

Orientamenti Aran (Contratti 2016-2018)

COMPARTO SANITA'

18.03.2019

E' corretto applicare la disciplina dell'art. 6 del CCNL Integrativo del 20.09.2001 ad un dipendente riconosciuto temporaneamente inidoneo allo svolgimento delle proprie mansioni e la disciplina dell'art. 42 del CCNL del 21.05.2018 ad un dipendente riconosciuto permanentemente inidoneo alle mansioni del proprio profilo?

L'art. 42 del CCNL del 21.5.2018, ai commi 4 e 5, per quanto attiene all'inidoneità permanente assoluta e relativa rimanda a quanto previsto dal DPR n. 171 del 2011. Mentre, per quanto attiene alla fattispecie del dipendente riconosciuto temporaneamente inidoneo allo svolgimento delle proprie mansioni, si continua ad applicare l'art. 6, commi 4 e 5, del CCNL del 20/09/2001 (integrativo del CCNL del 7.4.1999). Tale ultimo articolo infatti, da una parte, non è stato espressamente inserito tra le norme disapplicate di cui all'art. 51 del CCNL del 21.5.2018 (riferito al capo IV del titolo IV nel quale è ricompresa la disposizione contrattuale sull'assenza per malattia) dall'altra la sua persistente vigenza residua con riguardo alla sola fattispecie dell'inidoneità temporanea dovendosi invece ritenere disapplicato con riferimento alla fattispecie dell'indennità permanente (assoluta o relativa) in quanto regolamentata ex novo dall'art. 42, commi 4 e 5, citato poco sopra, che prevede in tal caso l'applicazione del DPR 171/2011.

Quanto sopra riportato rappresenta il corollario della modalità con cui sono state disciplinate, nel nuovo CCNL 2016-2018, le disapplicazioni secondo le quali la disapplicazione o si evince dagli articoli appositamente riferiti alle disapplicazioni stesse contenute alla fine di ciascun capo o dal principio sancito dall'art. 99 del CCNL del 21.5.2018 rubricato "*Conferme*" secondo il quale la persistente vigenza delle disposizioni contenute nei precedenti CCNL deve essere sempre valutata, norma per norma, anche alla luce della relativa compatibilità con le disposizioni legislative vigenti nonché con le previsioni del presente CCNL.

25.03.2021

E' possibile concedere l'aspettativa senza assegni per incarico presso altro ente prevista dall'art. 12, comma 8, lett. B, del CCNL del comparto sanità del 20.09.2001 (Aspettativa) al personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria di cui al CCNL dell'11.7.2019?

Sebbene l'applicazione della disposizione contrattuale in oggetto, relativa all'aspettativa concessa per i "*contratti a termine*" (non disapplicata dal CCNL del comparto sanità del 21 maggio 2018), non sia espressamente esclusa per il personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria, si conferma che tale tipologia di aspettativa, come espressamente previsto, nel primo periodo del comma 8 in questione, riguarda i soli dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

15/06/2021

Alla dirigenza Amministrativa, Tecnica e Professionale i nuovi valori della retribuzione di posizione fissa ridefiniti nella tabella riportata all'art. 87, comma 3, del CCNL 17/12/2020 relativo all'Area delle Funzioni locali, da corrispondere con decorrenza dall'1/1/2018, debbono essere riconosciuti

solo a fronte dell'attribuzione di un incarico e quindi ai dirigenti a tempo indeterminato dopo il superamento del periodo di prova ed ai dirigenti a tempo determinato dopo il superamento del periodo di prova e la prestazione di un periodo di servizio di almeno sei mesi, oppure i nuovi valori in discorso debbono essere riconosciuti a tutti i dirigenti all'atto della loro assunzione?

In relazione alla tematica in esame si ritiene preliminarmente necessario precisare che le disposizioni dell'articolo 70, comma 2, primo periodo, del CCNL 17.12.2020, relativo all'Area delle Funzioni locali prevedono per tutti i dirigenti, anche neo-assunti, il diritto al conferimento di un incarico dirigenziale nell'ambito delle tipologie previste nel comma 1 del medesimo articolo, una volta superato il periodo di prova.

In forza delle disposizioni dell'art. 14, del CCNL 08.06.2000, relativo alla ex Area III, tuttora applicabili ex art. 1, comma 11, del CCNL 17.12.2020, il periodo di prova per i dirigenti titolari di rapporto di lavoro a tempo indeterminato è di sei mesi.

Le disposizioni dell'art. 70, comma 2, secondo periodo, del CCNL 17.12.2020, prevedono che gli incarichi siano conferiti anche ai dirigenti assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, *“che, dopo il superamento del periodo di prova, abbiano prestato servizio per almeno sei mesi”*.

La locuzione da ultimo richiamata richiede una precisazione interpretativa in ragione delle esigenze di contestualizzazione sistematica della sua formulazione.

Infatti, il CCNL 17.12.2020 non ha formulato una esplicita disciplina della durata del periodo di prova nel rapporto di lavoro dirigenziale a tempo determinato intendendo riservare a tale fattispecie, in applicazione del generale principio di non discriminazione, la stessa regolazione riferita al rapporto a tempo indeterminato, cioè sei mesi e la norma dell'art. 70, comma 2, ultimo periodo avrebbe dovuto significare tale regola.

Pertanto, ancorché espressa con una formulazione non del tutto precisa, si ritiene che la norma da ultimo citata sia da interpretarsi nel senso che il periodo di prova ivi richiamato abbia una durata coincidente con il periodo semestrale di effettivo servizio pure ivi prescritto, senza duplicazione dei periodi.

Una diversa lettura interpretativa, invero, risulterebbe non rispettosa del principio di non discriminazione oltretutto diseconomica sul piano della gestione delle risorse umane.

In considerazione di quanto precede al dirigente titolare di rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, dopo il positivo espletamento del periodo di prova di sei mesi, deve essere conferito un incarico -tra quelli attribuibili ex art. 70 del CCNL 17.12.2020- con contestuale attribuzione di una retribuzione di posizione di valore compreso tra quello minimo di parte fissa e quello massimo, come definiti, rispettivamente, dalle tabelle di cui all'art. 89, commi 3 e 6, del CCNL stesso.

Si ritiene opportuno rammentare, infine, che in ogni caso i valori di retribuzione di posizione di cui trattasi debbono essere totalmente coperti e finanziati con oneri a carico del fondo di cui all'art. 90 del ripetuto CCNL.

2022

In caso di rientro in servizio dopo un periodo di aspettativa sindacale non retribuita, l'incarico di posizione organizzativa può essere mantenuto sino al conferimento dei nuovi incarichi di funzione previsti dal CCNL del comparto sanità 2016-2018?

L'aspettativa sindacale non retribuita comporta una sospensione del rapporto di lavoro. Tuttavia qualora, durante il periodo di aspettativa, non sia scaduto l'incarico di posizione organizzativa e se il medesimo non sia stato revocato, il dipendente che rientra al termine dell'aspettativa potrebbe ritenersi ancora titolare della stessa.

A tal proposito, si precisa altresì che, ex art. 23 del CCNL del 21.5.2018, il nuovo sistema degli incarichi deve avere decorrenza dall'entrata in vigore del nuovo CCNL. Peraltro, in considerazione della necessità di tempi tecnici, per la concreta messa a regime del nuovo impianto, l'art. 22 dello stesso CCNL ha disposto uno specifico regime transitorio in forza del quale gli incarichi attribuiti alla data di sottoscrizione del presente CCNL ovvero quelli che saranno conferiti in virtù di una procedura già avviata alla medesima data restano in vigore fino al completamento del processo di istituzione ed assegnazione dei nuovi incarichi di funzione, processo che dovrà avvenire nel minor tempo possibile. Ciò implica che i suddetti incarichi avranno durata fino alla originaria data di scadenza senza rinnovo, fatta salva soltanto una eventuale prorogatio, di natura temporanea, giustificata dalla condizione che l'Azienda o Ente abbia attivato, a far data dalla decorrenza di cui all'art. 23, il processo di istituzione ed assegnazione dei nuovi incarichi di funzione.

Invece, l'art. 19, comma 5, prevede che i nuovi incarichi di funzione conferiti in applicazione del nuovo sistema delineato dal CCNL del 21.5.2018 possano essere rinnovati, previa valutazione positiva, senza attivare la procedura di cui al comma 3 del medesimo articolo, per una durata massima complessiva di 10 anni.

Ai fini del raggiungimento del requisito, per l'esercizio della funzione di coordinamento, può essere ricompreso il servizio prestato in strutture private accreditate o il servizio prestato all'interno delle Aziende con contratto di somministrazione?

Si evidenzia che il CCNL 2016-2018 non ha modificato quanto già previsto per l'esercizio della funzione di coordinamento dal previgente CCNL e, in particolare, la necessità del possesso dei requisiti di cui all'art.6, commi 4 e 5, della legge 43/2006 peraltro relativi alle sole professioni sanitarie.

Premesso quanto sopra, pur essendo il requisito dell' *"esperienza almeno triennale nel profilo di appartenenza"* previsto dalla legge – per la cui interpretazione è istituzionalmente competente il Dipartimento della Funzione pubblica -poiché la funzione di coordinamento si colloca all'interno del nuovo sistema degli incarichi disciplinato dal CCNL in questione, è quantomeno da tenersi presente che per il conferimento degli incarichi di organizzazione al personale sanitario, tra i quali si colloca la funzione di coordinamento, ai sensi dell'art.16, comma 5, secondo paragrafo, l'esperienza deve essere maturata, come già illustrato nel parere CSAN89, in uno dei profili della categoria D o del livello

economico DS *"di appartenenza o in corrispondente profilo, anche presso amministrazioni di comparti diversi da quello della sanità"* ma non presso strutture private accreditate. Si rammenta inoltre che ai sensi del comma 1 dell'art. 1 (Campo di applicazione) *"Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente da tutte le aziende ed enti del comparto indicate all'art. 6 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016."* dovendosi pertanto escludere l'applicabilità dello stesso il personale in somministrazione.

In caso di mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi, le somme non erogate a titolo di retribuzione di risultato e/o premio correlato alla performance divengano economie di bilancio dell'Azienda o Ente?

L'Azienda o l'Ente ha la facoltà, in sede di contrattazione integrativa, di prevedere criteri di distribuzione delle somme non erogate a seguito di valutazione negativa o non pienamente positiva, in favore di altri dipendenti che abbiano conseguito, nello stesso anno, un valutazione positiva?

Nell'art. 81 comma 7 CCNL 2016-2018 del personale del comparto sanità si dispone che *“Alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 6 sono altresì sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del presente Fondo, nonché del “Fondo condizioni di lavoro e incarichi”, stanziato a bilancio e certificato dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente.”*

Nell'art. 95 comma 8 del CCNL 2016-2018 dell'Area Sanità si prevede che *“Alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 7 sono altresì sommate eventuali risorse residue del presente Fondo, nonché dei fondi di cui agli artt. 94 e 96, stanziati a bilancio e certificati dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente, le quali sono vincolate a retribuzione di risultato...”*

In applicazione di entrambe le clausole contrattuali, il mancato utilizzo integrale delle somme stanziato per la premialità e per la retribuzione di risultato, genera dei residui di natura variabile che vanno ad incrementare rispettivamente il fondo premialità e fasce e il fondo per la retribuzione di risultato. Con riferimento in particolare al CCNL 2016-2018 del personale del comparto, come già precisato in alcuni orientamenti applicativi pubblicati sul sito internet dell'Aran, si tratta di risorse incrementalì, una tantum, e la relativa assegnazione è temporanea ovvero sia in ragione d'anno.

Trattandosi di residui di somme stanziato, certificate e non utilizzate, quindi accertati a consuntivo, essi andranno ad incrementare il fondo dell'anno successivo e verranno ridestinati secondo i criteri previsti in contrattazione integrativa.

Inoltre, resta ferma comunque la possibilità di non generare residui, nel fondo premialità e fasce, concordando, in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 8, comma 5, lett. a) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), che eventuali somme che a consuntivo risultassero non spese siano destinate ad incrementare le risorse già destinate ai premi correlati alla performance del medesimo anno.

DIRIGENZA SANITA'

07.05.2020

Quale può essere la durata del primo incarico di direzione di struttura complessa e dell'eventuale successivo rinnovo?

L'articolo 24, comma 8, del CCNL del 3 novembre 2005 dell'area IV e l'art. 24, comma 9, del CCNL del 3.11.2005 dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa) sono stati disapplicati dall'art. 23, comma 1, alinea 5, del CCNL dell'Area Sanità del 19/12/2019.

La normativa attualmente vigente in materia è la seguente.

L'art. 20, comma 3, del CCNL dell'Area Sanità del 19/12/2019 prevede espressamente in quali casi il primo incarico di direzione di SC può essere più breve rispetto alla durata prevista (che può andare dai 5 ai 7 anni). Negli stessi casi ovviamente anche i successivi rinnovi dell'incarico possono avere durata inferiore rispetto a quella originariamente prevista nel contratto individuale.

L'art. 20, comma 4, poi del medesimo CCNL dispone che gli incarichi in esame sono sempre rinnovabili (senza selezione) previa valutazione positiva a fine incarico.

Sulla durata dei rinnovi degli stessi incarichi successivi al primo, resta fermo quanto previsto dall'art. 15 ter, comma 2, del D.Lgs 502/1992 e s.m.i. ovvero sia *“Gli incarichi di struttura complessa hanno durata da cinque a sette anni, con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve.”*

04.11.2020

Il personale non dirigente può essere impiegato in attività di supporto alle “prestazioni aggiuntive” di cui all’art. 15, comma 2, del CCNL dell’Area della Sanità del 19.12.2019?

Si rammenta che l’art. 6 comma 1 lett. b) del CCNL in oggetto ha previsto la possibilità, previo confronto, di emanazione di linee di indirizzo regionale in materia di prestazioni aggiuntive del personale dirigente di cui all’art. 115 comma 2 in questione e che anche proprio quest’ultimo comma precisa che le prestazioni aggiuntive possono essere richieste dall’Azienda stessa nel rispetto delle direttive nazionali e regionali in materia.

Per quanto attiene poi alla relazione intercorrente tra prestazioni aggiuntive aziendali dei dirigenti e l’orario di lavoro, l’art. 24, comma 6, del CCNL dell’Area Sanità 2016-2018 ha chiarito che “1. Ove per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti quelli negoziati ai sensi dei commi 1 e 5, sia necessario un impegno aggiuntivo, l’Azienda o Ente, sulla base delle linee di indirizzo regionali ed ove ne ricorrano i requisiti e le condizioni, può concordare con l’equipe interessata l’applicazione dell’istituto delle prestazioni aggiuntive di cui all’art. 115, comma 2 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) in base al regolamento adottato dalle Aziende o Enti. La misura della tariffa oraria da erogare per tali prestazioni è di € 60,00 lordi onnicomprensivi. Nell’individuazione dei criteri generali per l’adozione di tale atto dovrà essere indicato che l’esercizio dell’attività libero professionale relativo all’istituto delle prestazioni aggiuntive di cui all’art. 115, comma 2 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) è possibile solo dopo aver garantito gli obiettivi prestazionali negoziati.”

Diversamente, le prestazioni aggiuntive, riferite al personale infermieristico e ai tecnici sanitari di radiologia medica del comparto, sono state previste solo dalla Legge n.1/2002 sulla cui applicazione ed interpretazione il soggetto istituzionalmente competente è il Dipartimento della Funzione Pubblica dal momento che la scrivente Agenzia ha invece il compito previsto dall’art.46, comma 1, del D. Lgs.vo 165/2001 e s.m.i., ovvero sia di formulare orientamenti di parte datoriale per la uniforme applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro pubblico dalla medesima sottoscritti.

Per quanto di competenza, si segnala soltanto che il nuovo CCNL 2016-2018 relativo al personale del comparto all’art. 6, comma 1, lett. d) (Confronto regionale) ha previsto che, ferma restando l’autonomia contrattuale delle Aziende ed Enti nel rispetto dell’art. 40 del D.Lgs 165 del 2001, le Regioni, entro 90 giorni dall’entrata in vigore del presente contratto e previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso, possono emanare linee generali di indirizzo per lo svolgimento della contrattazione integrativa, in materia di prestazioni aggiuntive del personale non dirigente.

04.11.2020

Ai sensi dell’art. 13 del nuovo CCNL dell’Area della Sanità 2016-2018, in caso di ricostituzione del rapporto di lavoro nei confronti di un dirigente, lo stesso va inquadrato nella stessa qualifica, posizione economica e fascia di esclusività posseduta all’atto della cessazione?

In caso di domanda di ricostituzione del rapporto di lavoro accolta dall’Azienda ai sensi dell’art. 13 del CCNL dell’Area Sanità 2016-2018, il relativo comma 2, prevedendo la ricollocazione nella fascia di esclusività iniziale, ha voluto azzerare l’anzianità di servizio per quanto attiene all’indennità di esclusività. Purtuttavia, al momento della prima valutazione utile al passaggio alla fascia superiore dell’indennità di esclusività si potrà tener conto dell’anzianità maturata prima della cessazione del rapporto di lavoro. Diversamente, il comma 3, ai fini del conferimento dell’incarico, prevede di

tenere conto del superamento favorevole del quinquennio di servizio prima della cessazione del rapporto di lavoro.

04.02.2021

Ai sensi dell'art. 22 del CCNL dell'Area della Sanità del 19.12.2019, i dirigenti in posizione di comando possono essere ammessi a partecipare agli avvisi interni per il conferimento di incarichi di sostituzione di unità operative complesse prive di titolari?

Per quanto riguarda i dirigenti da individuare ai fini dell'incarico di sostituzione, è essenziale, in relazione alla fattispecie concreta, la sussistenza dei requisiti esplicitati nell'art. 22 comma 4 (che rinvia altresì ai principi di cui al comma 2) il quale non contiene previsioni preclusive nei confronti del dirigente in posizione di comando.

Giova, inoltre, precisare che il comma 8 dello stesso articolo prevede che "Le aziende, ove non possano fare ricorso alle sostituzioni di cui ai commi precedenti possono affidare la struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico e, ove possibile, con anzianità di cinque anni nella medesima disciplina o disciplina equipollente".

25.03.2021

La dicitura "... con o senza soluzione di continuità" di cui all'art. 18, comma 4, del CCNL dell' Area della Sanità del 19/12/2019 è riferibile solo agli incarichi con funzioni dirigenziali svolti in strutture pubbliche dei paesi dell'Unione Europea?

In merito all'art.18, comma 4, in oggetto, nel quale si prevede che *"Nel computo degli anni ai fini del conferimento degli incarichi, fermi i requisiti previsti dalle disposizioni legislative in materia, rientrano i periodi di effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente, anche a tempo determinato, anche presso altre Aziende od Enti di cui all'art. 1 (Campo di applicazione), 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 con o senza soluzione di continuità."*, l'interruzione del servizio è riferibile ad ogni tipologia di incarico dirigenziale o equivalente come ivi descritto.

Si precisa anche che la terminologia utilizzata dalle disposizioni contrattuali, le rende riferibili esclusivamente ai dirigenti che hanno maturato l'anzianità di servizio in questione con un rapporto di lavoro di pubblico impiego.

25.03.2021

I servizi pregressi utili ai fini del calcolo dell'anzianità per il passaggio alle fasce superiori dell'indennità di esclusività di cui all'art. 89, comma 2, del CCNL del 19.12.2019 devono essere solo quelli svolti in regime esclusivo?

L'art. 89, comma 2, del CCNL in oggetto, ha previsto che per l'acquisizione delle fasce superiori dell'indennità di esclusività si deve prendere in considerazione la *"effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente, anche a tempo determinato, anche presso altre Aziende od Enti di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) con o senza soluzione di continuità"* senza specificare che i servizi devono essere stati svolti in regime esclusivo.

25.03.2021

Come si applica la clausola di garanzia di cui all'art. 92 del CCNL dell'Area della Sanità del 19/12/2019?

L'art. 92 del CCNL in oggetto introduce ex novo un meccanismo di garanzia in base al quale ai dirigenti con rapporto esclusivo e con valutazione positiva, in relazione all'incarico conferito, è garantito un valore minimo di retribuzione di posizione complessiva sulla base della effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente, anche a tempo determinato, anche presso altre Aziende od Enti di cui all'art. 1 (Campo di applicazione), con o senza soluzione di continuità, fermo restando quanto previsto dall'art. 18, comma 2 (Tipologie d'incarico) ovverossia che a tutti i dirigenti, anche neo-assunti, dopo il periodo di prova, è conferito un incarico dirigenziale.

I valori minimi di retribuzione di posizione complessiva, annua, lorda per tredici mensilità sono stabiliti come segue:

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

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

Trattandosi di un valore minimo garantito, l'attribuzione è meramente eventuale e si verificherà solo qualora la retribuzione di posizione complessiva dell'incarico conferito, dovesse risultare inferiore rispetto ai valori di cui sopra. In tal caso infatti, la retribuzione di posizione d'incarico verrà maggiorata fino al raggiungimento di tali valori. Tale maggiorazione è da intendersi come parte variabile della retribuzione di posizione e non opera nel caso in cui la retribuzione di posizione complessiva dell'incarico conferito sia superiore a quegli stessi valori.

Qualora invece la retribuzione di posizione complessiva dell'incarico conferito, dovesse risultare superiore rispetto ai valori di cui sopra si dovrà ovviamente erogare quella retribuzione complessiva superiore corrispondente all'incarico in atto.

2022

Rientra nella prerogativa di parte datoriale l'assunzione di proprie iniziative, laddove non sia raggiunto l'accordo che contempli la necessità di assicurare le prestazioni indispensabili strettamente connesse allo svolgimento delle attività relative alla campagna vaccinale Covid 19 con le esigenze legate alla garanzia del diritto allo sciopero?

Si ritiene che le attività vaccinali Covid-19, in quanto espletate in regime di eccezionalità ed urgenza dettato dalla legge, sarebbero già suscumbibili nelle *"attività di igiene e sanità pubblica"* e tra queste, più in particolare, a quelle *"connesse all'emanazione di provvedimenti contingibili e urgenti"* previste nella lett.B primo alinea, degli articoli sui servizi pubblici essenziali contenuti negli Accordi del 2001 sui servizi pubblici essenziali del comparto e delle Aree III e IV. Inoltre l'art. 4, comma 3, lett. d) dell'Accordo sui servizi pubblici essenziali e procedure raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero del 26.9.2001, prevede che *"le organizzazioni sindacali garantiscono che eventuali scioperi riguardanti singole aree professionali e/o organizzative comunque non compromettano le prestazioni individuate come indispensabili"*.

Si rammenta altresì che nei CCNL 2016-2018 delle aree dirigenziali Sanità e PTA delle funzioni locali, gli articoli sulle materie oggetto di CCI prevedono con chiarezza che fra tali materie vi sia ricompresa l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e s.m.i., secondo quanto previsto dall'Accordo sulle norme di garanzia

dei servizi pubblici essenziali, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa.

Inoltre, gli articoli dei medesimi CCNL rubricati “Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure” prevedono (si vedano i commi 3) che sia l’Azienda a convocare i soggetti sindacali (di cui agli artt. 3 degli Accordi del 2001 sui servizi pubblici essenziali del comparto e delle Aree III e IV) e che (si vedano i commi 4) su questa materia *“Fermi restando i principi dell’autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall’art. ..., qualora, decorsi trenta giorni dall’inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l’accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione...”*.

Con riferimento ai CCNL 2016/2018 dell’Area Sanità e della sezione PTA dell’Area Funzioni Locali, quale è la corretta interpretazione in ordine alla erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti con incarico ad interim?

Nel merito del primo quesito posto, si conferma che l’Aran, attraverso precedenti pareri forniti a singole Aziende del SSN, ha sempre espresso un univoco orientamento per la uniforme applicazione degli articoli 18 comma 8 previgenti in materia di incarichi ad interim nel senso di escludere l’erogazione dell’indennità mensile di sostituzione e di ritenere che il maggior aggravio di responsabilità dell’incaricato ad interim potrebbe essere compensato nell’ambito della retribuzione di risultato, ovviamente nel rispetto delle procedure stabilite dal contratto integrativo aziendale della pertinente area di riferimento e tenendo presente che non sussiste alcun obbligo contrattuale in tal senso.

Con riferimento ai CCNL vigenti 2016-2018 per l’Area Sanità e per la sezione PTA dell’Area Funzioni Locali, oltre ad evidenziare che nel primo si dice *“...potrà essere compensato..”* e nel secondo si dice *“...è compensato...”* con una quota in più di retribuzione di risultato, si rammenta che l’ammontare di tale quota in più è individuato nel rispetto delle relazioni sindacali di contrattazione integrativa richiamate dalle rispettive norme a Voi già note e che l’effettiva erogazione della suddetta quota in più sarà comunque subordinata all’esito della valutazione del risultato conseguito dal dirigente nell’espletamento dell’incarico *ad interim* affidatogli

Quale è l’interpretazione e la corretta applicazione degli artt. 24,25,36,50 e 51 del CCNL Area Sanità 2016/2018 in tema di formazione, aggiornamento e partecipazione a convegni o congressi?

Sulle molteplici questioni poste, si significa quanto segue:

Punto 1

L’orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa è disciplinato, in dettaglio ed esaustivamente, dall’art. 25 del CCNL in oggetto che nel comma 1 si limita a prevedere che *“Nell’ambito dell’assetto organizzativo dell’azienda o ente, i direttori di struttura complessa assicurano la propria permanenza giornaliera in servizio, accertata con gli strumenti automatici di cui al comma 13, dell’art. 24 (Orario di lavoro dei dirigenti), per garantire il normale funzionamento della struttura cui sono preposti ed organizzano il proprio tempo di lavoro, articolandolo in modo flessibile per correlarlo a quello degli altri dirigenti di cui all’art. 24 (Orario di lavoro dei dirigenti), per l’espletamento dell’incarico affidato in relazione agli obiettivi e programmi annuali da realizzare in attuazione delle procedure previste dal presente CCNL nonché per lo svolgimento delle attività di aggiornamento, didattica e ricerca finalizzata”*.

Tale disposizione contrattuale si pone in sostanziale continuità con la struttura normativa dell’art. 15 del CCNL 3.11.2005 confermando, per i direttori di struttura complessa, l’insussistenza di un orario di servizio predefinito e l’obbligo di organizzare *“il proprio tempo di lavoro, articolandolo in*

modo flessibile per correlarlo a quello degli altri dirigenti di cui all'art. 24, per l'espletamento dell'incarico affidato in relazione agli obiettivi e programmi annuali da realizzare in attuazione delle procedure previste dal presente CCNL nonché per lo svolgimento delle attività di aggiornamento, didattica e ricerca finalizzata".

In questa prospettiva, perfezionando la normativa del previgente art. 15 del CCNL 3.11.2005, l'art. 25 del CCNL 19.12.2019 commisura la durata della prestazione lavorativa dei direttori di struttura complessa ad una *"permanenza giornaliera in servizio, accertata con gli strumenti automatici di cui al comma 13 dell'art. 24"* finalizzata ad assicurare il normale funzionamento della struttura cui sono preposti. Il comma 2 del citato art. 25 poi, ancora più espressamente, dispone che *"I direttori di struttura complessa comunicano preventivamente e documentano - con modalità condivise con le aziende ed enti ove tali modalità non siano già previste da specifiche disposizioni contrattuali - la pianificazione delle proprie attività istituzionali, le assenze variamente motivate (ferie, malattie, attività di aggiornamento, etc.)"*...

Pertanto, i Direttori di U.O.C., sono comunque tenuti alla pianificazione delle attività, anche di aggiornamento, che devono essere oggetto, da parte del medesimo Direttore di U.O.C., di comunicazione con modalità condivise con l'Azienda.

Posto quanto sopra, si evince che il dettato contrattuale non prevede per i Direttori di U.O.C. un debito orario; in carenza di tale essenziale presupposto il beneficio di cui all'art. 24, comma 4, del CCNL 19.12.2019 non può riguardare anche tali dirigenti in merito ai quali il comma 3 dell'art. 25 dispone espressamente che *"Ai direttori di struttura complessa non si applicano le disposizioni del presente CCNL che prevedono assenze o congedi su base oraria"* Conseguentemente:

- nel caso in cui il Direttore di U.O.C. intenda assentarsi per l'espletamento delle attività di cui all'art. 24, comma 4, le ore in frazione di giornata rientrano nella normale pianificazione del Direttore di UOC, non applicandosi assenze o congedi su base oraria come previsto dal comma 3 dell'art. 25;
- nel caso in cui il Direttore di U.O.C. intenda assentarsi giornalmente per l'espletamento dell'attività di cui all'art. 24, comma 4, tale assenza potrà essere giustificata per tale finalità ferma restando la già menzionata pianificazione condivisa con l'Azienda; in tal caso l'assenza giornaliera sarà calcolata con orario convenzionale rispettivamente di 7 ore e 36 minuti e di 6 ore e 20 minuti a seconda che l'orario di lavoro sia articolato su cinque o sei giorni.

Punti 2,3,4

La partecipazione dei dirigenti (anche di U.O.C) ad eventi formativi (anche ECM) in qualità di relatore/interventore/formatore da essi svolta a favore dell'Azienda o Ente di appartenenza soggiace alla specifica disciplina contrattuale di cui ai commi 7 e 8 dell'art. 50 del CCNL del 19.12.2019 che prevede per la stessa una apposita retribuzione prevista dall'art. 96, comma 5, lett. b), ovvero:

- un compenso orario di € 25,82, lorde, se l'attività è svolta fuori l'orario di servizio;
- un compenso orario di € 5,16 lorde (misura pari al 20% del precedente compenso) se l'attività è svolta in orario di servizio.

Si ritiene infatti che gli artt. 24, comma 4 - tenendo presente la specifica fatta poco sopra per i Direttori di UOC - e 36, comma 1, lettera a) siano da applicarsi solo in caso di partecipazione del personale dirigente all'attività didattica o di aggiornamento professionale in qualità di ascoltatore/discente e non anche in qualità di docente o di relatore o di moderatore in un convegno. Del resto, lo stesso comma 4 dell'art. 24, prevede espressamente che tale attività *"... non può essere oggetto di separata ed aggiuntiva retribuzione"*.

Diversamente, nel caso di partecipazione dei dirigenti (anche di UOC) ad eventi formativi, anche ECM, in qualità di relatore/interventore/formatore, resi non a favore dell'Azienda o Ente di appartenenza si applicherà l'art. 119 del CCNL del 19/12 /2019 comma 2 che prevede che tali

attività, comunque effettuate al di fuori dell'orario di servizio, possano essere svolte previa autorizzazione da parte dell'Azienda, ove necessaria ai sensi dell'articolo 53 del D. Lgs n.165/2001, che dovrà valutare se, in ragione della continuità o della gravosità dell'impegno richiesto nonché della sussistenza di un conflitto d'interesse non siano incompatibili con l'attività e gli impegni istituzionali.

