quali è consentito da disposizioni speciali lo svolgimento di attività libero-professionali. Gli incarichi retribuiti, di cui ai commi seguenti, sono tutti gli incarichi, anche occasionali, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, per i quali è previsto, sotto qualsiasi forma, un compenso. Sono esclusi i compensi derivanti:

a) dalla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili;

b) dalla utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;

c) dalla partecipazione a convegni e seminari;

d) da incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate;

e) da incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o fuori ruolo;

f) da incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita;

f-bis) da attività di formazione diretta ai dipendenti della pubblica amministrazione.

7. I dipendenti pubblici non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza. Con riferimento ai professori universitari a tempo pieno, gli statuti o i regolamenti degli atenei disciplinano i criteri e le procedure per il rilascio dell'autorizzazione nei casi previsti dal presente decreto. In caso di inosservanza del divieto, salve le più gravi sanzioni e ferma restando la responsabilità disciplinare, il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte deve essere versato, a cura dell'erogante o, in difetto, del percettore, nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza del dipendente per essere destinato ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti.

8. Le pubbliche amministrazioni non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti di altre amministrazioni pubbliche senza la previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi. Salve le più gravi sanzioni, il conferimento dei predetti incarichi, senza la previa autorizzazione, costituisce in ogni caso infrazione disciplinare per il funzionario responsabile del procedimento; il relativo provvedimento è nullo di diritto. In tal caso l'importo previsto come corrispettivo dell'incarico, ove gravi su fondi in disponibilità dell'amministrazione conferente, è trasferito all'amministrazione di appartenenza del dipendente ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti.

9. Gli enti pubblici economici e i soggetti privati non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti pubblici senza la previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi. In caso di inosservanza si applica la disposizione dell'articolo 6, comma 1, del decreto legge 28 marzo 1997, n. 79, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio

1997, n. 140, e successive modificazioni ed integrazioni. All'accertamento delle violazioni e all'irrogazione delle sanzioni provvede il Ministero delle finanze, avvalendosi della Guardia di finanza, secondo le disposizioni della legge 24 novembre 1981, n. 689, e successive modificazioni ed integrazioni. Le somme riscosse sono acquisite alle entrate del Ministero delle finanze.

10. L'autorizzazione, di cui ai commi precedenti, deve essere richiesta all'amministrazione di appartenenza del dipendente dai soggetti pubblici o privati, che intendono conferire l'incarico; può, altresì, essere richiesta dal dipendente interessato. L'amministrazione di appartenenza deve pronunciarsi sulla richiesta di autorizzazione entro trenta giorni dalla ricezione della richiesta stessa.

Per il personale che presta comunque servizio presso amministrazioni pubbliche diverse da quelle di appartenenza, l'autorizzazione è subordinata all'intesa tra le due amministrazioni. In tal caso il termine per provvedere è per l'amministrazione di appartenenza di 45 giorni e si prescinde dall'intesa se l'amministrazione presso la quale il dipendente presta servizio non si pronunzia entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta di intesa da parte dell'amministrazione di appartenenza. Decorso il termine per provvedere, l'autorizzazione, se richiesta per incarichi da conferirsi da amministrazioni pubbliche, si intende accordata; in ogni altro caso, si intende definitivamente negata.

11. Entro il 30 aprile di ciascun anno, i soggetti pubblici o privati che erogano compensi a dipendenti pubblici per gli incarichi di cui al comma 6 sono tenuti a dare comunicazione all'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi dei compensi erogati nell'anno precedente.

12. Entro il 30 giugno di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche che conferiscono o autorizzano incarichi retribuiti ai propri dipendenti sono tenute a comunicare, in via telematica o su apposito supporto magnetico, al Dipartimento della funzione pubblica l'elenco degli incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti stessi nell'anno precedente, con l'indicazione dell'oggetto dell'incarico e del compenso lordo previsto o presunto. L'elenco è accompagnato da una relazione nella quale sono indicate le norme in applicazione delle quali gli incarichi sono stati conferiti o autorizzati, le ragioni del conferimento o dell'autorizzazione, i criteri di scelta dei dipendenti cui gli incarichi sono stati conferiti o autorizzati e la rispondenza dei medesimi ai principi di buon andamento dell'amministrazione, nonché le misure che si intendono adottare per il contenimento della spesa.

Nello stesso termine e con le stesse modalità le amministrazioni che, nell'anno precedente, non hanno conferito o autorizzato incarichi ai propri dipendenti, anche se comandati o fuori ruolo, dichiarano di non aver conferito o autorizzato incarichi.

13. Entro lo stesso termine di cui al comma 12 le amministrazioni di appartenenza sono tenute a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica o su apposito supporto magnetico, per ciascuno dei propri dipendenti e distintamente per ogni incarico conferito o autorizzato, i compensi, relativi all'anno precedente, da esse erogati o della cui erogazione abbiano avuto comunicazione dai soggetti di cui al comma 11.

14. Al fine della verifica dell'applicazione delle norme di cui all'articolo 1, commi 123 e 127, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, e successive modificazioni e integrazioni, le amministrazioni pubbliche sono tenute a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica o su supporto magnetico, entro il 30 giugno di ciascun anno, i compensi percepiti dai propri dipendenti anche per incarichi relativi a compiti e doveri d'ufficio; sono altresì tenute a comunicare semestralmente l'elenco dei collaboratori esterni e dei soggetti cui sono stati affidati incarichi di consulenza, con l'indicazione della ragione dell'incarico e dell'ammontare dei compensi corrisposti.

*Le amministrazioni rendono noti, mediante inserimento nelle proprie banche dati accessibili al pubblico per via telematica, gli elenchi dei propri consulenti indicando l'oggetto, la durata e il compenso dell'incarico. Entro il 31 dicembre di ciascun anno il Dipartimento della funzione pubblica trasmette alla Corte dei conti l'elenco delle amministrazioni che hanno omissso di effettuare la comunicazione, avente ad oggetto l'elenco dei collaboratori esterni e dei soggetti cui sono stati affidati incarichi di consulenza.*

*15. Le amministrazioni che omettono gli adempimenti di cui ai commi da 11 a 14 non possono conferire nuovi incarichi fino a quando non adempiono. I soggetti di cui al comma 9 che omettono le comunicazioni di cui al comma 11 incorrono nella sanzione di cui allo stesso comma 9.*

*16. Il Dipartimento della funzione pubblica, entro il 31 dicembre di ciascun anno, riferisce al Parlamento sui dati raccolti, adotta le relative misure di pubblicità e trasparenza e formula proposte per il contenimento della spesa per gli incarichi e per la razionalizzazione dei criteri di attribuzione degli incarichi stessi.*

*16-bis. La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica può disporre verifiche del rispetto delle disposizioni del presente articolo e dell'articolo 1, commi 56 e seguenti, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, per il tramite dell'Ispettorato per la funzione pubblica. A tale fine quest'ultimo opera d'intesa con i Servizi ispettivi di finanza pubblica del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato”.*

#### **Art. 54**

##### **Codice di comportamento**

*1. Il Dipartimento della funzione pubblica, sentite le confederazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43, definisce un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, anche in relazione alle necessarie misure organizzative da adottare al fine di assicurare la qualità dei servizi che le stesse amministrazioni rendono ai cittadini.*

*2. Il codice è pubblicato nella Gazzetta ufficiale e consegnato al dipendente all'atto dell'assunzione.*

*3. Le pubbliche amministrazioni formulano all'ARAN indirizzi, ai sensi dell'articolo 41, comma 1 e dell'articolo 70, comma 4, affinché il codice venga recepito nei contratti, in allegato, e perché i suoi principi vengano coordinati con le previsioni contrattuali in materia di responsabilità disciplinare.*

*4. Per ciascuna magistratura e per l'Avvocatura dello Stato, gli organi delle associazioni di categoria adottano un codice etico che viene sottoposto all'adesione degli appartenenti alla magistratura interessata. In caso di inerzia il codice è adottato dall'organo di autogoverno.*

*5. L'organo di vertice di ciascuna pubblica amministrazione verifica, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43 e le associazioni di utenti e consumatori, l'applicabilità del codice di cui al comma 1, anche per apportare eventuali integrazioni e specificazioni al fine della pubblicazione e dell'adozione di uno specifico codice di comportamento per ogni singola amministrazione.*

*6. Sull'applicazione dei codici di cui al presente articolo vigilano i dirigenti responsabili di ciascuna struttura.*

*7. Le pubbliche amministrazioni organizzano attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione dei codici di cui al presente articolo.*

#### **Articolo 55**

##### **Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure di conciliazione**

*1. Le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, sino all'articolo 55-octies, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo*

*comma, del codice civile, e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2.*

*2. Ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, ai rapporti di lavoro di cui al comma 1 si applica l'articolo 2106 del codice civile. Salvo quanto previsto dalle disposizioni del presente Capo, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.*

*3. La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari. Resta salva la facoltà di disciplinare mediante i contratti collettivi procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento, da instaurarsi e concludersi entro un termine non superiore a trenta giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La sanzione concordemente determinata all'esito di tali procedure non può essere di specie diversa da quella prevista, dalla legge o dal contratto collettivo, per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione. I termini del procedimento disciplinare restano sospesi dalla data di apertura della procedura conciliativa e riprendono a decorrere nel caso di conclusione con esito negativo. Il contratto collettivo definisce gli atti della procedura conciliativa che ne determinano l'inizio e la conclusione.*

*4. Fermo quanto previsto nell'articolo 21, per le infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli articoli 55-bis, comma 7, e 55-sexies, comma 3, si applicano, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo, le disposizioni di cui al comma 4 del predetto articolo 55-bis, ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal dirigente generale o titolare di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19, comma 3.*

#### **Art. 55 - bis**

##### **Forme e termini del procedimento disciplinare**

*1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare, se il responsabile della struttura ha qualifica dirigenziale, si svolge secondo le disposizioni del comma 2. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni del comma 4.*

*Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.*

*2. Il responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari di cui al comma 1, primo periodo, senza indugio e comunque non oltre venti giorni contesta per iscritto l'addebito al dipendente medesimo e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno dieci giorni. Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il responsabile della struttura conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito. In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del*

*procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento. La violazione dei termini stabiliti nel presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.*

*3. Il responsabile della struttura, se non ha qualifica dirigenziale ovvero se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'ufficio individuato ai sensi del comma 4, dandone contestuale comunicazione all'interessato.*

*4. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi del comma 1, secondo periodo. Il predetto ufficio contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento secondo quanto previsto nel comma 2, ma, se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, con applicazione di termini pari al doppio di quelli ivi stabiliti e salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'articolo 55-ter. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del comma 3 ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la*

*decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora.*

*La violazione dei termini di cui al presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.*

*5. Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mani. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dipendente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o del fax*

*ed altresì della consegna a mani, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. È esclusa l'applicazione di termini diversi o ulteriori rispetto a quelli stabiliti nel presente articolo.*

*6. Nel corso dell'istruttoria, il capo della struttura o l'ufficio per i procedimenti disciplinari possono acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento né il differimento dei relativi termini.*

*7. Il lavoratore dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.*

*8. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso o la sanzione è applicata presso quest'ultima. In tali casi i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere alla data del*

*trasferimento.*

*9. In caso di dimissioni del dipendente, se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione del licenziamento o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso secondo le disposizioni del presente articolo e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.*

#### **Art. 55-ter**

##### **Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale**

*1. Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. Per le infrazioni di minore gravità, di cui all'articolo 55-bis, comma 1, primo periodo, non è ammessa la sospensione del procedimento. Per le infrazioni di maggiore gravità, di cui*

*all'articolo 55-bis, comma 1, secondo periodo, l'ufficio competente, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.*

*2. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'autorità competente, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.*

*3. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'autorità competente riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.*

*4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3 il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.*

#### **Art. 55-quater**

##### **Licenziamento disciplinare**

*1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:*

*a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione*

*dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;*

*b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;*

*c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;*

*d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;*

*e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;*

*f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.*

*2. Il licenziamento in sede disciplinare è disposto, altresì, nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, una valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54.*

*3. Nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed f), del presente articolo il licenziamento è senza preavviso.*

#### ***Art. 55-quinquies***

##### ***False attestazioni o certificazioni***

*1. Fermo quanto previsto dal codice penale, il lavoratore dipendente di una pubblica amministrazione che attesta falsamente la propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600. La medesima pena si applica al medico e a chiunque altro concorre nella commissione del delitto.*

*2. Nei casi di cui al comma 1, il lavoratore, ferma la responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni, è obbligato a risarcire il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché il danno all'immagine subito dall'amministrazione.*

*3. La sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto di cui al comma 1 comporta, per il medico, la sanzione disciplinare della radiazione dall'albo ed altresì, se dipendente di una struttura sanitaria pubblica o se convenzionato con il servizio sanitario nazionale, il licenziamento per giusta causa o la decadenza dalla convenzione. Le medesime sanzioni disciplinari si applicano se il medico, in relazione all'assenza dal servizio, rilascia certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati né oggettivamente documentati.*



#### **Art. 55-sexies**

##### **Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare**

1. La condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del lavoratore dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54, comporta l'applicazione nei suoi confronti, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento.

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, il lavoratore, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, è collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, e si applicano nei suoi confronti le disposizioni di cui all'articolo 33, comma 8, e all'articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

3. Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione. Ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo.

4. La responsabilità civile eventualmente configurabile a carico del dirigente in relazione a profili di illiceità nelle determinazioni concernenti lo svolgimento del procedimento disciplinare è limitata, in conformità ai principi generali, ai casi di dolo o colpa grave.

#### **Art. 55-septies**

##### **Controlli sulle assenze**

1. Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il servizio sanitario nazionale.

2. In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente, e in particolare dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri previsto dall'articolo 50, comma 5-bis, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326,

introdotto dall'articolo 1, comma 810, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, all'amministrazione interessata.

3. L'Istituto nazionale della previdenza sociale, gli enti del servizio sanitario nazionale e le altre amministrazioni interessate svolgono le attività di cui al comma 2 con le risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

4. L'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia di cui al comma 2 costituisce illecito disciplinare e, in caso di reiterazione, comporta l'applicazione della sanzione del licenziamento ovvero, per i medici in rapporto convenzionale con le aziende sanitarie locali, della decadenza dalla convenzione, in modo inderogabile dai contratti o accordi collettivi.

5. L'Amministrazione dispone il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente anche nel caso di assenza di un solo giorno, tenuto conto delle esigenze funzionali e organizzative. Le fasce orarie di reperibilità del lavoratore, entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo, sono stabilite con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e innovazione.

6. Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni del presente articolo, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 e 55-sexies, comma 3.

#### **Art. 55-octies**

##### **Permanente inidoneità psicofisica**

1. Nel caso di accertata permanente inidoneità psicofisica al servizio dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, di cui all'articolo 2, comma 2, l'amministrazione può risolvere il rapporto di lavoro. Con regolamento da emanarsi, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera b), della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono disciplinati, per il personale delle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, nonché degli enti pubblici non economici:

- a) la procedura da adottare per la verifica dell'idoneità al servizio, anche ad iniziativa dell'Amministrazione;
- b) la possibilità per l'amministrazione, nei casi di pericolo per l'incolumità del dipendente interessato nonché per la sicurezza degli altri dipendenti e degli utenti, di adottare provvedimenti di sospensione cautelare dal servizio, in attesa dell'effettuazione della visita di idoneità, nonché nel caso di mancata presentazione del dipendente alla visita di idoneità, in assenza di giustificato motivo;
- c) gli effetti sul trattamento giuridico ed economico della sospensione di cui alla lettera b), nonché il contenuto e gli effetti dei provvedimenti definitivi adottati dall'amministrazione in seguito all'effettuazione della visita di idoneità;
- d) la possibilità, per l'amministrazione, di risolvere il rapporto di lavoro nel caso di reiterato rifiuto, da parte del dipendente, di sottoporsi alla visita di idoneità.

#### **Art. 55-novies**

##### **Identificazione del personale a contatto con il pubblico**

1. I dipendenti delle amministrazioni pubbliche che svolgono attività a contatto con il pubblico sono tenuti a rendere conoscibile il proprio nominativo mediante l'uso di cartellini identificativi o di targhe da apporre presso la postazione di lavoro.

2. Dall'obbligo di cui al comma 1 è escluso il personale individuato da ciascuna

*amministrazione sulla base di categorie determinate, in relazione ai compiti ad esse attribuiti, mediante uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, su proposta del Ministro competente ovvero, in relazione al personale delle amministrazioni pubbliche non statali, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano o di Conferenza Stato-città ed autonomie locali.*

**Articolo 56**

***Impugnazione delle sanzioni disciplinari.***

***(....abrogato....)***

### CAPO III

## DISPOSIZIONI PARTICOLARI

### Art. 16

#### Disposizioni particolari e conferme

1. In relazione alle disposizioni di cui all'art. 20, comma 13 del CCNL 5.12.1996, I capoverso, e fermo rimanendo quanto previsto in materia di fruizione delle ferie, si conferma che la monetizzazione delle stesse è consentita solo all'atto della cessazione dal servizio e, qualora le ferie spettanti a tale data, non siano state fruito per esigenze di servizio, queste ultime devono essere riconosciute in modo formale e tempestivo e comunque entro il termine di cui al comma 11 del medesimo art. 20, secondo le procedure definite dall'Azienda medesima.

2. L'art. 29, comma 4 del CCNL integrativo del 10.2.2004 viene così sostituito dalla data di entrata in vigore del presente CCNL: "Ai dirigenti di cui al comma 1 spettano un periodo di riposo biologico pari a 15 giorni consecutivi di calendario da fruirsi entro l'anno solare di riferimento in un'unica soluzione".

3. Si ribadisce, altresì, che sono qualificate come lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 28 del CCNL integrativo 10.2.2004, solo le prestazioni di carattere eccezionale, rispondenti ad effettive esigenze di servizio, espressamente e tempestivamente autorizzate con le procedure e le modalità stabilite in ciascuna azienda e limitatamente ai dirigenti ed alle situazioni indicate nel comma 2 del medesimo art. 28, ai soli fini di garantire la continuità assistenziale.

4. L'art. 11, comma 1 del CCNL integrativo del 10.2.2004, al termine del primo capoverso, è integrato con l'inserimento dei seguenti periodi: "In particolare, nell'ambito dell'assistenza umanitaria, emergenza e cooperazione con i paesi in via di sviluppo, le aziende ed enti possono altresì concedere un'aspettativa senza assegni per un massimo di dodici mesi nel biennio, da fruire anche in maniera frazionata, al fine di una collaborazione professionale all'estero, per la realizzazione di progetti di iniziativa regionale o svolti con un'organizzazione non governativa riconosciuta idonea ai sensi della L. 49/1987 e s.m.i.. Nel caso in cui detti progetti siano finalizzati ad operare in situazioni di emergenza, la concessione o il diniego dell'aspettativa dovrà essere comunicata dall'azienda entro 15 giorni dalla richiesta". Sono fatte salve eventuali normative regionali in materia.

5. L'art. 10, comma 1 del CCNL del 17 ottobre 2008 viene integrato dopo le parole "a tempo determinato senza soluzione di continuità" dalla seguente

Frase, “nonché i periodi relativi ad attività sanitarie e professionali effettuate con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali in ospedali o strutture pubbliche dei Paesi dell'Unione Europea”.

6. Il comma 3 dell'art. 17 del CCNL 3 novembre 2005 è così modificato: la parola “esclusivamente” è eliminata.

### **Commento all'art. 16**

*La disposizione in esame introduce una serie di modifiche, integrazioni ed interpretazioni autentiche di norme contenute nei precedenti contratti nazionali di lavoro e, in particolare, nel CCNL 5 dicembre 1996, nel CCNL 10 febbraio 2004, nel CCNL 3 novembre 2005 e nel CCNL 17 ottobre 2008.*

*Analizziamo, pertanto, di seguito ed in dettaglio le novità introdotte dalla norma contrattuale, in relazione alle diverse problematiche e con riferimento agli istituti di interesse per l'area della dirigenza sanitaria.*

**Ferie.** *A titolo di interpretazione autentica dell'art. 20 comma 13 del CCNL 5 dicembre 1995, viene precisato che la monetizzazione delle ferie maturate e non godute è consentita solo all'atto della cessazione del servizio e qualora le stesse non siano state fruito per esigenze di servizio. Si vuole, in buona sostanza, ribadire che le ferie rappresentano per il lavoratore un diritto sacrosanto ed inviolabile che tuttavia non può comportare una generalizzata possibilità di opzione volontaria per un elemento retributivo alternativo ed aggiuntivo. La mancata fruizione delle ferie per esigenze di servizio va chiaramente documentata attraverso apposita attestazione del dirigente gerarchicamente sovraordinato. Al fine di evitare potenziali contenziosi all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, sarebbe peraltro opportuno che ciascun dirigente abbia cura di presentare alla scadenza di ciascun periodo di riferimento per la usufruzione delle ferie (entro il 30 giugno dell'anno successivo) apposita istanza di concessione delle ferie maturate e non godute. Ove sussistano impedimenti alla concessione delle ferie, derivanti da esigenze di servizio, il direttore della struttura di appartenenza o il dirigente sovraordinato apporrà in calce alla domanda dichiarazione di diniego delle ferie motivando le condizioni (esigenze di servizio) che determinano l'impossibilità di concedere le ferie.*

*Per quanto riguarda le modalità di fruizione delle ferie restano in vigore le disposizioni contenute nell'art. 20 del CCNL sopra richiamato, che di seguito viene riportato.*

**1.** *Il Dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito pari a 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera “a”, della L. n. 937/1977. In tale periodo al Dirigente spetta la retribuzione di cui alla tabella allegata n. 3.*

**2.** *Il periodo di ferie per coloro che accedono alla qualifica di Dirigente dopo la stipulazione del presente contratto - fatti salvi coloro che risultino essere già dipendenti del comparto - è di*

30 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dal comma 1. Dopo tre anni di servizio agli stessi Dirigenti spettano i giorni di ferie previsti nel comma 1.

3. Nel caso che presso la struttura cui il Dirigente è preposto o assegnato l'orario settimanale di lavoro sia articolato su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 1 e 2 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. n. 937/1977.

4. Al Dirigente sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/1977.

5. La ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il Dirigente presta servizio è considerata giorno festivo purché ricadente in giorno lavorativo.

6. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

7. Il Dirigente che è stato assente ai sensi dell'art. 22 conserva il diritto alle ferie.

8. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 13. Esse sono fruite, anche frazionatamente, nel corso di ciascun anno solare in periodi programmati dallo stesso Dirigente nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'azienda o ente; in relazione alle esigenze connesse all'incarico affidato alla sua responsabilità, al Dirigente è consentito, di norma, il godimento di almeno 15 giorni. continuativi di ferie nel periodo dal 1 giugno al 30 settembre.

9. In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità di servizio, il Dirigente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di eventuale ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio; il Dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate e documentate per il periodo di ferie non goduto.

10. Le ferie sono sospese da malattie che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. L'azienda o ente, cui è inviata la relativa certificazione medica, deve essere tempestivamente informata.

11. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

12. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui al comma 11.

13. Fermo restando il disposto del comma 8, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio o per cause indipendenti dalla volontà del Dirigente, l'azienda o ente di appartenenza procede al pagamento sostitutivo delle stesse. Analogamente si procede nel caso che l'azienda o ente receda dal rapporto ai sensi dell'art. 35."

**Indennità di rischio da radiazioni e riposo biologico.** Il comma 2 del presente articolo modifica e sostituisce il comma 4 dell'art. 29 del CCNL integrativo 10 febbraio 2004 in materia di ferie aggiuntive spettanti al personale esposto al rischio radiologico. Dette ferie già previste dai precedenti contratti nella misura di 15 giorni, vengono trasformate in "riposo biologico" che, pertanto e per sua stessa natura, va usufruito su 15 giorni consecutivi (comprese le festività ricadenti all'interno del periodo), in un'unica soluzione ed entro l'anno solare di riferimento.

*Si riporta di seguito il testo integrale dell'art. 29 del CCNL integrativo 10 febbraio 2004, come modificato dal comma 2 del presente articolo.*

*1. Ai dirigenti sanitari che siano esposti in modo permanente al rischio radiologico, l'indennità di rischio radiologico continua ad essere corrisposta nella misura £. 200.000 lorde (pari a € 103,29) per 12 mensilità, per tutta la durata del periodo di esposizione.*

*2. L'accertamento delle condizioni ambientali che caratterizzano le "zone controllate" deve avvenire ai sensi e con gli organismi e commissioni operanti a tal fine nella sede aziendale in base alle vigenti disposizioni. Le visite mediche periodiche dei dirigenti esposti al rischio delle radiazioni avvengono con cadenza semestrale.*

*3. Gli esiti dell'accertamento di cui al comma precedente ai fini della corresponsione dell'indennità sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa integrativa, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del CCNL 8 giugno 2000.*

*4. Ai dirigenti di cui al comma 1 spettano un periodo di riposo biologico pari a 15 giorni consecutivi di calendario da fruirsi entro l'anno solare di riferimento in una unica soluzione.*

*5. Alla corresponsione dell'indennità di cui al comma 1, si provvede col fondo del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro di cui all'art. 51 del CCNL 8 giugno 2000. Essa è pagata in concomitanza con lo stipendio, e non è cumulabile con l'indennità di cui al D.P.R. 5 maggio 1975, n. 146 e con altre indennità eventualmente previste a titolo di lavoro nocivo o rischioso. E', peraltro, cumulabile con l'indennità di profilassi antitubercolare confluita nel citato fondo dell'art. 51.*

*6. E' disapplicato l'art. 54 del D.P.R. 384/1990, le cui risorse sono confluite nel fondo di cui all'art. 60 del CCNL 5 dicembre 1996, ora art. 51 del CCNL 8 giugno 2000.*

**Lavoro straordinario.** *A titolo di interpretazione autentica dell'art. 28 del CCNL integrativo 10 febbraio 2004, si precisa che sono qualificate come lavoro straordinario solo le prestazioni di carattere eccezionale, rispondenti ad effettive esigenze di servizio, espressamente e tempestivamente (di norma preventivamente) autorizzate con le procedure e le modalità stabilite in ciascuna azienda e limitatamente ai dirigenti titolari di incarichi di struttura semplice o di natura professionale ed ai fini di garantire la continuità assistenziale attraverso i servizi di guardia e di pronta disponibilità previsti agli artt. 18 e 19 del CCNL 5 dicembre 1996 nonchè per altre attività non programmabili.*

*Per quanto riguarda le modalità di programmazione, effettuazione e remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario, si rimanda all'art. 28 del CCNL integrativo 10 febbraio 2004, il cui testo viene di seguito integralmente riportato. Il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro. Le relative prestazioni hanno carattere eccezionale e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio.*

*"1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono consentite ai soli dirigenti sanitari di cui all'art. 16, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000 per i servizi di guardia e di pronta disponibilità previsti agli artt. 18 e 19 del CCNL 5 dicembre 1996 nonchè per altre attività non programmabili. Esse possono essere compensate, a domanda del dirigente, con riposi sostitutivi da fruire compatibilmente con le esigenze del servizio, di regola, entro il mese successivo.*

*2. Il fondo per la corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario è quello determinato*

ai sensi dell'art. 51 del CCNL 8 giugno 2000.

3. Le aziende determinano le quote di risorse del fondo che, in relazione alle esigenze di servizio preventivamente programmate, ovvero previste per fronteggiare situazioni ed eventi di carattere eccezionale, vanno assegnate alle articolazioni aziendali individuate dal D. Lgs. 502/1992.

4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 i seguenti elementi retributivi:

- a) stipendio tabellare in godimento;
- b) indennità integrativa speciale (IIS) in godimento;
- c) rateo di tredicesima mensilità delle due precedenti voci.

5. La maggiorazione di cui al comma 5 è pari al 15% per lavoro straordinario diurno, al 30% per lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo) ed al 50% per quello prestato in orario notturno festivo.

6. Per i dirigenti di struttura complessa si rinvia al principio indicato nell'art. 8, comma 3 del presente contratto.

7. E' disapplicato l'art. 10 del D.P.R. 384/1990”.

**Aspettativa senza assegni.** Il comma 4 del presente articolo integra la fattispecie delle altre aspettative previste da disposizioni di legge, come contenuta nell'art. 11 del CCNL integrativo 10 febbraio 2010, disciplinando in modo puntuale le modalità di concessione dell'aspettativa nei casi di assistenza umanitaria, emergenza e cooperazione con i paesi in via di sviluppo svolta nell'ambito di rapporti di collaborazione professionale all'estero, per la realizzazione di progetti di iniziativa regionale o con un'organizzazione non governativa ritenuta idonea ai sensi della Legge 49/87 e s.m.i. In tali ipotesi è, in particolare, prevista la possibilità di concessione di una ulteriore aspettativa senza assegni per un periodo massimo di dodici mesi in un biennio, da usufruire anche in forma frazionata. Restano comunque salve eventuali disposizioni regionali in materia.

Resta confermato quanto altro previsto dall'art. 11 del CCNL 10 febbraio 2004, che viene di seguito riportato nel testo originario integrato dal presente comma.

..“.....

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive, per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge e loro successive modificazioni ed integrazioni. Le aspettative ed i distacchi per motivi sindacali sono regolati dai CCNQ sottoscritti il 7 agosto 1998, il 25 novembre 1998 ed il 27 febbraio 2001. In particolare, nell'ambito dell'assistenza umanitaria, emergenza e cooperazione con i paesi in via di sviluppo, le aziende ed enti possono altresì concedere un'aspettativa senza assegni per un massimo di dodici mesi nel biennio, da fruire anche in maniera frazionata, al fine di una collaborazione professionale all'estero, per la realizzazione di progetti di iniziativa regionale o svolti con un'organizzazione non governativa riconosciuta idonea ai sensi della L. 49/1987 e s.m.i. Nel caso in cui detti progetti siano finalizzati ad operare in situazioni di emergenza, la concessione o il diniego dell'aspettativa dovrà essere comunicata dall'azienda entro 15 giorni dalla richiesta.

2. I dirigenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai



sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 e successive modificazioni oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa, fatta salva l'applicazione dell'art. 52, comma 57 della legge 448 del 2001.

3. Il dirigente con rapporto a tempo indeterminato, il cui coniuge o convivente stabile presti servizio all'estero, può chiedere una aspettativa, senza assegni, per il tempo di permanenza all'estero del coniuge, qualora non sia possibile il suo trasferimento nella località in questione in amministrazione di altro comparto.

4. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 3 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento, con preavviso di almeno quindici giorni, per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dirigente in aspettativa.

5. Il dirigente non può usufruire continuativamente il periodo di aspettativa per motivi di famiglia ovvero per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo e di quelli previsti dai commi 2 e 3 senza avere trascorso un periodo di servizio attivo di almeno sei mesi. La disposizione non si applica alle altre aspettative previste dal presente articolo, nonché alle assenze di cui al d.lgs 151 del 2001.

6. Sono disapplicati gli artt. 47 e 79 del D.P.R. 761/1979. L'articolo si applica dal 31 dicembre 2001 con eccezione del comma 5 che entra in vigore con il presente contratto.”

**Incarichi dirigenziali ai dirigenti con oltre cinque anni di esperienza professionale.** Il comma 1 dell'art. 10 del CCNL 17 ottobre 2008 ha integrato quanto previsto dai precedenti contratti in tema di affidamento degli incarichi ed in merito agli anni di attività necessari per il conferimento facendo rientrare, nel computo dei cinque anni ed ai fini del conferimento di incarichi di struttura semplice, ovvero di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, anche i periodi effettuati con incarico dirigenziale a tempo determinato, purchè prestati senza soluzione di continuità. Ciò al fine di permettere il giusto riconoscimento delle funzioni svolte - sia pure a tempo determinato ma in qualità di dirigente - con tutte le conseguenti assunzioni di responsabilità connesse allo svolgimento dell'attività dirigenziale, atteso l'elevato numero di contratti a termine stipulati durante gli ultimi anni, anche per fare fronte ai numerosi provvedimenti normativi di blocco delle assunzioni a tempo indeterminato. Il comma in esame integra la fattispecie testé descritta rendendo utili e validi, per le medesime finalità, anche i periodi relativi ad attività sanitarie effettuate con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali in ospedali o strutture pubbliche dei Paesi dell'Unione Europea. Il testo dell'art. 10 del CCNL 17 ottobre 2008 viene, pertanto, come di seguito riscritto:

1. Nel computo dei cinque anni di attività ai fini del conferimento dell'incarico di direzione di struttura semplice ovvero di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo indicati nell'art. 27, comma 1 lett. b) e c) del CCNL dell'8 giugno 2000, rientrano i periodi svolti con incarico dirigenziale a tempo determinato, senza soluzione di continuità.

2. Resta fermo quanto previsto dall'art. 12, comma 3 del CCNL 8.6.2000, II biennio economico, in merito all'esperienza professionale computabile per i fini ivi previsti.

3. All'art. 29, comma 4, I alinea, secondo capoverso del CCNL 8.6.2000, a decorrere dal presente contratto sono apportate le seguenti modifiche:

- dopo le parole "non potrà essere inferiore a cinque anni" aggiungere il seguente periodo: "maturati con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, prestati senza soluzione di continuità".

4. Nel periodo di vigenza del presente contratto si conferma quanto stabilito dall'art. 24, comma 10 del CCNL 3.11.2005.

5. L'art. 13, comma 1 del CCNL 8.6.2000, è così modificato:

"L'assunzione dei dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha come presupposto l'espletamento delle procedure concorsuali e selettive previste dai DD.PP.RR. 483 e 484 del 1997 e del DPCM 25 gennaio 2008".

La norma, così modificata ed integrata, continua pertanto a far salvo quanto previsto dall'art. 12 comma 3 del contratto 8 giugno 2000, II° biennio economico, in ordine all'esperienza professionale ivi prevista per gli specifici fini (equiparazione ed indennità di esclusività).

Pronta disponibilità. In relazione alla modifica - apportata dal comma 6 del presente articolo - dell'art. 17 comma 3 del CCNL 3 novembre 2005, si richiama la dichiarazione congiunta n. 7 con la quale le parti concordano e precisano che nelle strutture ad organico integrato medici-dirigenti sanitari, debbano essere considerate, al fine della copertura dei turni di pronta disponibilità, tutte le professionalità dirigenziali presenti nella struttura stessa, senza alcuna discriminazione tra le differenti tipologie professionali.

## **Art. 17**

### **Sistemi per la gestione del rischio e copertura assicurativa**

1. Le parti prendono atto che la promozione della cultura della sicurezza e della prevenzione degli errori nell'ambito della gestione del rischio e delle logiche del governo clinico rappresenta una condizione imprescindibile per migliorare la qualità dell'assistenza e per l'erogazione di prestazioni più coerenti con le aspettative dei cittadini.

2. Le Aziende sono tenute a dotarsi di sistemi e strutture per la gestione del rischio, costituite da professionalità specifiche ed adeguate secondo gli atti di indirizzo regionali in materia, e, nell'ottica di fornire trasparenza e completezza al processo di accertamento dei fatti, coinvolgono il professionista interessato nel sinistro in esame.

3. Al fine di individuare modalità di gestione e di ricomposizione dei conflitti, le Aziende ricercano mediazioni stragiudiziali e potenziano la trattazione del contenzioso, mediante lo sviluppo di specifiche competenze legali e medico-legali, nonché l'istituzione, senza oneri aggiuntivi, di appositi Comitati per la valutazione dei rischi.

4. I dirigenti devono avere un ruolo attivo sia nella corretta ed informata gestione del rischio che nelle attività connesse alla prevenzione dello stesso. A tal fine sono tenuti a partecipare annualmente alle iniziative di formazione aziendale, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL del 3 novembre 2005, garantendo un numero di ore annuali non inferiori a 20, secondo le linee di indirizzo regionali.

5. Le Aziende assicurano una uniforme applicazione della disciplina contrattuale vigente in materia di copertura assicurativa della responsabilità civile, anche in coerenza con le risultanze della Commissione paritetica per la copertura assicurativa di cui all'art. 18 del CCNL del 17 ottobre 2008.

6. Per le finalità di cui al comma 5, le polizze assicurative contengono i seguenti elementi:

- a. l'oggetto della copertura assicurativa
- b. la validità temporale della medesima
- c. la definizione di massimali adeguati
- d. la definizione di clausole per il recesso dal contratto
- e. l'individuazione di obblighi reciproci tra compagnia e contraente/assicurato in merito alla gestione dei sinistri.

7. Resta fermo che le risorse disponibili sono quelle già destinate dalle Aziende alla copertura assicurativa.

8. Ai fini di cui al comma precedente, le Regioni forniscono le necessarie linee di indirizzo sulle materie di cui al presente articolo e ne verificano l'effettiva e conforme attuazione da parte delle Aziende.

9. Nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali, le Aziende forniscono periodicamente una adeguata, tempestiva e completa informazione alle OO.SS. circa le eventuali iniziative in materia di garanzie assicurative, nonché di prevenzione e gestione del rischio, anche per quanto riguarda il monitoraggio degli eventi potenzialmente produttivi di danno.

### **Commento all'art. 17**

*Con l'articolo in esame vengono individuati alcuni elementi e condizioni ritenute indispensabili per la prevenzione degli errori nell'ambito della gestione del rischio clinico. Tali condizioni sono individuate con riferimento:*

- a) alla necessità per le aziende di dotarsi di adeguate strutture e sistemi per la gestione del rischio clinico. Tali strutture dovranno essere costituite da professionalità specifiche ed avranno il compito, da un lato, di recepire ed adottare le linee guida regionali in materia e, dall'altro lato, di coinvolgimento del dirigente/professionista interessato al sinistro, al fine di garantire trasparenza e completezza nell'ambito del processo di accertamento dei fatti;*
- b) all'obbligo per le aziende di attivare nell'ambito del monte ore (4 ore settimanali) da dedicare da parte del dirigente all'aggiornamento*

*professionale, specifici percorsi formativi per un numero non inferiore a 20 ore annuali, al fine di garantire ai dirigenti una corretta ed informata gestione del rischio, oltre che un ruolo attivo nelle attività connesse alla prevenzione dello stesso; c) lo sviluppo di specifiche competenze legali e medico-legali, la ricerca di mediazioni stragiudiziali, il potenziamento della trattazione del contenzioso, la istituzione di appositi comitati per la valutazione dei rischi.*

*Per quanto concerne l'aspetto relativo alla copertura assicurativa, vengono individuati - a garanzia del dirigente - alcuni contenuti\elementi obbligator della polizza assicurativa quali: 1) l'oggetto della copertura assicurativa, 2) la validità temporale della medesima, 3) la definizione di massimali adeguati 4) la definizione di clausole per il recesso dal contratto 5) l'individuazione di obblighi reciproci tra compagnia e contraente/assicurato in merito alla gestione dei sinistri.*

*Viene altresì potenziato il sistema di verifica e controllo sia attraverso un più incisivo intervento in materia da parte della Regione, che deve fornire, da un lato, le necessarie linee d'indirizzo e, dall'altro lato, verificarne e valutarne l'effettiva attuazione sia attraverso l'utilizzo delle risultanze della Commissione paritetica per la copertura assicurativa istituita presso l'ARAN all'art. 18 del CCNL 17 ottobre 2008.*

## **Art. 18 Mensa**

1. L'art. 24 , comma 1 del CCNL integrativo del 10.2.2004, è così modificato:

“1. Le aziende, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, garantire l'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive. In ogni caso l'organizzazione e la gestione dei suddetti servizi, rientrano nell'autonomia gestionale delle aziende, mentre resta ferma la competenza del CCNL nella definizione delle regole in merito alla fruibilità e all'esercizio del diritto di mensa da parte dei dirigenti”.

2. L'art. 24, comma 4 del CCNL integrativo del 10.2.2004, è così modificato:

“4. Le Regioni, sulla base di rilevazioni relative al costo della vita nei diversi ambiti regionali e al contesto socio-sanitario di riferimento, possono fornire alle aziende indicazioni in merito alla valorizzazione - nel quadro delle risorse disponibili - dei servizi di mensa nel rispetto della partecipazione economica del dirigente finora prevista. Nel caso di erogazione dell'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive, queste ultime non possono comunque avere un valore economico inferiore a quello in atto ed il dirigente è tenuto a contribuire

nella misura di un quinto del costo unitario del pasto. Il pasto non è monetizzabile”.

### **Commento all'art. 18**

*L'articolo in esame modifica, riscrivendolo come segue, l'art. 24 del CCNL 10 febbraio 2004 che aveva disciplinato, disapplicando la normativa contrattuale previgente (art. 33 DPR 270/87 ed art. 68 c. 2 DPR 384/90), le modalità di erogazione e di fruibilità del servizio di mensa per i dipendenti e per le modalità sostitutive dello stesso.*

*“1. Le aziende, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, garantire l'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive. In ogni caso l'organizzazione e la gestione dei suddetti servizi, rientrano nell'autonomia gestionale delle aziende, mentre resta ferma la competenza del CCNL nella definizione delle regole in merito alla fruibilità e all'esercizio del diritto di mensa da parte dei dirigenti*

*2. Hanno diritto alla mensa tutti i dirigenti, ivi compresi quelli che prestano la propria attività in posizione di comando, nei giorni di effettiva presenza al lavoro, in relazione alla particolare articolazione dell'orario di lavoro.*

*3. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro e nel rispetto delle articolazioni orarie delle strutture ed unità operative di assegnazione, concordate in azienda, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. B), quarto alinea del CCNL 8 giugno 2000.*

*4. Le Regioni, sulla base di rilevazioni relative al costo della vita nei diversi ambiti regionali e al contesto socio-sanitario di riferimento, possono fornire alle aziende indicazioni in merito alla valorizzazione - nel quadro delle risorse disponibili - dei servizi di mensa nel rispetto della partecipazione economica del dirigente finora prevista. Nel caso di erogazione dell'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive, queste ultime non possono comunque avere un valore economico inferiore a quello in atto ed il dirigente è tenuto a contribuire nella misura di un quinto del costo unitario del pasto. Il pasto non è monetizzabile.*

*5. Sono disapplicati gli artt. 33 del DPR 270/1987 e 68, comma 2, del DPR 384/1990.”*

*La norma così riscritta restituisce ampia autonomia: a) alle Regioni, per la fissazione dei criteri e dei parametri di valorizzazione nell'ambito delle risorse disponibili del costo dei servizi di mensa; b) alle aziende, in relazione alla organizzazione e gestione dei servizi medesimi. Resta confermato l'obbligo per il dirigente di contribuire al costo del pasto nella misura di un quinto oltre che la non monetizzabilità del pasto medesimo.*

*CAPO IV*

**DISPOSIZIONI FINALI**

**Art. 19**  
**Norme finali**

1. Gli effetti giuridici delle disposizioni di cui al presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salva diversa prescrizione del contratto medesimo.

## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA n.1**

Per consentire alle aziende sanitarie ed ospedaliere di dare omogenea attuazione all'art. 4 (Disposizioni in materia di funzioni dirigenziali), le parti, ad integrazione di quanto già previsto nell'art. 27, comma 7 del CCNL 8.6.2000, ritengono di precisare che la struttura semplice si configura come un'articolazione interna di una struttura complessa aziendale, mentre la struttura semplice dipartimentale afferisce al dipartimento e non è incardinata all'interno di una struttura complessa.

## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.2**

Le parti si danno atto dell'opportunità di avviare, nell'ambito della contrattazione nazionale, un processo di allineamento graduale delle retribuzioni di posizione minime unificate contrattuali dei dirigenti con incarico di cui alle lett. b) e c) dell'art. 27 del CCNL dell'8 giugno 2000, al fine di pervenire ad una più efficace realizzazione dei principi individuati dall'art. 6 del CCNL del 17 ottobre 2008, con particolare riguardo alla pari dignità ed importanza di tutte le tipologie di incarico.

## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.3**

Le parti concordano sull'opportunità che, nella valutazione degli addebiti relativi alla violazione di obblighi specifici della funzione sanitaria e professionale, di cui all'art. 6, lett. i) j), k), l), m) del presente CCNL, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari si avvalga dell'apporto di professionalità specifiche, individuate dall'Azienda, con incarico pari o superiore a quello ricoperto dal dirigente interessato.

## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4**

Con riferimento al comma 6 dell'art. 8 (Codice disciplinare), le parti confermano che il termine dei due anni agli effetti della recidiva decorre dal momento dell'applicazione della sanzione, da intendersi come formale irrogazione della stessa e relativa comunicazione al dirigente.

## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5**

In riferimento all'art. 14, le parti si danno reciprocamente atto, che in conformità ai principi generali in materia, nel caso di reintegra in soprannumero del dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato,

la posizione soprannumeraria dovrà essere riassorbita a seguito delle eventuali cessazioni dal servizio che si dovessero verificare nel tempo.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6**

Con riferimento all'art. 17, comma 2, le parti si danno reciprocamente atto che l'istituzione, da parte delle Aziende, di sistemi e strutture per la gestione del rischio, costituite da professionalità specifiche ed adeguate, secondo gli indirizzi regionali in materia, debba avvenire senza oneri aggiuntivi per le Aziende stesse.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7**

Con riferimento all'art. 16, comma 6, le parti convengono sull'esigenza che, nelle strutture ad organico integrato medici-dirigenti sanitari, debbano essere considerate , al fine della copertura dei turni di pronta disponibilità, tutte le professionalità dirigenziali presenti nella struttura stessa, senza alcuna discriminazione tra le differenti tipologie professionali.



**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
DEL PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA  
SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA E  
AMMINISTRATIVA DEL  
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE**

**SECONDO BIENNIO ECONOMICO 2008-2009**

*sottoscritto il 6 maggio 2010*

*Il commento all'articolato è opera del  
Dott. Giovanni Annino*



## TITOLO I

### CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

#### Art. 1

#### **Campo di applicazione, durata e decorrenze**

1. Il presente contratto collettivo nazionale riguarda il biennio economico 2008-2009 e si applica a tutti i dirigenti del ruolo Sanitario, Professionale, Tecnico e Amministrativo, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendenti dalle aziende ed enti del Servizio Sanitario Nazionale, individuati dall'art. 10 del CCNQ dell'11 giugno 2007 relativo alla definizione dei comparti ed ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, terzo alinea del CCNQ per la definizione delle autonome aree di contrattazione, stipulato il 1 febbraio 2008.

#### ***Commento all'art. 1***

*L'articolo in questione individua gli ambiti di applicazione (dirigenti destinatari e periodo di riferimento) del contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale della dirigenza del ruolo sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo, relativo al biennio economico 2008-2009 e sottoscritto il 6 maggio 2010.*

*Gli effetti economici del CCNL in esame decorrono dalle scadenze espressamente indicate, mentre gli istituti a contenuto economico con carattere vincolato ed automatico devono obbligatoriamente trovare applicazione da parte delle aziende ed enti destinatari entro 30 giorni dalla data di stipulazione che coincide con il momento della sottoscrizione contrattuale (6 maggio 2010). A tal proposito l'ARAN fornisce comunicazione della stipula del Contratto alle aziende ed agli enti destinatari con idonea pubblicazione di carattere generale, intendendo in tal senso anche la pubblicazione sul sito Internet ([www.aranagenzia.it](http://www.aranagenzia.it)).*

*Gli istituti a contenuto economico, con carattere vincolato ed automatico, previsti dal CCNL 6.5.2010 e che devono trovare applicazione entro 30 giorni dalla stipula del CCNL sono i seguenti:*

- = Aggiornamento alle diverse scadenze del trattamento tabellare*
- = Aggiornamento retribuzione di posizione minima unificata*
- = Aggiornamento tariffa lavoro straordinario*
- = Liquidazione competenze arretrate incrementi tabellari e retribuzione minima unificata*

### ***L'indennità di vacanza contrattuale e le novità introdotte dalla finanziaria 2009***

*Per “vacanza contrattuale” si intende comunemente il periodo di tempo intercorrente tra la scadenza del Contratto in corso (o anche di una delle sue parti) - nel caso in cui sia intervenuta la disdetta - e la stipulazione di quello successivo. In assenza della disdetta non si può, invece, parlare di vacanza contrattuale, in base al principio del rinnovo tacito, di anno in anno, del contratto.*

*Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del Contratto o dalla data di presentazione della piattaforma, se successiva, ai dirigenti deve essere corrisposta la cosiddetta “indennità di vacanza contrattuale”, nei termini e con le scadenze previste dall'Accordo Nazionale sul costo del lavoro del 23 luglio 2003 e con le procedure stabilite negli artt. 51 e 52 del D.Lgs. 29/93 e successive modifiche ed integrazioni, i quali prevedono un apposito accordo contrattuale da stipularsi fra l'ARAN e le Organizzazioni Sindacali di area. L'Accordo in questione prevede che, passati i termini sopra indicati, sia corrisposto al personale un elemento provvisorio della retribuzione, il cui importo sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti; dopo sei mesi di vacanza contrattuale, il predetto importo verrà adeguato al 50% dell'inflazione programmata. A decorrere dalla data di stipula del rinnovo contrattuale, l'indennità di vacanza contrattuale non sarà più erogata, venendo riassorbita dai miglioramenti retributivi previsti.*

*Sino alla tornata contrattuale del 2008, condizione per la erogazione della indennità era comunque l'adempimento delle “procedure degli artt. 51 e 52 del D.Lgs.n. 29 del 1993”: pertanto, la liquidazione della indennità non era mai automatica bensì sempre subordinata ad un accordo, su scala nazionale, con le organizzazioni sindacali. Tali accordi, nelle precedenti tornate contrattuali, non sono di fatto avvenuti in quanto le parti hanno preferito non “pregiudicare” in anticipo parte consistente delle risorse economiche a disposizione per il rinnovo dell'accordo di lavoro.*

*Con riferimento al periodo contrattuale 2010-2012, **l'art. 2 comma 5 della Legge Finanziaria 2009 ha reso obbligatorio la corresponsione della indennità di vacanza contrattuale**, secondo le modalità previste dal protocollo d'intesa del 23 luglio 1993. Analoga misura di tutela retributiva nei confronti dei dipendenti pubblici in caso di ritardo nella stipula dei contratti collettivi di lavoro (quasi si volesse presagire il blocco della contrattazione collettiva per il triennio 2001-2013 fissato dal D.L. 78/2010 come convertito il legge 122/2010) è stata prevista anche dalle disposizioni normative recate dal Decreto legislativo 150/2009.*

*Pertanto, a decorrere dall'anno 2010, le aziende ed enti del Servizio sanitario*

*nazionale dovranno procedere al riconoscimento, nei confronti dei propri dipendenti, della indennità di vacanza contrattuale che viene fissata nell'anno 2010 per la dirigenza sanitaria:*

*Dal 1° aprile 2010 Euro 14,53 mensili*

*Dal 1° luglio 2010 Euro 24,21 mensili, per un complessivo importo, riferito all'anno 2010, pari ad Euro 213,06*

## TITOLO II

### CAPO I

## TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI

### Art. 2

#### **Incrementi stipendio tabellare dei dirigenti dei quattro ruoli nel biennio 2008-2009**

1. A decorrere dal 1 gennaio 2008, lo stipendio tabellare previsto per i dirigenti dei quattro ruoli, compresi biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti a rapporto esclusivo e non esclusivo ed orario unico dall'art. 19 del CCNL del 17 ottobre 2008, è incrementato di € 19,03 lordi mensili. Dalla stessa data, lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è rideterminato in € 42.215,39

2. A decorrere dal 1 gennaio 2009 l'incremento di cui al comma 1 è rideterminato in € 103,30 lordi mensili. Per effetto di tale incremento lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è rideterminato alla stessa data in € 43.310,90.

3. Gli incrementi di cui al presente articolo comprendono ed assorbono gli importi corrisposti, ai sensi delle disposizioni vigenti, a titolo d'indennità di vacanza contrattuale.

4. Si conferma quanto previsto dal comma 3 dell'art. 19 del CCNL 17.10.2008.

#### **Commento all'art. 2**

*Dopo la "rivoluzione" della struttura della retribuzione dei dirigenti del Servizio sanitario nazionale operata dal CCNL 3 novembre 2005 e che ha portato, in armonia con quanto previsto per la restante dirigenza della Pubblica Amministrazione alla semplificazione degli elementi costituenti il trattamento economico attraverso la introduzione del tabellare unico unificato, il nuovo CCNL si limita a confermare la struttura della retribuzione vigente prevedendo gli incrementi contrattuali sulle voci relative allo stipendio tabellare, alla retribuzione di posizione minima unificata ed alla indennità di esclusività del rapporto di lavoro, in relazione alle risorse finanziarie disponibili per il rinnovo del CCNL, fissate attraverso provvedimenti governativi che vanno sempre più assumendo la caratteristica dell'unilateralità a dispetto di accordi progressi fra governo ed organizzazioni sindacali che prevedevano, quantomeno, i recuperi fra tasso di inflazione programmato ed inflazione reale.*

*L'attuale struttura della retribuzione del dirigente sanitario del Servizio*

sanitario nazionale, distinta fra trattamento fondamentale e trattamento accessorio, è la seguente:

**TRATTAMENTO FONDAMENTALE**

- = Stipendio tabellare conglobato;
- = Retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- = Retribuzione di posizione minima unificata, come prevista - per i dirigenti sanitari - dal successivo articolo 3 del presente CCNL;
- = Assegni ad personam, ove spettanti ai sensi delle vigenti norme contrattuali, con particolare riferimento all'assegno personale di cui all'art. 39 comma 1 lett. b) del CCNL 8 giugno 2000 corrisposto, per tredici mensilità, ai dirigenti del ruolo sanitario di ex XI° livello.

**TRATTAMENTO ACCESSORIO**

- = Retribuzione di posizione nella componente variabile aziendale, riconosciuta sulla scorta della graduazione degli incarichi dirigenziali, ove spettante;
- = Indennità di incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi dell'art. 40 del CCNL 8 giugno 2000;
- = Retribuzione di risultato, determinata sulla base delle procedure di cui all'art. 65 comma 6 del CCNL 5 dicembre 1996 ed art. 4 comma 1 lett. b) del CCNL, sulla scorta delle risorse disponibili quantificate ai sensi dell'art. 27 del CCNL;
- = Retribuzione legata alle particolari condizioni di lavoro, ove spettante e nei limiti del fondo di cui all'art. 26;
- = Ex specifico trattamento economico, ove ancora in godimento come assegno personale ai sensi dell'art. 38 comma 3 del CCNL 8 giugno 2000;
- = Assegno per il nucleo familiare, ove spettante.

Alle suddette componenti della retribuzione del dirigente sanitario va aggiunta l'indennità di esclusività del rapporto di lavoro, che costituisce un elemento distinto della retribuzione ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, II° biennio economico.

Nel completare l'analisi della struttura della retribuzione si ricorda che gli assegni personali spettanti ai dirigenti di ex II livello, ai sensi dell'art. 39 del CCNL 8 giugno 2000, sono alternativi all'indennità di struttura complessa. Essi sono mantenuti anche nel caso di conferimento ai medesimi dirigenti di nuovo incarico della stessa tipologia dopo il 30 luglio 1999 presso la medesima o altra azienda o ente. Per tale ragione anche dopo la predetta data, gli stessi non percepiscono l'indennità di struttura complessa equivalente all'assegno personale. Ciò ad eccezione del caso in cui l'azienda o ente che ha conferito l'incarico non abbia adeguato sino al valore di L. 18.263.000 (pari a € 9.432,05) l'indennità di struttura complessa; in tal caso al dirigente di ex II livello che percepisce un assegno personale di L. 13.240.000 (pari a €

6.837,89) v'è attribuita la differenza fino al raggiungimento del valore della predetta indennità, differenza che è assoggettata alla medesima disciplina dell'art. 41 del CCNL 8 giugno 2000.

In particolare, con il presente articolo vengono fissati gli incrementi contrattuali, a carattere vincolato ed automatico, da applicare sullo stipendio tabellare annuo lordo alle diverse scadenze del 1° gennaio 2008 (19,03 Euro mensili per tredici mensilità) e 1° gennaio 2009 (Euro103,30 mensili per tredici mensilità). In conseguenza dei suddetti incrementi, che sono comprensivi della indennità di vacanza contrattuale e, pertanto, la riassorbono in caso di sua eventuale corresponsione, lo stipendio tabellare annuo lordo dei dirigenti sanitari, comprensivo del rateo della tredicesima mensilità, viene rispettivamente rideterminato in Euro 42.215,39 annue a decorrere dal 1° gennaio 2008 ed Euro 43.310,90 a partire dal 1° gennaio 2009.

Si precisa che l'aumento dello stipendio tabellare riferito all'anno 2008 (Euro 19,03 mensili per l'anno 2008) rappresenta l'unica voce di incremento contrattuale riferita al medesimo anno ed equivale, in buona sostanza, alla indennità di vacanza contrattuale.

Vengono inoltre confermate le disposizioni relative allo stipendio tabellare dei dirigenti sanitari a rapporto non esclusivo, contenute all'art. 19 comma 3 del CCNL 17 ottobre 2008 ed all'art. 46 del CCNL 3 novembre 2005.

In coda al commento ai successivi articoli 3 e 4 viene dettagliato, attraverso specifiche tavole sinottiche, il trattamento economico spettante ai dirigenti sanitari ed articolato nelle differenti tipologie di incarico e di anzianità alla luce dei benefici scaturenti dal CCNL in esame.



## CAPO II

### RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA CONTRATTUALE DEI DIRIGENTI

#### Art. 3

#### **Retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi, farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo**

1. Dal 1 gennaio 2009, la retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi, farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo di cui all'art. 20, comma 1 del CCNL del 17 ottobre 2008, è così rideterminata:

**Tavola - II -**

	<b>Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2007</b>	<b>Incremento annuo</b>	<b>Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1 gennaio 2009</b>
Dirigente incarico struttura complessa	<b>12.389,20</b>	<b>426,37</b>	<b>12.815,57</b>
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	<b>7.366,10</b>	<b>253,50</b>	<b>7.619,60</b>
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	<b>4.691,51</b>	<b>161,46</b>	<b>4.852,97</b>
Dirigente equiparato	<b>4.143,59</b>	<b>142,60</b>	<b>4.286,19</b>
Dirigente < 5 anni	<b>270,37</b>	<b>9,30</b>	<b>279,67</b>

2. L'incremento di cui al comma 1 non è riassorbito dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiunge, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica..

3. Il fondo dell'art. 25 del CCNL del 17 ottobre 2008, alla data indicata nel comma 1, è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente all'incremento spettante a ciascuno dei dirigenti interessati

moltiplicato per il numero degli stessi al netto degli oneri riflessi.

4. E' confermato il comma 4 dell'art. 20 del CCNL del 17 ottobre 2008.

#### **Art. 4**

### **La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo**

1. Si conferma l'art. 21 del CCNL del 17 ottobre 2008.

#### ***Commento agli artt. 3 e 4***

*A decorrere dal 1° gennaio 2009, in aggiunta all'incremento dello stipendio tabellare previsto dall'art. 2 comma 2, il CCNL di parte economica biennio 2008/2009 prevede un adeguamento dei valori della retribuzione di posizione minima unificata come previsti dall'art. 20 del CCNL 17 ottobre 2008.*

*L'incremento previsto dall'art. 3 è finanziato con risorse contrattuali "fresche". Pertanto le aziende, in sede di rideterminazione del fondo di posizione, dovranno tenere conto degli incrementi in questione andando a rideterminare di conseguenza il relativo fondo (articolo 3 comma 3).*

*Alla retribuzione di posizione minima contrattuale rideterminata ed incrementata va aggiunta la retribuzione di posizione variabile aziendale come scaturente - a livello di ciascuna azienda o ente - dalle procedure di graduazione delle posizioni dirigenziali ai sensi dell'art. 26 del CCNL 8 giugno 2000 e tenendo conto di quanto previsto dall'articolo 40 dello stesso CCNL e della norma di interpretazione autentica contenuta nell'art. 24 del CCNL 3 novembre 2005.*

*Quest'ultima norma ribadisce con valore di interpretazione autentica, a valere - pertanto - anche sulle disposizioni contenute nell'art. 53 del CCNL 5 dicembre 1996, quanto già previsto nell'art. 40 del CCNL 8 giugno 2000 con riguardo alle modalità di composizione della retribuzione di posizione complessiva di ciascun dirigente, come definita in azienda sulla base della graduazione delle funzioni. In particolare, va ancora una volta sottolineato come detta retribuzione di posizione rappresenti un valore economico unico, correlato alla valenza ed alla tipologia dell'incarico, che prescinde dai valori minimi contrattuali (oggi retribuzione minima contrattuale unificata) fissati dalla tabella del CCNL 5 dicembre 1996 e modificati dal nuovo CCNL. La retribuzione di posizione minima contrattuale è corrisposta, quindi, quale anticipazione della retribuzione di posizione complessiva e, pertanto, è assorbita nel valore economico complessivo successivamente attribuito all'incarico in base alla graduazione delle funzioni, nel rispetto della disponibilità dell'apposito fondo. Ne deriva che, ai fini della determinazione della retribuzione di posizione complessiva, alla retribuzione minima*

*contrattuale si aggiunge la somma mancante al valore complessivo dell'incarico stabilito in azienda (retribuzione di posizione variabile aziendale) con l'unica garanzia che il valore dell'incarico, in ogni caso, non può essere inferiore al minimo contrattuale già percepito. Gli esempi contenuti nell'allegato 4 del CCNL 3 novembre 2005, cui in questa sede si fa espresso rimando, completano in maniera chiara ed esaustiva i termini della problematica.*

*La retribuzione di posizione contrattuale è garantita al dirigente in caso di mobilità o trasferimento per vincita di concorso o di incarico ai sensi dell'art. 15 del D.lgs. 502/92 e successive modifiche ed integrazioni.*

*Nel caso di valutazione negativa e conseguente attribuzione di un incarico di minore valore economico complessivo, la retribuzione di posizione minima contrattuale può essere decurtata sino alla misura massima del 40%.*

*Per i dirigenti sanitari con meno di cinque anni di anzianità, al compimento del quinquennio ed a seguito di valutazione positiva, viene attribuita la retribuzione di posizione minima contrattuale prevista per il dirigente equiparato, fatti salvi i più favorevoli effetti derivanti dall'attribuzione di un incarico di direzione di struttura semplice.*

*La retribuzione minima è lorda, fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12.*

*Per quanto riguarda il personale a rapporto non esclusivo, resta invece confermata la retribuzione di posizione minima unificata già fissata al 31 dicembre 2003 dal precedente CCNL. Pertanto il suddetto personale beneficerà esclusivamente degli incrementi del tabellare di cui all'art. 2.*

*Per effetto dell'applicazione degli articoli 2 (rideterminazione ed incremento del tabellare) e 3 (rideterminazione ed incremento della retribuzione minima unificata), la retribuzione complessiva dei dirigenti sanitari (biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti) alle differenti scadenze del 1° gennaio 2008, 1° gennaio 2009 è spiegata nelle tavole seguenti.*

Tavola - III -

<b>Dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti  con rapporto di lavoro esclusivo  Trattamento fondamentale minimo annuale spettante ai dirigenti dell'area  sanitaria dal 1° gennaio 2008 (in €) comprensivo del rateo di 13a mensilità</b>					
Tipologia	Tabellare	Posizione	Ind.tà Esclusività	Ad Personam \Ind. SC	TOTALE (1)
Direttore struttura complessa	42.215,39	13.421,63	17.900,48	7.407,71	80.945,21
Responsabile struttura semplice \ Dirigente ex titolare di modulo anz.tà > 15 anni	42.215,39	7.979,94	12.787,82	--	62.983,15
Responsabile struttura semplice \ Dirigente ex titolare di modulo anz.tà fra 5 e 15 anni	42.215,39	7.979,94	5.494,80	--	55.690,13
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett. c) anz.tà > 15 anni	42.215,39	5.082,47	5.494,80	--	52.792,66
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett. c) anz.tà fra 5 e 15 anni	42.215,39	5.082,47	12.787,82	--	60.085,68
Dirigente equiparato anzianità > 15 anni	42.215,39	4.488,89	5.494,80	--	52.199,08
Dirigente equiparato anzianità fra 5 e 15 anni	42.215,39	4.488,89	12.787,82	--	59.492,10
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett. d) anz.tà inf. 5 anni	42.215,39	292,90	1.674,46	--	44.182,75

(1) Al totale occorre aggiungere la Retribuzione Individuale di Anzianità, ove maturata, la retribuzione di posizione variabile aziendale, determinata sulla scorta della graduazione degli incarichi dirigenziali e la eventuale differenza dell'Ind.tà di Struttura Complessa, fino all'importo max complessivo di Euro 9432,05 annui

Tavola - IV -

<b>Dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti            con rapporto di lavoro esclusivo            Trattamento fondamentale minimo annuale spettante ai dirigenti dell'area            sanitaria dal 1° gennaio 2009 (in €) comprensivo del rateo di 13a mensilità</b>					
Tipologia	Tabellare	Posizione	Ind.tà Esclusività	Ad Personam \Ind. SC	TOTALE (1)
Direttore struttura complessa	43.313,90	13.883,75	18.473,31	7.407,71	83.075,67
Responsabile struttura semplice \ Dirigente ex titolare di modulo anz.tà > 15 anni	43.313,90	8.254,57	13.197,02	--	64.762,49
Responsabile struttura semplice \ Dirigente ex titolare di modulo anz.tà fra 5 e 15 anni	43.313,90	8.254,57	5.670,63	--	57.236,10
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett. c) anz.tà > 15 anni	43.313,90	5.257,38	5.670,63	--	54.238,91
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett. c) anz.tà fra 5 e 15 anni	43.313,90	5.257,38	13.197,02	--	61.765,30
Dirigente equiparato anzianità > 15 anni	43.313,90	4.643,37	5.670,63	--	53.624,90
Dirigente equiparato anzianità fra 5 e 15 anni	43.313,90	4.643,37	13.197,02	--	61.151,29
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett. d) anz.tà inf. 5 anni	43.313,90	302,98	1.674,46	--	45.288,34

(1) Al totale occorre aggiungere la Retribuzione Individuale di Anzianità, ove maturata, la retribuzione di posizione variabile aziendale, determinata sulla scorta della graduazione degli incarichi dirigenziali e la eventuale differenza dell'Ind.tà di Struttura Complessa, fino all'importo max complessivo di Euro 9432,05 annui

**Art. 5**  
**Retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti del ruolo  
professionale e tecnico**

1. Dal 1 gennaio 2009, la retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti di cui all'art. 22, comma 1 del CCNL del 17 ottobre 2008, è così rideterminata:

**Tavola - V -**

	<b>Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2007</b>	<b>Incremento annuo</b>	<b>Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1 gennaio 2009</b>
Dirigente incarico struttura complessa	<b>14.372,94</b>	<b>942,88</b>	<b>15.315,82</b>
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	<b>6.659,44</b>	<b>436,96</b>	<b>7.096,30</b>
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	<b>3.793,24</b>	<b>248,84</b>	<b>4.042,08</b>
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000 Art.45 c.2 DPR 384/90	<b>3.793,24</b>	<b>248,84</b>	<b>4.042,08</b>
Dirigente equiparato	<b>3.323,68</b>	<b>218,04</b>	<b>3.541,72</b>
Dirigente < 5 anni	<b>566,79</b>	<b>37,18</b>	<b>603,97</b>

2. L'incremento di cui al comma 1 non è riassorbito dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiunge, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica..

3. Il fondo dell'art. 25 del CCNL del 17 ottobre 2008, alla data indicata nel comma 1, è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente all'incremento spettante a ciascuno dei dirigenti interessati moltiplicato per il numero degli stessi al netto degli oneri riflessi.

4. E' confermato il comma 4 dell'art. 20 del CCNL del 17 ottobre 2008.

## Art. 6

### Retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti delle professioni sanitarie e del ruolo amministrativo

1. Dal 1 gennaio 2009, la retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti di cui all'art. 23, comma 1 del CCNL del 17 ottobre 2008, è così rideterminata:

**Tavola -VI-**

	<b>Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2007</b>	<b>Incremento annuo</b>	<b>Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1 gennaio 2009</b>
Dirigente incarico struttura complessa	<b>13.951,20</b>	<b>864,95</b>	<b>14.816,15</b>
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	<b>6.788,89</b>	<b>420,90</b>	<b>7.209,79</b>
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	<b>3.989,52</b>	<b>247,35</b>	<b>4.236,87</b>
Dirigente equiparato	<b>3.608,16</b>	<b>223,70</b>	<b>3.831,86</b>
Dirigente < 5 anni	<b>633,31</b>	<b>39,26</b>	<b>672,57</b>

2. L'incremento di cui al comma 1 non è riassorbito dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiunge, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica..

3. Il fondo dell'art. 25 del CCNL del 17 ottobre 2008, alla data indicata nel comma 1, è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente all'incremento spettante a ciascuno dei dirigenti interessati moltiplicato per il numero degli stessi al netto degli oneri riflessi.

## CAPO III

### Art.7

#### **Effetti dei benefici economici**

1. Le misure degli stipendi tabellari stabiliti nel presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul lavoro straordinario, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità premio di servizio, sull'indennità alimentare di cui all'art. 10 del CCNL integrativo del 6 maggio 2010, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione complessiva nelle componenti minima unificata e variabile in godimento nonché alle voci retributive di seguito riportate:

- del CCNL 8 giugno 2000: assegni personali previsti dall'art. 39, comma 1, data la loro natura stipendiale; indennità dell'art. 41;
- dagli artt. 3, 4 e 5 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico, art. 11 comma 3, come interpretato dall'art. 37, comma 1 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'art. 2122 del C.C. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione minima contrattuale.

#### ***Commento all'art. 7***

*Riprendendo quanto già previsto dai precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro, la norma riconosce al tabellare unificato ai sensi dell'art. 41 del CCNL 3 novembre 2005, come rideterminato dall'art. 19 del presente CCNL, gli effetti dello stesso sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario (limitatamente ai dirigenti che hanno il diritto ad effettuarlo), sul trattamento ordinario di quiescenza, sia normale che privilegiato, sull'indennità premio di fine servizio corrisposta dall'INPDAP, sull'assegno alimentare per i dirigenti sospesi dal servizio a seguito di procedimento penale, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.*

*Gli effetti in questione si applicano sulla retribuzione di posizione complessiva*



*in godimento, nelle sue componenti fisse e variabili. Tali effetti si applicano inoltre, in considerazione della loro natura stipendiale, anche agli assegni personali pensionabili e non riassorbibili, alla indennità di struttura complessa ed alla indennità di esclusività del rapporto di lavoro.*

*I benefici economici in questione hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del biennio contrattuale di parte economica, alla scadenza e negli importi previsti dalle disposizioni vigenti.*

*Agli effetti dell'indennità di premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso e della speciale indennità in caso di morte del dirigente, prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio, nonché la retribuzione di posizione minima unificata di cui agli articoli 3 e segg..*

## CAPO IV

### FONDI AZIENDALI

#### Art. 8

#### **Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa**

1. I fondi previsti dall'art. 25 del CCNL del 17 ottobre 2008 per il finanziamento della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico ove mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, è confermato. Il suo ammontare è quello consolidato secondo le disposizioni del CCNL del 17.10.2008.

2. Il Fondo di cui al comma 1 è incrementato delle risorse individuate negli artt. 3, 5 e 6 a decorrere dalle scadenze indicate nei medesimi articoli.

3. E' confermato il comma 3 dell'art. 25 del CCNL del 17 ottobre 2008.

#### **Commento all'art. 8**

*Preliminarmente ai singoli commenti del presente articolo e dei due successivi, si ritiene opportuno precisare che tutta la materia dei fondi contrattuali rimane sostanzialmente ancora immutata rispetto al CCNL 8 giugno 2000 ed a quello del CCNL 3 novembre 2005, sia dal punto di vista della tipologia e delle metodologie di costituzione dei diversi fondi, sia con riferimento alle loro modalità utilizzo, ivi comprese le possibilità di trasferimento temporaneo e definitivo da un fondo contrattuale all'altro.*

*La base di partenza (o ammontare consolidato o valore minimo di riferimento) per la costruzione dei fondi relativi al biennio 2008-2009 è rappresentato dal fondo consolidato al 31 dicembre 2007 comprensivo di tutti gli incrementi previsti dal CCNL 17 ottobre 2008.*

*Vengono inoltre confermate - fermo restando il principio intangibile della integrale utilizzazione di tali risorse in favore del personale nonché la regola del coinvolgimento diretto delle organizzazioni sindacali attraverso il modello relazionale della contrattazione - le possibilità di utilizzo flessibile dei fondi già previste dal CCNL 8 giugno 2000 e, in particolare:*

- = l'obbligo di utilizzo integrale del fondo di posizione e, pertanto, la assegnazione temporanea sul fondo di risultato di eventuali residui;*
- = flessibilità dell'utilizzo delle risorse del fondo per il lavoro disagiato, con riguardo al loro spostamento temporaneo o permanente nei fondi, rispettivamente, per la retribuzione di risultato o di posizione;*
- = nel dettaglio, la eventuale possibilità di trasferire in maniera*

- irreversibile al fondo di posizione parte delle risorse già assegnate a quello del lavoro disagiato, sulla base di nuovi modelli organizzativi contrattati in sede decentrata e comportanti razionalizzazioni stabili dell'orario di lavoro e dei servizi di guardia e pronta disponibilità;*
- = possibilità di utilizzazione, temporanea o definitiva, nel fondo per la produttività collettiva di ulteriori risparmi accertati a consuntivo nella gestione dei fondi di posizione e di lavoro disagiato;*
  - = qualora le somme stanziare per il finanziamento di tutti e tre i fondi contrattuali non vengono utilizzati nel rispettivo esercizio economico, le stesse vengono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo ai fondi di pertinenza.*

*Per effetto del comma 3, restano inoltre ancora in vigore le previsioni dell'art. 49, comma 2, 3 e 6 del CCNL 3 novembre 2005, che confermano la vigenza di alcune previsioni in materia di costituzione del fondo di posizione già contenute nel CCNL 8 giugno 2000 e, in particolare, la possibilità di incrementare il fondo stesso attraverso:*

- Eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale, concordata in sede di contrattazione integrativa e nel rispetto dei risparmi aziendali predefiniti in sede di assegnazione di bilancio;*
- Le risorse derivanti dal fondo per il trattamento accessorio, in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi, anche a parità di organico;*
- Gli assegni personali ex art. 39 CCNL 8 giugno 2000 dei dirigenti già di II° livello cessati dal servizio;*
- La retribuzione individuale di anzianità del personale cessato dal servizio.*

*Si riporta di seguito, in forma schematica e tabellare, la sequenza procedurale per la costruzione del fondo di posizione al 31 dicembre 2009, ai sensi del CCNL 17 ottobre 2008. E' chiaro che il fondo, determinato con i criteri di cui a seguire, assume natura assolutamente provvisoria, consolidandosi esclusivamente con la determinazione conseguente all'attuazione delle norme specifiche contenute nel CCNL relativo al II° biennio economico.*

**Tavola - VII**

<b>Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento ed indennità di direzione di struttura complessa (Art. 8 CCNL 6 maggio 2010)</b>	
<b>Voce</b>	<b>Riferimento normativo</b>
Fondo al 31 dicembre 2007 determinato ai sensi dell'art. 25 del CCNL 17 ottobre 2008	
Eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale, concordata in sede di contrattazione integrativa e nel rispetto dei risparmi aziendali predefiniti in sede di assegnazione di bilancio	Art. 50 c.2 lett. a) CCNL 8 giugno 2000 ed art. 8 c.3 CCNL 6 maggio 2010
Risorse derivanti dal fondo per il trattamento accessorio, in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi, anche a parità di organico	Art. 50 c. 2 lett. c) CCNL 8 giugno 2000 ed art. 8 c.3 CCNL 6 maggio 2010
Assegni personali art. 39 CCNL 8 giugno 2000 dirigenti già di II° livello cessati dal servizio negli anni 2008 e 2009	Art. 50 c. 2 lett. d) CCNL 8 giugno 2000 ed art. 8 c.3 CCNL 6 maggio 2010
Retribuzione individuale di anzianità del personale cessato dal servizio nel corso degli anni 2008 e 2009	Art. 50 c. 2 lett. e) CCNL 8 giugno 2000 ed art. art. 8 c.3 CCNL 6 maggio 2010
Riduzione\incremento retribuzione di posizione comma 2 art. 47 CCNL 8 giugno 2000 operata nei confronti del personale passato dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa a decorrere dal 1° gennaio 2008 e dal 1° gennaio 2009	Art. 50 c. 8 - CCNL 8 giugno 2000 ed art. 8 c. 3 CCNL 6 maggio 2010
Incrementi retribuzione di posizione dirigenti sanitari a rapporto esclusivo prevista dal CCNL 6 maggio 2010 a decorrere dal 6 maggio 2010 e secondo le tabelle riportate all'art. 3 comma 1	Art. 8 comma 2 CCNL 6 maggio 2010

*Il fondo di posizione finanzia le seguenti voci del trattamento fondamentale ed accessorio del dirigente sanitario:*

*= Retribuzione di posizione minima unificata, secondo gli importi di cui agli art. 3 e segg. del presente CCNL;*

*= Retribuzione di posizione variabile aziendale, sulla scorta della graduazione delle funzioni operata in ambito aziendale e tenuto conto di quanto previsto dall'art. 40 del CCNL 8 giugno 2000 e dall'allegato 7 del CCNL 3 novembre 2005;*

*= Indennità incarico di direzione di struttura complessa (confermata negli importi previsti dall'art. 41 del CCNL 8 giugno 2000);*

= *Ex Specifico trattamento economico;*  
= *Assegno personale per i dirigenti di II° livello con incarico quinquennale al 30 luglio 1999.*

*Si ricorda che non grava sul fondo in questione la retribuzione di posizione, limitatamente alla componente variabile aziendale correlata alla tipologia di incarico ricoperto, spettante ai Dirigenti con incarico conferito ai sensi dell'art. 15 septies del D.Lgs. 502/92 e smi.*

## **Art. 9**

### **Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro**

1. Il fondo previsto dall'art. 26 del CCNL del 17 ottobre 2008, per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro è confermato nel suo ammontare consolidato secondo le disposizioni del CCNL del 17.10.2008, sia per le modalità del suo utilizzo, che per le relative flessibilità.

2. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, la retribuzione oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti, maggiorata del 15% è fissata in € 26,61. In caso di lavoro notturno o festivo la tariffa maggiorata del 30% è pari a € 30,08 ed in caso di lavoro notturno festivo maggiorata del 50% è pari a € 34,70

### **Commento all'art. 9**

*Con il presente articolo vengono confermate le modalità di costituzione e di utilizzo del fondo per il trattamento accessorio che si consolida, al 31 dicembre 2007, negli importi determinati ai sensi dell'art. 26 del CCNL 17 ottobre 2010. Viene altresì confermata la flessibilità d'utilizzo del fondo medesimo, consentendosi pertanto la possibilità di: a) riduzioni attraverso corrispondente trasferimento sul fondo di posizione; b) utilizzo dei residui accertati a consuntivo attraverso trasferimento temporaneo sul fondo per la retribuzione di risultato; c) prevedere una remunerazione superiore al valore minimo contrattuale per alcuni istituti finanziati dal fondo stesso, come ad esempio il servizio di pronta disponibilità.*

*Dalla data di entrata in vigore del CCNL (7 maggio 2010) vengono rideterminati i compensi orari per le prestazioni di lavoro straordinario diurno (Euro 26,61), notturno o festivo (Euro 30,08) e notturno/festivo (Euro 34,70). Tale rideterminazione è conseguenza dell'incremento del valore del tabellare unificato di cui all'art. 2 del quale, tuttavia, non ne segue la dinamica temporale, producendo i suoi effetti solo dalla data di entrata in vigore del CCNL.*

*Si riporta di seguito la procedura di determinazione del fondo per il trattamento accessorio, partendo dall'importo consolidato al 31 dicembre*

2007 ed incrementato o ridotto sulla base delle disposizioni contrattuali tutt'ora vigenti.

**Tavola - VIII**

<b>Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro (Art. 9 CCNL 6 maggio 2010)</b>	
<b>Voce</b>	<b>Riferimento normativo</b>
Fondo al 31 dicembre 2005 determinato ai sensi dell'art. 50 del CCNL 3 novembre 2005 e dell'art. 10 del CCNL 5 luglio 2006	
Riduzione per trasferimento stabile ed irreversibile sul fondo di cui all'art. 8 del CCNL 6 maggio 2010 (Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento ed indennità di direzione di struttura complessa)	Art. 51 c. 4 - CCNL 8 giugno 2000 ed art. 8 c. 3 CCNL 17 ottobre 2008

**Art. 10**

**Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale**

1. L' art. 27 del CCNL del 17 ottobre 2008, relativo al fondo per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale per i dirigenti dei quattro ruoli è confermato nel suo ammontare consolidato secondo le disposizioni del CCNL del 17.10.2008. Nel consolidamento non sono da considerare le risorse di cui all'art. 27, comma 1 ultimo periodo del CCNL del 17.10.2008, le quali comunque costituiscono ulteriori modalità di incremento dei fondi dal 1 gennaio 2008 ai sensi del comma 3.

2. Il fondo è incrementato, a decorrere dal 1 gennaio 2009, di € 120,90 annui lordi per ogni dirigente in servizio al 31 dicembre 2007.

3. Si conferma quanto previsto dal comma 3 dell'art. 27 del CCNL del 17 ottobre 2008.

**Commento all'art. 10**

*Il fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale viene rideterminato nell'importo consolidato al 31 dicembre 2007, ed incrementato a decorrere dal 1° gennaio 2008 e previa verifica della sussistenza delle condizioni sulla scorta dei seguenti elementi:*

*= economie di gestione espressamente derivanti da effettivi incrementi di produttività o di miglioramento dei servizi o ottimizzazione delle attività, accertate a consuntivo e certificate dai nuclei di valutazione e*

- del collegio sindacale;*
- = risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 nonché da altre disposizioni di legge che destinano una parte di proventi delle aziende ad incentivi del personale;*
  - = fino all'1% del monte salari anno 2007 in presenza di avanzi di amministrazione e pareggi di bilancio secondo le modalità stabilite dalle Regioni negli atti di indirizzo per la formazione dei bilanci ovvero a seguito della realizzazione annuale di programmi correlati ad incrementi quali/quantitativi di attività del personale, concordati fra Regione e singole aziende e finalizzati al pareggio di bilancio. La verifica del raggiungimento degli obiettivi e dei risultati è affidata al nucleo di valutazione e rappresenta la condizione necessaria per la erogazione dei compensi relativi alla retribuzione di risultato correlati alle risorse di cui al presente punto.*

*Si riporta di seguito la procedura di determinazione del fondo per la retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale, partendo dall'importo consolidato al 31 dicembre 2007 ed incrementato sulla base delle disposizioni contrattuali tutt'ora vigenti nonché del comma 2 del presente articolo che prevede, a decorrere dal 1° gennaio 2009, un incremento pro-capite sulla scorta delle somme residuali derivanti dalla disponibilità complessiva delle risorse contrattuali stabilite a livello nazionale.*

<b>Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale (articolo 27 CCNL 17 ottobre 2008)</b>	
<b>Voce</b>	<b>Riferimento normativo</b>
Fondo al 31 dicembre 2005 determinato ai sensi dell'art. 51 del CCNL 3 novembre 2005 e dell'art. 11 del CCNL 5 luglio 2006	
Incrementi derivanti da economie di gestione realizzate annualmente sugli esercizi contabili accertate a consuntivo dal Nucleo di Valutazione e corrispondenti ad effettivi incrementi di produttività o di miglioramento dei servizi o di ottimizzazione delle attività	Art. 52 comma 4 lett. b) - CCNL 8 giugno 2000 - Art. 10 c° 3 CCNL 6 maggio 2010
Risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della Legge 449/97 nella misura destinata dall'azienda alla contrattazione integrativa e/o da altre disposizioni di legge che destinano una parte dei proventi delle aziende ad incentivi del personale	Art. 52 c. 5 punto a) - CCNL 8 giugno 2000 - Art. 10 c° 3 CCNL 6 maggio 2010
1% massimo monte salari 2007, in presenza di avanzi di amministrazione o pareggi di bilancio, certificati dalla Regione	Art. 52 c. 5 punto b) e c. 6 - CCNL 8 giugno 2000 - Art. 10 c° 3 CCNL 6 maggio 2010
Incremento € 120,90 annui lordi per il numero dei dirigenti in servizio al 31 dicembre 2007 (... unità)	Art. 10 comma 2 CCNL 6 maggio 2010

*Il sistema della premialità legata al merito, cui è correlato il fondo di risultato e per la qualità della prestazione individuale e relativa retribuzione, è stato di recente profondamente innovato dal D.Lgs. 150/2009, meglio conosciuto come “decreto Brunetta”. Il decreto presenta ancora, rispetto alla interpretazione di alcuni passaggi e, in particolare, dal punto di vista delle scadenze, dei tempi e delle modalità attuative, delle profonde linee d'ombra che, tuttavia, in buona parte sono state chiarite dalla recente circolare della funzione pubblica 7/2010.*

*In questa sede si può solo ribadire e sottolineare l'importanza della fissazione degli obiettivi e della misurazione e valutazione dei risultati (la cosiddetta metodologia di budget) al fine di promuovere il miglioramento della qualità delle prestazioni nonché la valorizzazione delle performance dirigenziali.*



## TITOLO III

### DISPOSIZIONI PARTICOLARI

#### CAPO I

#### Art. 11

#### **Incremento dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro dei dirigenti del ruolo sanitario**

1. Gli importi dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro dei dirigenti del ruolo sanitario di cui all'art. 5 del CCNL del 8 giugno 2000, sono rideterminati dal 1 gennaio 2009 nelle misure annue lorde di seguito indicate:

Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa	€ 17.052,27
Dirigente con incarichi art. 27 lett. b) o c) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 ed esperienza professionale nel SSN superiore a quindici anni	€ 12.181,87
Dirigente con incarichi art. 27, lett. b) o c) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 ed esperienza professionale nel SSN tra cinque e quindici anni	€ 5.234,43
Dirigente con esperienza professionale nel SSN sino a cinque Anni	€ 1.545,66

2. L'indennità di esclusività, fissa e ricorrente, è corrisposta per tredici mensilità.

3. E' disapplicato l'art. 5, comma 2, secondo capoverso del CCNL 8/6/2000, secondo biennio economico.

#### **Commento all'art. 11**

*A decorrere dal 1° gennaio 2009, la indennità di esclusività del rapporto di lavoro, istituita e disciplinata - a decorrere dal 1° gennaio 2000 - dall'art. 5 del CCNL 8 giugno 2000, biennio economico 2000/2001, viene, dopo quasi un decennio, rivalutata negli importi anni ascrivibili alle differenti fasce di incarico (direttore di struttura complessa) o a quelle dell'esperienza professionale (meno di cinque anni, fra cinque e quindici anni, oltre quindici anni).*

*Viene confermato il carattere fisso e ricorrente della indennità di esclusività del rapporto di lavoro, che va inoltre corrisposta per tredici mensilità.*

*Il comma 3 disapplica la disposizione del CCNL 8 giugno 2000 (art. 5 c. 2 secondo capoverso) che individuava la indennità di esclusività del rapporto di*

*lavoro come elemento distinto della retribuzione non costituente elemento di calcolo ai fini della determinazione del monte salari cui fanno riferimento gli incrementi contrattuali.*

*Si riporta di seguito una tabella comparativa degli incrementi di cui al presente articolo.*

**Tavola - X -**

<b>TIPOLOGIA</b>	<b>IERL art. 11 CCNL 6.5.2010</b>	<b>IERL art. 5 c° 3 CCNL 8.6.2000</b>	<b>Diff. Annuo (* 13 mens.)</b>
Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa	€ 17.052,57	€ 16.523,52	€ 573,14
Dirigente con esperienza professionale nel SSN superiore a 15 anni	€ 12.181,87	€ 11.804,14	€ 409,21
Dirigente con esperienza professionale nel SSN tra 5 e 15 anni	€ 5.234,43	€ 5.072,12	€ 175,84
Dirigente con esperienza professionale nel SSN inferiore a 5 anni	€ 1.545,66	€ 1.497,72	€ 51,94

## CAPO II

### Art. 12

#### **Progetti e programmi per il miglioramento dei servizi all'utenza**

1. Al fine di dare maggiore impulso ai processi di innovazione, le Aziende promuovono specifici progetti programmi o piani di lavoro per il miglioramento dei servizi rivolti all'utenza, con particolare riferimento alla piena adeguatezza dei sistemi organizzativi, nonché al conseguimento di una maggiore corrispondenza tra le prestazioni rese e le esigenze del cittadino.

2. I progetti e programmi di cui al comma 1, devono corrispondere ad esigenze effettive dell'Azienda ed apportare un concreto e misurabile contributo aggiuntivo alla attività fissata nei livelli essenziali di assistenza soprattutto per quanto riguarda gli obiettivi di riduzione delle liste di attesa e la piena e qualificata erogazione dei servizi, ivi compreso l'ampliamento degli orari delle strutture e il miglioramento del servizio di guardia anche con riferimento alle attività di gestione dell'emergenza e del pronto soccorso.

3. Nell'ambito dei vincoli di finanza pubblica fissati per i rispettivi sistemi sanitari regionali e fatto salvo comunque il rispetto dei Patti per la salute e dei relativi obiettivi e vincoli economici e finanziari, le Regioni, in presenza di ulteriori economie effettuate nell'ambito di processi strutturali di razionalizzazione e riorganizzazione del settore sanitario che consentano complessivi risparmi di spesa, ivi compresi quelli riferiti ai costi per il personale, individuano con specifica direttiva, a valere dall'anno 2009, ulteriori risorse nel limite massimo dello 0,8%, calcolate sul monte salari 2007, per il finanziamento dei progetti innovativi di cui ai commi precedenti. Dette risorse non sono oggetto di consolidamento in alcuno dei fondi previsti dal presente CCNL e non possono finanziare voci del trattamento fondamentale della retribuzione, nonché la retribuzione di posizione.

4. Le suddette risorse sono erogate a consuntivo, previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di cui ai commi precedenti, da attuarsi mediante appositi indicatori e parametri previsti nell'ambito della direttiva regionale di cui al comma 3, sulla base dei criteri individuati nell'Allegato 1 al presente CCNL. Tale risorse vengono destinate ai dirigenti direttamente coinvolti nell'ambito di tali progetti, secondo appositi meccanismi premiali correlati ai risultati conseguiti.

#### ***Commento all'art. 12***

*La norma in questione ha dato la possibilità alle Regioni che hanno rispettato i Patti per la Salute nonché i relativi obiettivi e vincoli economici e finanziari (escludendosi quelle pertanto soggette a Piano di rientro e, pertanto, Abruzzo,*

*Calabria, Campania, Lazio, Liguria, Molise, Sicilia) di individuare ulteriori risorse, nella misura massima dello 0,80% del monte salari riferito al 31 dicembre 2007 e calcolato escludendo la indennità di esclusività del rapporto di lavoro, da destinare a progetti, programmi e piano di lavoro finalizzati al miglioramento dei servizi rivolti all'utenza con particolare riferimento agli obiettivi: a) della riduzione delle liste d'attesa, da conseguirsi anche attraverso l'ampliamento degli orari delle strutture; b) del miglioramento dei servizi di guardia anche con riferimento all'attività di gestione dell'emergenza e del pronto soccorso.*

*L'allegato 1 del CCNL individua in maniera puntuale il percorso metodologico-operativo che le Regioni prima e le aziende dopo devono attivare per dare compiuta attuazione ai piani ed ai programmi finalizzati prevedendo:*

- *le modalità di espletamento della funzione di indirizzo da parte della regione;*
- *i contenuti dei progetti aziendali;*
- *il sistema di verifica del raggiungimento degli obiettivi attraverso la individuazione degli indicatori e dei parametri di valutazione qualitativa dei risultati conseguiti e del contributo individuale al raggiungimento degli stessi (c.d. "valutazione della performance").*

*L'avvio, da parte delle Regioni, dei progetti e dei programmi finalizzati, finanziati nella misura massima sopra indicata, dovrà seguire i processi di razionalizzazione e riorganizzazione strutturale dei servizi sanitari che consentano, in ciascuna regione, complessivi risparmi di spesa, ivi compresi quelli riferiti ai costi per il personale. Tali risparmi, infatti, rappresentano la fonte stessa di finanziamento dei progetti.*

## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1**

Le parti prendono atto che la massa salariale di cui all'art. 12, comma 3 del presente CCNL è riferita al 31 dicembre 2007 e non comprende l'indennità di esclusività.

## ALLEGATO N. 1

### Criteria generali per la definizione di sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi dei progetti e programmi di miglioramento di cui all'art.12 del presente CCNL

#### 1. Modalità attuative

Le Regioni forniscono, nell'ambito della direttiva di cui al comma 3 dell'art. 12 del presente CCNL, le linee guida circa le modalità di attuazione dei progetti e programmi di cui al comma medesimo, individuando possibili macro-obiettivi coerenti con il piano sanitario regionale e prevedendo, in via generale, indicatori e parametri idonei ad accertare l'effettivo miglioramento delle prestazioni e dei servizi erogati ed il raggiungimento dei risultati quali - quantitativi prefissati.

Nell'ambito dei suddetti macro-obiettivi, i progetti aziendali individuano prioritariamente:

- gli obiettivi da conseguire;
- i processi nei quali si articola l'azione;
- le risorse umane, tecniche e strumentali necessarie, individuando, altresì, le competenze e le professionalità coinvolte;
- gli indicatori ed i parametri adeguati ai citati obiettivi ai fini della verifica dei relativi risultati raggiunti.

#### 2. Indicatori - parametri

Per quanto riguarda le risorse assegnate e le procedure utilizzate, la misurazione del miglioramento qualitativo conseguito avviene sulla base di tali criteri, individuati a titolo esemplificativo:

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

- **Benchmarking:** il confronto della qualità e quantità dei servizi con l'analoga offerta di altre aziende con performance elevate.

Per quanto riguarda le prestazioni ed ai servizi erogati nell'ambito dei progetti, i risultati conseguiti, da esplicitarsi, ove possibile, anche con dati quantitativi, vengono accertati sulla base delle seguenti tipologie di indicatori e requisiti:

- **Accessibilità ai servizi e alle prestazioni sanitarie:** con riguardo anche all'ampliamento degli orari di apertura delle strutture ovvero al miglioramento dei livelli di accoglienza e di ascolto anche in relazione alla capacità di garantire la massima trasparenza ed informazione;

- **Ampiezza ed incisività dell'intervento:** adeguatezza dell'attività assistenziale e sociosanitaria, rispetto alle esigenze e ai bisogni dell'utenza;

- **Integrazione:** con riferimento ai servizi socio-sanitari ovvero tra ospedale e territorio o tra le diverse strutture pubbliche che operano in un determinato ambito territoriale;

- **Continuità assistenziale:** capacità di articolare e collegare nel tempo gli interventi dei diversi operatori e delle differenti strutture sanitarie coinvolte;

- **Sicurezza:** capacità di fornire il massimo livello di assistenza e cura con il minimo rischio per il paziente e per gli operatori;

- **Immediatezza:** rapidità nell'erogare le prestazioni richieste dall'utenza anche con particolare riferimento alla riduzione /azzeramento dei tempi di attesa, per i quali i risultati conseguiti sono individuati in termini percentuali;

- **Gestione dell'emergenza:** riduzione dei tempi di attesa dei codici bianchi e verdi ed integrazione tra DEA e 118.





## INDICE TAVOLE

- I	- Disposizioni contrattuali in materia di incarichi dirigenziali per la dirigenza sanitaria a partire dal CCNL 5 dicembre 1996..Pag.	83
- II	- Retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi, farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo di cui all'art. 20, comma 1 del CCNL del 17 ottobre 2008..... “	169
- III	- Dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo - Trattamento fondamentale minimo annuale spettante ai dirigenti dell'area sanitaria dal 1° gennaio 2008 (in €) comprensivo del rateo di 13a mensilità.. “	172
- IV	- Dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo - Trattamento fondamentale minimo annuale spettante ai dirigenti dell'area sanitaria dal 1° gennaio 2009 (in €) comprensivo del rateo di 13a mensilità.. “	173
- V	- Retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti del ruolo professionale e tecnico di cui all'art. 22, comma 1 del CCNL del 17 ottobre 2008 dal 1 gennaio 2009..... “	174
- VI	- Retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti delle professioni sanitarie e del ruolo amministrativo di cui all'art. 23, comma 1 del CCNL del 17 ottobre 2008, dal 1 gennaio 2009.... “	175
- VII	- Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento ed indennità di direzione di struttura complessa (Art. 8 CCNL 6 maggio 2010)..... “	180
- VIII	- Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di Lavoro (Art. 9 CCNL 6 maggio 2010)..... “	182
- IX	- Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale (articolo 27 CCNL 17 ottobre 2008)..... “	184
- X	- Tabella comparativa degli incrementi dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro dei dirigenti del ruolo sanitario: CCNL 6 maggio 2010/CCNL 8 giugno 2000..... “	186



# INDICE

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER LA  
SEQUENZA CONTRATTUALE DELL'ART. 29 DEL CCNL DEL  
PERSONALE DELLA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE,  
TECNICO E AMMINISTRATIVA  
DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE  
del 17 ottobre 2008 (contratto integrativo)  
sottoscritto il 6 maggio 2010**

## TITOLO I

### *CAPO I : DISPOSIZIONI GENERALI*

Art. 1 - Campo di applicazione, durata e decorrenze.....	Pag.	9
--	------	---

## TITOLO II

### *CAPO I*

Art. 2 - Coordinamento regionale.....	“	18
Art. 3 - Disposizioni in materia di contrattazione integrativa...	“	23

## TITOLO II : RAPPORTO DI LAVORO

### *CAPO I*

Art. 4 - Disposizioni in materia di funzioni dirigenziali.....	“	77
--	---	----

### *CAPO II : RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE*

Art. 5 - Principi generali.....	“	84
Art. 6 - Obblighi del dirigente.....	“	85
Art. 7 - Sanzioni e procedure disciplinari.....	“	86
Art. 8 - Codice disciplinare.....	“	87
Art. 9 - Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare.....	“	92
Art. 10 - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale.	“	92
Art. 11 - Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale.....	“	94
Art. 12 - La determinazione concordata della sanzione.....	“	96
Art. 13 - Norme finali relative alla responsabilità disciplinare....	“	97
Art. 14 - La reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato.....	“	97
Art. 15 - Indennità sostitutiva della reintegrazione.....	“	98

<i>CAPO III : DISPOSIZIONI PARTICOLARI</i>	
Art. 16 - Disposizioni particolari e conferme.....	Pag. 148
Art. 17 - Sistemi per la gestione del rischio e copertura assicurativa.....	“ 154
Art. 18 - Mensa.....	“ 156
 <i>CAPO IV : DISPOSIZIONI FINALI</i>	
Art. 19 - Norme finali.....	“ 158
 DICHIARAZIONI CONGIUNTE.....	“ 159

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL  
PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA,  
PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA DEL  
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE  
SECONDO BIENNIO ECONOMICO 2008-2009  
sottoscritto il 6 maggio 2010**

TITOLO I

<i>CAPO I : DISPOSIZIONI GENERALI</i>	
Art. 1 - Campo di applicazione, durata e decorrenze.....	Pag. 163

TITOLO II

<i>CAPO I : TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI</i>	
Art. 2 - Incrementi stipendio tabellare dei dirigenti dei quattro ruoli nel biennio 2008-2009.....	“ 166
 <i>CAPO II : RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA CONTRATTUALE DEI DIRIGENTI</i>	
Art. 3 - Retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi, farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo.....	“ 169
Art. 4 - La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo.....	“ 170
Art. 5 - Retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti del ruolo professionale e tecnico.....	“ 174
Art. 6 - Retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti delle professioni sanitarie e del ruolo amministrativo...	“ 175

<i>CAPO III</i>		
Art. 7 - Effetti dei benefici economici.....	Pag.	176
<i>CAPO IV : FONDI AZIENDALI</i>		
Art. 8 - Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura Complessa.....	“	178
Art. 9 - Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro.....	“	181
Art. 10 - Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale.....	“	182
 TITOLO III : DISPOSIZIONI PARTICOLARI		
<i>CAPO I</i>		
Art. 11 - Incremento dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro dei dirigenti del ruolo sanitario.....	“	185
<i>CAPO II</i>		
Art. 12 - Progetti e programmi per il miglioramento dei servizi all'utenza.....	“	187
DICHIARAZIONI CONGIUNTE.....	“	189
ALLEGATO.....	“	190
INDICE TAVOLE.....	“	193
INDICE GENERALE.....	“	195





