



The Stock Illustration Source

## Rubrica legale

# Nuovi quadri normativi. Anarchia applicativa, azioni legali e primato dell'azione sindacale

a cura di **Mauro Gnaccarini**  
 Responsabile Ufficio Legale

**N**el precedente numero 4/2011 di *Argomenti* abbiamo iniziato a considerare come negli ultimi anni - e mesi in particolare - un complesso e ponderoso sistema di norme abbia radicalmente mutato l'organizzazione e la disciplina del lavoro nelle PP.AA. e specificamente nel SSN. Mentre è in corso un esame di merito più approfondito, da parte del nostro Studio legale, che consenta di comprenderne meglio i riflessi applicativi sotto il profilo normativo economico, le Amministrazioni del Paese cui è affidata l'organizzazione e la gestione locale

del Sistema Sanitario Nazionale al fine della tutela della salute - Regioni ed Aziende sanitarie - stanno manifestando una straordinaria capacità di anarchica gestione del personale, applicando le nuove norme in modo niente affatto uniforme nelle diverse realtà, talora secondo interpretazioni perfino "fantasiose" se non addirittura "ai limiti della legittimità"; parzialmente giustificate soltanto da un'evidente approssimazione e mancanza di chiarezza che caratterizza, purtroppo ancora oggi, molta della produzione normativa del nostro Paese (determinandosi così una generale interpreta-

bilità, dimostrata dalla pluralità di Circolari di ogni sorta che subito risultano necessarie per una qualsivoglia applicazione delle leggi). Ma la capacità di gestione del personale non è fatto avulso dalla qualità dei servizi resi al cittadino, anzi ne è cofattore determinante; per contro, laddove la crisi economica e l'anarchia gestionale abbiano come unico denominatore comune il risparmio, ne emerge - anche - quale immediato devastante effetto una demotivazione significativa del personale, perciò da "curare urgentemente" con iniezioni di linearità comportamentale ed equità gestionale ed economica. Organizzazioni come la nostra che, associando operatori sanitari impegnati quotidianamente nel sistema, hanno precipuo interesse affinché il sistema stesso possa erogare servizi della massima qualità possibile al cittadino utente, hanno dunque tentato recentemente - più volte - di intervenire con tale spirito presso le menzionate istituzioni; in ultimo con una nota tesa a illustrare le gravi criticità derivanti da applicazioni "fantasiose", non lineari e ingiustificabilmente diversificate nel Paese, delle ultime severe norme economiche che, in particolare, hanno colpito il pubblico impiego.

Infatti, il 12 dicembre 2011 la maggior parte dei Sindacati dell'Area della dirigenza medica e veterinaria, compresa FVM, hanno inoltrato agli Assessori alla Salute di tutte le Regioni e alle Direzioni di tutte le Aziende sanitarie del Paese una diffida (pagina 30) - già ampiamente diffusa alle nostre sedi periferiche - relativa alla necessaria corretta applicazione di quanto disposto dall'art. 9 della "manovra 2010" approvata con Legge 122 del medesimo anno, alla luce anche delle (opportune) note applicative e interpretative della Conferenza delle Regioni e del MEF. Dette note (documento Conferenza Regioni n. 11/17/CR06/C1 del 10/2/2011 e del 13/10/2011; nota

**Riquadro 1. Lettera tipo finalizzata a rappresentare dissenso rispetto ad atti, provvedimenti ecc... dell'amministrazione e ad interrompere ogni eventuale termine di prescrizione.**

Luogo \_\_\_\_\_, data \_\_\_\_\_

Spett.le A.S.L. \_\_\_\_\_

Al Direttore Generale

Dott. / Ing. / ..... \_\_\_\_\_

... .. indirizzo ... .. \_\_\_\_\_

*(da spedire a mezzo RAR o consegnare all'Ufficio protocollo acquisendo ricevuta)*

**Oggetto:** ... .. *(il provvedimento / la questione / ... rispetto alla quale si obietta)* ... ..

In riferimento a ... .. *(il provvedimento / la questione / ... rispetto alla quale si obietta)* ... .., ... .. *(altre eventuali osservazioni)* ... .., nella considerazione che quanto sopra non appare conforme alle previsioni contrattuali / di legge / ... .. di cui ... .., nei confronti di tale eventuale illegittimità lo scrivente esprime fin d'ora formale riserva di adire ogni opportuna e competente sede nei modi e termini di legge.

Distinti saluti.

Dott. \_\_\_\_\_

MEF - Ragioneria generale dello Stato prot. n. 35819 del 15/4/2011, reperibili anche sul nostro sito) hanno certamente potuto chiarire alcuni rilevanti aspetti ma, ciò nonostante, la norma si presta ancora a letture che potrebbero avere riflessi negativi, economicamente assai rilevanti, per dirigenti che operino in realtà diverse ovvero in aziende dove non siano stati colti (o non si siano voluti cogliere) né i criteri né la *ratio* sottesi ai provvedimenti in questione. Assai simile è stato finora l'*iter* applicativo del D.L. 112/2008 conv. Legge 133/2008, in particolare circa l'applicazione dell'art. 71 (decurtazioni stipendiali in caso di assenze variamente motivate), cui sono seguite sia Circolari del Dipartimento Funzione Pubblica, sia uno specifico documento interpretati-

vo (doc. del 13/11/2008) della Conferenza delle Regioni (reperibili anch'esse sul nostro sito), sia la significativa abrogazione del comma 5 ad opera del D.L. 78/2009 conv. Legge 102/2009 (vd. Argomenti n. 2/2011). Come nel più recente caso del D.L. 78/2010, così anche a seguito del "caos applicativo" del D.L. 112/2008, si è formalmente intimato alle Amministrazioni destinatarie di dare applicazione ai menzionati dispositivi di legge in modo uniforme e secondo i criteri meglio indicati nelle succitate note; tanto più che proprio le Regioni si sono date linee interpretative, spesso anche condivisibili (non del tutto) delle quali era ragionevole attendersi una conforme applicazione nelle Aziende sanitarie; che invece in numerosi casi hanno adottato i censu-

rabili anzidetti comportamenti senza alcun correttivo formale da parte delle Regioni stesse, creando situazioni di iniquità diffusa nel Paese che, a nostro avviso, si pongono al limite se non già oltre la legittimità costituzionale.

Da tali premesse emerge quindi la necessità di delineare un quadro delle opportune azioni esperibili localmente dalle Segreterie regionali ed aziendali ed eventualmente dai singoli interessati affinché nessun collega possa sentirsi vittima di soprusi nel silenzio di un tacito assenso che, se da un lato dovrebbe certo accompagnare la giusta partecipazione della categoria al risanamento economico del Paese, dall'altro non può invece essere mantenuto in un contesto applicativo di sfacciata iniquità.

Il testo della diffida del 12 dicembre

scorso ha già illustrato compiutamente quali siano gli elementi normativi con importanti riflessi economici cui è opportuno dedicare la massima attenzione in ogni realtà aziendale nella fase applicativa. Pare tuttavia utile evidenziare ancora quanto ivi riportato circa la fondamentale “sequenza di azioni” mediante le quali devono essere determinati i fondi per la retribuzione di posizione e per il trattamento

accessorio legato alle condizioni di lavoro. Per tali fondi, che non sono affatto “bloccati”, soprattutto nella loro destinazione, e devono anzi essere oggetto in tal senso di una precisa ridefinizione annuale, nonostante il vincolo imposto dalla norma alla “somma degli addendi”, è necessario (obbligatorio) che a livello aziendale si dia corso ogni anno (all’inizio) alla specifica trattativa integrativa di parte

economica così come esattamente e non casualmente previsto dal vigente CCNL 17/10/2008 art. 4 commi 1 e 3; verificando che il metodo e i criteri posti a fondamento della ridefinizione dei citati fondi e della loro distribuzione risultino conformi alle indicazioni menzionate.

L’azione sindacale, svolta mediante l’utilizzo di tutti gli strumenti legittimamente disponibili, rimane, infatti,

**Riquadro 2. Lettera tipo finalizzata a rappresentare il disagio rispetto ai carenti rimborsi degli oneri sostenuti per l’uso della propria auto e ad annunciare la possibile cessazione della disponibilità all’uso dell’auto personale per servizio.**

Luogo \_\_\_\_\_, data \_\_\_\_\_  
Spett.le A.S.L. \_\_\_\_\_

Al Direttore Generale  
Dott. / Ing. / \_\_\_\_\_  
Al Direttore del Servizio Veterinario \_\_\_\_\_  
Dott. \_\_\_\_\_

Indirizzi \_\_\_\_\_

*(da spedire a mezzo RAR o consegnare all’Ufficio protocollo acquisendo ricevuta)*

**Oggetto:** uso auto personale per l’espletamento dell’attività ispettiva o di vigilanza di propria competenza.

Lo scrivente, veterinario dirigente del Servizio \_\_\_\_\_ di codesta Azienda, attualmente svolge – come noto – le funzioni ed attività territoriali di propria competenza, che date le sedi non potrebbero chiaramente essere garantite fruendo del mezzo pubblico, utilizzando un’auto personale o familiare.

Codesta Amministrazione provvede attualmente al ristoro delle spese, che conseguentemente gravano sullo scrivente, nella misura pari a \_\_\_\_\_ [ OPPURE ... non provvede più al ristoro ... / ... ha ridotto il ristoro ... ].

La corrente situazione economica, nonché contestuali e correlate esigenze familiari, ora non consentono più allo scrivente di rendere parimenti disponibile il proprio automezzo per le attività di servizio, in particolare alle condizioni attuali, come sopra menzionate, in quanto non sufficienti a garantire adeguata copertura delle spese e dei rischi connessi all’uso dell’automezzo privato, così come invece potrebbe avvenire ove fosse data completa applicazione all’art. 24 comma 7 del vigente CCNL 3/11/2005.

Si informa perciò che, salvo accordi aziendali tesi all’implementazione del ristoro di dette spese, in applicazione del citato dispositivo contrattuale, lo scrivente si può trovare, da subito e proprio malgrado, impossibilitato ad utilizzare l’auto personale per svolgere le attività di servizio.

Tenuto tuttavia conto della ragionevole esigenza di codesta Amministrazione di poter diversamente disporre circa le trasferte e gli spostamenti sul territorio necessari per l’espletamento delle anzidette attività, lo scrivente rimane comunque disponibile ad utilizzare a tal fine l’auto propria per ulteriori 3 mesi. A decorrere dal mese di \_\_\_\_\_ lo scrivente rimarrà perciò come sempre disponibile allo svolgimento di tutte le funzioni e le attività assegnate, ma senza poter garantire la disponibilità dell’auto propria, dunque secondo le diverse indicazioni che codesta Azienda vorrà fornire al fine degli spostamenti sul territorio. Ferma restando, in ogni caso, la copertura del “rischio in itinere” che codesta Azienda dovrà continuare a garantire ex lege e come da costante giurisprudenza, anche nel caso in cui lo scrivente dovesse opportunamente raggiungere la sede di lavoro con auto propria.

In attesa di cortese riscontro e di conoscere le determinazioni in merito assunte da codesta Amministrazione, si porgono distinti saluti.

Dott. \_\_\_\_\_

ancora oggi – nonostante tutto – opzione preferibile rispetto all’impegno e alla pericolosa alea di eventuali percorsi in sede giurisdizionale (cause davanti al G.O. del lavoro) che, fra l’altro, devono essere sostenuti individualmente seppure possano, in taluni casi, essere supportati dal nostro Sindacato. È del resto sempre più frequente osservare come, di fronte a procedimenti sovrapponibili per situazione e per *petitum*, Giudici diversi accolgano o respingano con diverse motivazioni i singoli ricorsi nei diversi luoghi e gradi di giudizio (certo legittimamente, talora anche comprensibilmente, nel quadro attuale e soprattutto ove emerga un corretto orientamento alla tutela della collettività di fronte all’interesse del singolo lavoratore; meno comprensibilmente in altri casi).

Sicché, alla luce di tali considerazioni, è opportuno affrontare diversamente le principali questioni applicative e/o interpretative oggi in esame, riguardanti in particolare:

- le decurtazioni stipendiali a titolo di “contributo di solidarietà”, seppure diversamente definite, che colpiscono solo nel pubblico impiego i redditi superiori a 90.000,00 euro mentre nel settore privato si applicano soltanto a partire da ben 300.000,00 euro; ferma restando la volontà della categoria di contribuire sì, come già detto, al risanamento del Paese, ma senza subire ingiuste discriminazioni ovvero senza che alcuni lavoratori godano di incomprensibili privilegi;

- le decurtazioni stipendiali previste per il caso di assenze, in particolare quelle dovute a malattia, per le quali, in valore assoluto, possiamo ripetere l’anzidetto ragionamento, ma nella cui applicazione si osserva anche l’anarchia gestionale delle Amministrazioni citata in premessa;

- la corretta applicazione della norma unitamente a quanto previsto dal vigente CCNL in riferimento alla maturazione dell’esperienza professionale pari a 5 ovvero a 15 anni nel SSN, alla contestuale verifica e valutazione favorevole e alla conseguente

acquisizione di funzioni diverse e più impegnative, senza che – ingiustamente ed inspiegabilmente, ma diffusamente – vengano applicati gli effetti economici che le Regioni stesse hanno invece correttamente definito applicabili così come del resto risulta dal tenore letterale della norma;

- il necessario e corretto ristoro degli oneri derivanti dall’uso dell’auto propria nello svolgimento delle attività ispettive, che diversamente verrebbero meno con evidente grave danno immediato alla collettività, ma attualmente già ridotto o perfino negato da alcune amministrazioni e da altre in procinto di esserlo, senza alcuna plausibile giustificazione interpretativa o applicativa delle norme di riferimento. Prima di valutare come si possano affrontare questi quattro argomenti in sede locale, si richiama l’attenzione sull’opportunità - già segnalata sul nostro notiziario *on line* - di formalizzare eventuali disaccordi sull’applicazione delle leggi, del contratto nazionale o di quello integrativo, da parte di ciascun singolo collega alla propria Amministrazione, nell’arco dei primi 30 giorni dalla pubblicazione o dalla ricezione del provvedimento che si ritiene contestabile, esprimendo le riserve del caso, come da lettera in fac-simile (riquadro 1) da adattarsi necessariamente alla questione trattata. Sarà poi possibile, ove ineluttabile, il ricorso al G.O. del lavoro nel termine di 5 anni, ovvero al Giudice Amministrativo (TAR) in alcuni residuali casi, ma nel termine di 60 giorni.

#### **(A) Circa il cosiddetto “contributo di solidarietà”**

La nostra categoria non intende certo obiettare circa la necessità di sostenere lo sforzo economico collettivo in atto; non si comprende però quale ragione debba costringere alcuni lavoratori (peraltro sempre quelli dipendenti!) a versare tale contribuzione sui redditi eccedenti 90.000,00 euro (PP.AA.) mentre per altri tale eventualità si profili solo nel caso di redditi

eccedenti ben 300.000,00 euro (dipendenti privati); la contribuzione in questione è determinata dalle medesime motivazioni e ha lo stesso identico obiettivo. Ritenendo che tale discriminazione abbia profili di illegittimità costituzionale, confortati dal nostro Studio legale, in sintonia con quanto contemporaneamente agito da altre OO.SS. della nostra Area, adiremo alcuni GG.OO. del lavoro fiduciosi che, nel confermare fondati gli anzidetti profili, chiedano alla Corte Costituzionale di voler sancire l’illegittimità di detta discriminazione. Con ciò a nulla rilevando quali sedi – dunque a nome di quali colleghi – verranno aditi i Tribunali (quindi opportunamente scelti di concerto con il nostro studio legale), poiché, in caso di vittoria, l’eventuale beneficio ricadrebbe immediatamente su tutti quanti siano stati sottoposti alle decurtazioni; tenendo presente che le motivazioni dei ricorsi potrebbero pure trovare ampia - se non migliore - soddisfazione anche laddove venissero invece assoggettati i lavoratori del settore privato alla medesima compartecipazione cui oggi è sottoposto il lavoratore pubblico. Nessuna azione è pertanto consigliabile svolgere in sede locale su tale materia, in attesa che giungano a compimento i percorsi ora avviati, come anzi descritto, a cura della segreteria nazionale e dello scrivente ufficio.

#### **(B) Circa le decurtazioni stipendiali previste in caso di assenza**

Tale materia deve essere “scomposta” in due sottordini di problemi. Il primo riguarda l’ipotesi di illegittimità costituzionale sollevata pochi mesi or sono dal Giudice del lavoro di Livorno che ha dunque rimesso tale valutazione alla Corte Costituzionale. In attesa del giudizio della Corte è opportuno “mettere in mora” l’Amministrazione circa la possibile restituzione degli importi che dovessero risultare illegittimamente trattenuti, in passato come in futuro, in relazione all’applicazione dell’art. 71 D.L. 112/2008, nonché in

riferimento alla nota della Conferenza delle Regioni (doc. 13/11/2008) e all'abrogazione del quinto comma *ex* D.L. 78/2009; tale azione, mediante formale produzione di nota alla Direzione aziendale, secondo il modello già sopra citato (riquadro 1) opportunamente adattato (come già proposto sul nostro sito Web), consente anche di tutelarsi rispetto alle decurtazioni effettuate comunque indebitamente perché in spregio alla menzionata abrogazione e/o in contrasto con quanto dettato dalle Regioni (in genere le decurtazioni dell'indennità di esclusività, nonché della retribuzione di risultato in caso di assenza non dovuta a malattia); questo è infatti il secondo aspetto problematico della stessa materia che, tuttavia, dovrebbe essere affrontato come dopo si prospetta (E).

### **(C) Circa l'ingiusta disapplicazione degli effetti economici al compimento dei 5/15 anni**

Al maturare dell'esperienza professionale pari a 5 ovvero a 15 anni nel SSN, alla contestuale verifica e valutazione favorevole e alla conseguente acquisizione di funzioni diverse e più impegnative, le Regioni stesse hanno correttamente indicato come applicabili sia gli effetti giuridici sia gli effetti economici del vigente CCNL, così come del resto risulta dal tenore letterale della norma (D.L. 78/2010 - Legge 122/2010). Tuttavia è ormai diffusa prassi delle Amministrazioni dare applicazione al "maturato" soltanto ai fini giuridici perfino nel caso del primo quinquennio, laddove invece il vigente CCNL unitamente all'art. 15 del D.Lgs. n. 502/92 s.m.i. prevedono l'obbligo del conferimento di un nuovo incarico della "fascia C" anziché della "fascia D" *ex* art. 27 CCNL 8/6/2000 (conferimento, quindi, di nuove superiori funzioni). Non diversamente dovrebbe a nostro avviso succedere anche al maturare dell'esperienza quindicennale. Anche rispetto a tale ingiusta anar-

chia interpretativa riteniamo che il problema vada affrontato come dopo si prospetta (E).

### **(D) Circa il corretto ristoro degli oneri derivanti dall'uso dell'auto propria e la necessaria azione sindacale aziendale**

Molti veterinari si trovano oggi a utilizzare la propria auto per il necessario (a tutela della collettività) svolgimento delle proprie attività ispettive, in carenza di auto aziendali utilizzabili a tal fine e nella chiara impossibilità di svolgere tali funzioni con il mezzo pubblico. A seguito di quanto disposto dal già citato D.L. 78/2010 - art. 6 comma 12, il corretto ristoro degli oneri sostenuti viene attualmente già ridotto o perfino negato da alcune amministrazioni e da altre risulta in procinto di esserlo, con improprie motivazioni legate a indicazioni interpretative, anch'esse non del tutto coerenti (!), fornite sia dal MEF (Circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 36 del 22/10/2010) sia da alcune Sezioni regionali di controllo e in ultimo dalle Sezioni riunite della Corte dei Conti in sede di controllo (Deliberazioni n. 8/CONTR/2011 del 16/10/2010 e n. 21/CONTR/2011 del 5/4/2011). Come già indicato con parere del nostro Studio legale, pubblicato nella specifica area del nostro sito Web, laddove il ridotto ristoro degli anzidetti oneri non consenta più al veterinario di mantenere in uso la propria auto a vantaggio della ASL, è certamente possibile cessare di rendere tale disponibilità, con congruo preavviso ed opportuna lettera anche collettiva, meglio se individuale, come da *fac-simile* (riquadro 2), tuttavia previa adeguata e opportuna azione sindacale aziendale tesa ad informare l'Amministrazione del disagio, a valutare il possibile esito favorevole di una trattativa e a informare la stessa Azienda della successiva indisponibilità dei mezzi privati in caso di mancato accordo.

### **(E) Circa la necessaria azione sindacale regionale**

Infine, nei casi sopra menzionati, in cui le Aziende effettuino decurtazioni stipendiali, a seguito di assenze dovute sia a malattia sia ad altre cause (congedi, permessi ecc.), diverse da quelle indicate dalla Conferenza delle Regioni (in particolare a carico dell'indennità di esclusività e della retribuzione di risultato, fermi restando gli effetti della già citata abrogazione), ovvero non riconoscano gli effetti economici, come sopra indicato, al maturare dei 5/15 anni di esperienza nel SSN, dobbiamo osservare che, a buon esempio, la Regione Lombardia ha voluto "ricepire" in un atto avente valore di legge (la DGR n. 350/2011, già richiamata con apposito avviso sul nostro quotidiano *on line*) le determinazioni della Conferenza delle Regioni almeno in riferimento al secondo problema interpretativo; imponendo con ciò alle Aziende sanitarie la necessaria uniformità applicativa. Pertanto, per entrambi i menzionati problemi, almeno finché le Regioni non abbiano compiuto analogo percorso, risulterebbe inopportuno adire sedi giurisdizionali solo sulla base del Documento della Conferenza; sebbene le ASL vi si dovrebbero ragionevolmente attenere, manifestando invece ora tutt'altro - ingiustificabile - comportamento. È quindi necessario prima svolgere pregnanti azioni sindacali in sede regionale affinché tali Enti, dopo aver voluto condividere un Documento interpretativo specifico, obblighino le proprie Aziende sanitarie ad una conforme applicazione, con forza di legge; ovvero le medesime Regioni abbiano il coraggio di smentire formalmente esse stesse, determinando con ciò un possibile *vulnus* costituzionale a causa della palese quanto ingiustificata discriminazione di trattamento che verrebbe a crearsi nel Paese; che dunque diverrebbe eventualmente stigmatizzabile nelle sedi giurisdizionali competenti.

Ai Direttori Generali  
delle Aziende Sanitarie e delle Aziende Ospedaliere

p.c. Agli Assessori Regionali alla Salute

Roma, 12 dicembre 2011  
Prot. n. 463/2011/SnRm

**Oggetto: Indirizzi attuativi delle disposizioni contenute nella L. 30.07.2010, n. 122. DIFFIDA**

Le scriventi OOSS, ANAAO ASSOMED - CIMO-ASMD – AAROI-EMAC – FVM – FASSID – CISL MEDICI – SDS SNABI, in persona dei sottoscritti Segretari /Presidenti Nazionali e legali rappresentanti *pro tempore*, Dott. Costantino Troise, Dott. Riccardo Cassi, Dott. Vincenzo Carpino, Dott. Aldo Grasselli, Dott. Mauro Mazzoni, Dott. Biagio Papotto, Dott. Alberto Spani,

**PREMESSO CHE**

- con Legge finanziaria n. 122/2010 sono state introdotte diverse misure di contenimento per la spesa del personale delle Pubbliche Amministrazioni, tra cui il blocco del trattamento economico individuale, la riduzione temporanea del trattamento economico complessivo, la limitazione all'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio, il blocco temporaneo dei rinnovi contrattuali e le misure di contenimento in relazione al conferimento di nuovi incarichi dirigenziali;
- il regime normativo speciale della dirigenza sanitaria di cui al D. Lgs. n. 502/1992, impone l'esigenza di applicare le predette disposizioni economiche tenendo conto della sua particolare condizione giuridica e contrattuale, anche alla luce delle indicazioni contenute nelle circolari attuative emanate dalla Conferenza delle Regioni e dal Ministero dell'Economia e Finanze;
- è altresì nostro interesse richiamare anche la attenzione della SV circa la corretta applicazione di alcune delle ulteriori misure legislative introdotte in materia di contenimento dei costi, anche alla luce delle indicazioni espresse dalle richiamate circolari amministrative, al fine di evitare un'erronea e disomogenea applicazione delle stesse, e quindi di impedire il realizzarsi di ulteriori ingiustificati pregiudizi alla dirigenza medica, veterinaria e sanitaria.

**Tutto ciò premesso, le scriventi OO.SS. rappresentano quanto segue**

**A) RIDUZIONE TEMPORANEA DEL TRATTAMENTO ECONOMICO COMPLESSIVO** (art. 9, co. 2, 1° e 3° periodo, Legge n. 122/2010, Circ. Conferenza delle Regioni del 18.02.2011 e s.m.i. Circ. Min. Economia e Finanze n. 12 del 15.04.2011).

Il Legislatore, al co. 2 dell'art. 9 della Legge 122/2010, ha disposto che *«In considerazione della eccezionalità della situazione economica internazionale e tenuto conto delle esigenze prioritarie di raggiungimento degli obiettivi di finanza pubblica concordati in sede europea, a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 i trattamenti economici complessivi dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, previsti dai rispettivi ordinamenti, delle amministrazioni pubbliche... superiori a 90.000 euro lordi annui sono ridotti del 5% per la parte eccedente il predetto importo fino a 150.000 euro, nonché del 10% per la parte eccedente 150.000 euro; a seguito della predetta riduzione il trattamento economico complessivo non può essere comunque inferiore a 90.000 euro lordi annui»*.

A limitazione della suddetta disposizione, al 3° periodo del co. 2, stabilisce inoltre che *«La riduzione prevista dal primo periodo del presente comma non opera ai fini previdenziali»*. Ciò significa che la decurtazione in questione applicata ai trattamenti economici dei lavoratori interessati non deve determinare una corrispondente riduzione della base imponibile ai fini contributivi e previdenziali. Le amministrazioni, quindi, *«Sono tenute a versare, in virtù del principio di corrispettività tra contribuzione versata e prestazione, la contribuzione sulle intere retribuzioni virtualmente spettanti, senza tener conto delle riduzioni operate, sia per la parte a loro carico che per quella a carico dei dipendenti»* (Circ. INPDAP n. 18 dell'8.10.2010). Ne deriva, in altri termini, che sulla somma oggetto di riduzione, la quota parte di contribuzione del dipendente dovrà essere posta a totale carico dell'azienda datrice di lavoro, anche al fine di evitare il pregiudizio economico, per i lavoratori, consistente nel dover versare contributi previdenziali su emolumenti retributivi non realmente percepiti.

**B) LIMITAZIONE DELL'AMMONTARE COMPLESSIVO DELLE RISORSE ECONOMICHE DESTINATE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO** (art. 9, co. 2-bis, Legge n. 122/2010, Circ. Conferenza delle Regioni del 18.02.2011 e s.m.i. Circ. Min. Economia e Finanze n. 12 del 15.04.2011).

L'art. 9, co. 2-bis della Legge n. 122/2010 dispone che *«A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all' art. 1, co. 2, del D. Lgs. n. 165/2001, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio»*.

Con riferimento all'area della dirigenza medica, veterinaria e sanitaria, tenuto conto della disciplina collettiva applicata, delle linee guida della Conferenza delle Regioni e della Circolare del Ministero dell'Economia e Finanze, la attuazione della norma di cui all'art. 9, co. 2-bis, che introduce due limitazioni, richiede il rispetto dei seguenti criteri applicativi:

- le voci contrattuali del trattamento accessorio sono quelle definite dall'art. 33, co. 1, lett. B) del CCNL 3 novembre 2005;
- il tetto massimo del trattamento accessorio è quello di competenza per l'anno 2010;
- i fondi contrattuali inerenti alle singole voci retributive che lo compongono (addendi) possono, al livello di ciascuna Azienda

Sanitaria, aumentare o diminuire a patto che la loro somma non determini un superamento del tetto massimo di riferimento; - restano esclusi dalla limitazione conseguente alla determinazione del tetto massimo: a) i pagamenti di arretrati; b) l'incremento delle risorse inerenti i fondi del trattamento accessorio in conseguenza dell'aumento della dotazione organica.

Gli indirizzi attuativi presenti nel combinato disposto del dettato delle Circolari della Conferenza delle Regioni del 18.02.2011 e s.m.i. e del Ministero Economia e Finanze n. 12 del 15.04.2011, in considerazione anche del particolare regime normativo speciale della dirigenza sanitaria di cui al D. Lgs. n. 502/1992, introducono inoltre delle limitazioni alla decurtazione dei fondi contrattuali dei dirigenti cessati dal servizio.

In conseguenza di ciò viene precisato che **non sono decurtabili** alcune voci.

Per quanto riguarda il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione (artt. 50 e 9 dei CCNL 8 giugno 2000, I; e II; biennio economico) esse sono:

- gli importi economici relativi alle retribuzioni di incarichi di direzione, posizione organizzativa e di alta professionalit' che l'Azienda intende riattribuire;

- gli importi economici relativi all'innalzamento da parte dell'Azienda del livello degli incarichi di posizione esistente, in conseguenza di attribuzione di funzioni di maggior complessità, nei limiti comunque delle risorse disponibili.

Per quanto riguarda il Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro (artt. 51 e 10 dei CCNL dell'8 giugno 2000, I e II biennio economico) non sono decurtabili gli importi economici delle voci retributive ricomprese in tale fondo, nei limiti necessari a garantire il funzionamento dell'Azienda sanitaria ed all'erogazione delle prestazioni sanitarie, malgrado la riduzione della dotazione organica, e nei limiti comunque delle risorse disponibili.

Dal combinato disposto del dettato delle suddette Circolari e delle norme del CCNL scaturisce anche una **sequenza di azioni** per la definizione economica dei fondi della retribuzione accessoria che hanno lo scopo di coniugare il rispetto delle disposizioni della Legge 122/2010 con il regime normativo speciale della dirigenza medica, di cui al D. Lgs. n. 502/1992, e con il dettato contrattuale vigente.

La sequenza prevede:

- definizione, per ogni anno interessato dalle disposizioni legislative, dell'entità complessiva delle risorse economica della parte accessoria della retribuzione, individuata attraverso la costruzione corretta e nel rispetto delle disposizioni contrattuali dei fondi di posizione, per particolari condizioni di lavoro e di risultato, (declinazione degli importi delle voci contrattuali in addendo e/o in decremento);

- comparazione per ciascuno degli anni interessati del dato quantitativo medio di dotazione di dirigenti medici, veterinari e sanitari al netto dei cessati dal servizio, con quello dell'anno di riferimento 2010 e conseguente calcolo dell'eventuale percentuale di decremento;

- decurtazione dei fondi della retribuzione accessoria dell'anno successivo a quello di verifica di una percentuale pari a quella risultata dal decremento della dotazione organica;

- incremento del valore economico così ottenuto con le risorse accessorie dei dirigenti cessati, ritenute dalle suddette Circolari non decurtabili;

- confronto dell'entità economica ottenuta del trattamento accessorio con il dato di riferimento del 2010 e determinazione della parte eventualmente esuberante.

Alla luce di quanto esposto, le scriventi Associazioni Sindacali

## INVITANO

Le Aziende Sanitarie destinatarie della presente, ad applicare le disposizioni di cui all'art. 9, commi 2 e 2-bis della Legge n. 122/2010 nel rispetto dei criteri qui rappresentati, nonché delle indicazioni contenute nelle circolari della Conferenza delle Regioni e del Ministero dell'Economia,

## DIFFIDANO

Le medesime Aziende dall'utilizzare modalità attuative difformi dalle indicazioni nella *ratio* e nella sostanza da quanto sopra esposto, considerata la rilevanza delle questioni normative qui rappresentate e delle evidenti ripercussioni economiche che le stesse possono avere sul personale della dirigenza medica, veterinaria e sanitaria del SSN riservandosi, sin da ora, di intraprendere tutte le opportune iniziative legali a tutela dei diritti dei propri iscritti.

Distinti saluti.

Dott. Costantino Troise  
ANAAO ASSOMED

Dott. Riccardo Cassi  
CIMO ASMD



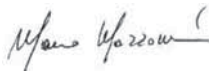
Dott. Vincenzo Carpino  
AAROI- EMAC



Dott. Aldo Grasselli  
FVM



Dott. Mauro Mazzoni  
FASSID



Dott. Biagio Papotto  
CISL MEDICI



Dott. Alberto Spanò  
SDS SNABI

