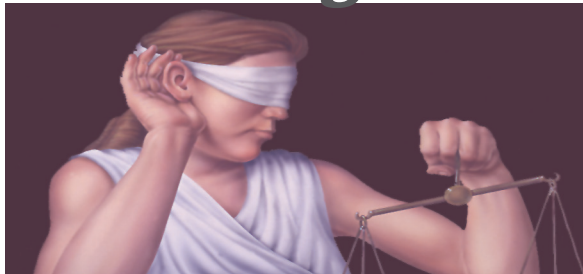


## Rubrica legale



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

### CUG: IL COMITATO UNICO È DI GARANZIA?

# La reiterata impropria sostituzione del direttore di struttura

**S**ono passati oltre tre anni da quando la Legge 183/2010 ha imposto la costituzione, in ogni pubblica Amministrazione del Paese, dei Comitati Unici di Garanzia (di seguito CUG). Probabilmente costituiti in tutte le PP.AA., giacché la mancata costituzione del CUG comporta responsabilità dirigenziale sanzionabile a carico dei direttori incaricati della gestione del personale (D.lgs. 165/01 art. 57), da un punto di vista operativo non risulta che vi siano Comitati che finora abbiano operato come disposto dalla Legge e in particolare dalla specifica Direttiva dei Ministri competenti di cui sotto si traccia una sintesi che pare perciò opportuna. Si tratta invero di uno strumento importante, anche per una più efficace azione sindacale, su materie di grande interesse attinenti l'organizzazione del lavoro e il benessere dei lavoratori, sulle quali i sindacati non riescono più a incidere attraverso altri strumenti più "tradizionali" oggi parzialmente depotenziati da una deprecabile riforma del pubblico impiego che dal 2009 ha sostanzialmente "ripubblicizzato" e "decontrattualizzato" il rapporto di lavoro nelle PP.AA. Infatti, con la summenzio-

nata norma, l'ordinamento italiano ha infine recepito i principi veicolati dall'Unione europea in tema di pari opportunità e di contrasto ad ogni forma di discriminazione, disponendo a tal fine come le pubbliche amministrazioni debbano essere datore di lavoro esemplare attuando il contrasto ad ogni forma di discriminazione, attentamente considerando come l'efficacia dell'azione amministrativa e la produttività passino necessariamente attraverso il miglioramento dell'organizzazione del lavoro. «Un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, rappresenta, infatti, un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro. È circostanza nota che un ambiente lavorativo ove si verificano episodi di discriminazione o mobbing si associa quasi inevitabilmente alla riduzione e al peggioramento delle prestazioni. Oltre al disagio arrecato ai lavoratori e alle lavoratrici, si hanno ripercussioni negative sia sull'immagine delle Amministrazioni pubbliche, sia sulla loro efficienza. La dirigenza pubblica deve essere chiamata a rispondere delle proprie capacità or-

ganizzative anche in relazione alla realizzazione di ambienti di lavoro improntati al rispetto dei principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e mobbing».

Così le premesse della Direttiva dei Ministri per la pubblica Amministrazione e per le Pari Opportunità "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei < Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni > (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)"; premesse che ci ricordano come la succitata norma, apportando alcune importanti modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del Decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165, abbia in particolare previsto che le pubbliche Amministrazioni dovessero costituire «al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della Legge, il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni».

La norma, che non ha potuto essere "acquisita" nella contrattazione collettiva della dirigenza medica e veterinaria bloccata dal D.L. n. 78

## IL FEDERALISMO DELLA LEGGE COSTITUZIONALE 3/2001

**Ancora danni, soprattutto in sanità, dopo quasi tre lustri**

**A**ncora. In questo caso la Regione Valle d'Aosta, avendo legiferato in materia sanitaria esorbitando dai limiti costituzionalmente imposti con la ben nota quanto confusa riforma del 2001, ha subito una declaratoria di illegittimità costituzionale da parte della Consulta. Dunque, una riforma costituzionale tanto immutata quanto escrabile, giacché ha determinato un conflitto costituzionale tra Stato e Regioni senza precedenti, continua a generare situazioni pericolose e dannose, particolarmente in sanità. Ora la Corte costituzionale, con sentenza n. 173 del 11/6/2014, ha dichiarato incostituzionale l'art. 5 della L.R. Valle d'Aosta n. 13 del 15/4/2013, con il quale detta Regione, mediante l'abolizione di controlli e certificazioni veterinari previsti dalla normativa statale (D.P.R. 320/1954 - R.P.V.), avrebbe posto a rischio la complessiva opera di profilassi anche a livello europeo; evidenzia infatti la Consulta come l'art. 5 in questione, «nell'abolire le

*predette certificazioni veterinarie, eliminando la relativa vigilanza sanitaria e l'obbligo di denuncia di malattia infettiva e diffusiva per alcune malattie degli animali, abbia l'immediato effetto di limitare (o addirittura di escludere) i necessari controlli (anche periodici) finalizzati a prevenire l'insorgere di sempre possibili epidemie ed epizoozie, mediante la tempestiva individuazione (che si attua proprio attraverso la prevenzione e l'accertamento) e la relativa denuncia delle malattie infettive e diffuse del bestiame [...]*».

Rimediato al pericolo emergente (con l'auspicio che non siano stati già fatti danni), tuttavia il conflitto fra poteri dello Stato e delle Regioni, circa la potestà legislativa concorrente in materia sanitaria e di tutela della salute, emerge ancora più chiaramente laddove, nella medesima richiamata sentenza, la Consulta afferma che la Regione ha invece titolo per determinare le modalità di stabulazione dei vitelli, con riferimento al correlato benessere (art. 7 co. 2 della

stessa L.R. 13/2013 - dichiarato costituzionalmente legittimo), sicché tali animali potrebbero stare permanentemente legati alla posta come stabilito dalla Regione seppure in difformità da quanto raccomandato (*rectius*: stabilito) dall'Unione europea. L'assunto parrebbe legato al fatto che non si tratterebbe di salute animale, ma di scelte in materia zootecnica, sulla quale la Regione non avrebbe vincoli costituzionali nel proprio autonomo legiferare. Dissentiamo, nel merito e soprattutto nel metodo. Colpisce, infatti, come nel nostro Paese, nel quale il Governo annuncia in modo roboante grandi, urgenti, storiche, ineludibili riforme, la cui attuazione avverrebbe nello spazio di giorni, le questioni di maggior rilevanza debbano trovare ancora e sempre soluzione presso le competenti magistrature, di volta in volta adite dai soggetti interessati, inevitabilmente contendenti. *Quo usque tandem?*

M.G.

del medesimo anno, è tuttavia cogente e rilevante, giacché ha demandato al CUG ampie competenze, rispetto ai comitati "mobbing" e "pari opportunità" che ha pure sostituito, mediante un considerevole «**ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione, diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendole all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza**».

Le premesse alla Direttiva continuano evidenziando che «**un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e**

*sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività, sia di appartenenza e che risponde in pieno a queste esigenze la novella legislativa*».

Al CUG sono state demandate ampie prerogative, rendendo tale Comitato un importante strumento di azione sindacale, considerato che si tratta di un comitato paritetico nel quale sono chiamati ad operare un pari numero di rappresentanti di parte datoriale e di parte delle OO.SS. rappresentative di ciascun Comparto e di ciascuna Area contrattuale proprie del personale delle aziende sanitarie. **IL CUG è dunque destinatario di importanti funzioni, non solo consultive, ma anche propositive e di verifica e dette funzioni devono essere assolte operando in composizione paritetica.**

È rilevante come la Direttiva indichi che «**le linee guida hanno carattere generale e contengono le indicazioni alle quali le amministrazioni in indirizzo**» (fra le altre, tutte le aziende sanitarie!) **devono attenersi, tenuto conto delle specificità dei rispettivi ordinamenti e dei singoli contratti collettivi**».

È subito da rilevare quanto indicato al primo punto della Direttiva; ivi si legge che i «**Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**», nelle amministrazioni pubbliche, di cui all'art.1, comma 2, del D.lgs. 165/2001, sostituiscono - unificandoli - i «**Comitati per le Pari Opportunità**» e i «**Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing**», previsti dalla contrattazione collettiva nazionale. Sicché i CUG devono essere costituiti nelle Aziende sanitarie così

come in precedenza accadeva per i Comitati sostituiti, coinvolgendo pertanto le rappresentanze sindacali di ciascuna Area dirigenziale e del Comparto.

La Direttiva recita che il CUG «*si afferma come soggetto del tutto nuovo, attraverso il quale il legislatore, tenendo conto delle criticità esistenti, intende raggiungere più obiettivi*», fra i quali risultano di particolare rilevanza sia il «*favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo*», sia il «*razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della pubblica Amministrazione*».

Per il raggiungimento degli obiettivi dati, la Direttiva fornisce precise indicazioni sia sulle funzioni proprie del CUG sia sulle modalità di funzionamento del medesimo organismo. Pare innanzi tutto necessario riportare l'elencazione delle numerose e rilevanti funzioni del CUG, evidenziando quelle che appaiono maggiormente strategiche per garantire maggiore efficacia all'azione sindacale che, seppure colpita dal summenzionato depotenziamento, non può e non deve abdicare demandando la soluzione dei problemi e del contenzioso inerente l'organizzazione di rapporti di lavoro ad altri organismi istituzionali, in specie alle sedi giudiziarie, giacché le singole decisioni ivi adottate, per la natura stessa di tali Organismi, non potranno mai comporre un quadro di soluzioni congrue e conformi.

Secondo la Direttiva, ai CUG sono dunque demandati: 1) **compiti positivi**, con particolare riguardo alla promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione fra vita privata e lavoro, ai temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa, alla diffusione delle conoscenze, delle esperienze e di altri

elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità, nonché alle azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo; 2) **compiti consultivi**, per l'assolvimento dei quali il CUG deve formulare propri pareri sui progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza, sui piani di formazione del personale, sull'orario di lavoro, sulle forme di flessibilità lavorativa e sugli interventi di conciliazione, sui criteri di valutazione del personale e sulla contrattazione integrativa per i temi che rientrano nelle proprie competenze; materie e ambiti sui quali il CUG deve perciò poter disporre preventivamente di tutta la documentazione delle iniziative che l'Amministrazione intende intraprendere; 3) **compiti di verifica**, in particolare sui risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità, sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo, sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro, nonché sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione professionale, alla promozione negli avanzamenti di carriera, alla sicurezza sul lavoro. Alla luce di quanto sopra, oltre che per quanto già segnalato al punto 2, risulta chiaro perché la Direttiva espressamente reciti che «**le amministrazioni forniscono ai CUG tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività**». Vi si legge inoltre che «*ciascuna amministrazione provvede a realizzare sul proprio sito web un'apposita area dedicata alle attività del CUG, periodicamente aggiornata a cura dello stesso*»; tuttavia, da un rapido esame di un campione dei siti di Aziende sanitarie del Paese, risulta pressoché impossibile non solo reperire la suddetta "area", ma anche e soprattutto **non risultano reperibili dati che consentano di rilevare un'effettiva operatività**

dei CUG nel panorama nazionale. Il rilievo è dunque sconcertante.

Ma circa la portata delle funzioni attribuite al CUG, altro ed ulteriore elemento rafforzativo è dato da quanto ancora afferma la Direttiva, laddove recita che «*è auspicabile una collaborazione tra il CUG e l'amministrazione di appartenenza (ad esempio, con i responsabili della prevenzione e sicurezza e/o con il medico competente), per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo*»; sicché al CUG è pure dato di entrare nel merito delle azioni che l'azienda concretamente attui, o non attui, in materia di sicurezza del lavoro e di reale ed efficace valutazione dello stress lavoro correlato, ed a tal fine di poter acquisire tutta la documentazione idonea a compiere tali verifiche.

Si sottolinea infine come al CUG sia dato di intrattenere relazioni anche con altri organismi istituzionali; al fine anche di cogliere l'occasione per una nuova implementazione di efficacia dell'azione sindacale, si richiama quanto dettato dalla Direttiva circa i rapporti fra CUG e OIV (Nuclei di Valutazione dove ancora non istituito l'OIV): il CUG opera in collaborazione con gli Organismi Indipendenti di Valutazione, previsti dall'art. 14 del D.lgs. 150/2009, per rafforzare, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, la valutazione della performance. La Direttiva prosegue evidenziando come «*una amministrazione pubblica efficiente e trasparente, esigente nei confronti dei propri operatori e operatrici*», oltre a programmare e valutare politiche attive di parità di genere, **debba essere garante al tempo stesso di condizioni di lavoro esemplari**».

In ultimo, non ci soffermiamo sulle modalità di funzionamento del CUG, ampiamente descritte nella Direttiva, se non per focalizzare l'attenzione sulla portata delle previsioni con le

quali è disposto che il CUG «è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale e che, tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutte le dipendenti pubblici, le amministrazioni costituiscono un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione (dirigente e non dirigente)», ed infine che «il/la Presidente è scelto/tra gli appartenenti ai ruoli della stessa amministrazione e deve possedere tutti i requisiti indicati». Infatti tale disposizione pone le premesse per la costituzione di Comitati nei quali il numero dei partecipanti può costituire una “favorevole” condizione per un sostanziale “boicottaggio” dell’efficacia dell’azione dei medesimi, in particolare ove la Presidenza (che è assegnata all’Amministrazione), unitamente alla parte datoriale, non si trovino di fronte ad una componente sindacale preparata, pre-organizzata, uniformemente orientata e solidamente intenzionata a rendere l’Organismo operativo, anche mediante la formulazione di un Regolamento interno di funzionamento, previsto dalla Direttiva, che garantisca i giusti equilibri ed impedisca che taluni possano portare il Comitato a terminare percorsi “mai cominciati” su binari morti fin troppo facili da immaginare.

Un’attenta analisi dei principali elementi che caratterizzano o, meglio, che dovrebbero caratterizzare l’operatività dei CUG in tutte le aziende sanitarie, come sopra prospettati, consentirà forse ora di meglio comprendere perché si è affermato in apertura che i CUG costituiscono uno strumento importante, anche e particolarmente per supportare un’azione sindacale “messa in crisi” da sciagurati interventi di un legislatore miope; il quale sembra non voler più ragionare sulla portanza e sull’importanza del confronto costruttivo con le rappresentanze di lavoratori, tutti di livello dirigenziale, ai quali è perciò richiesta l’attuazione di misure innovative e drastiche allo stesso tempo. A noi cogliere l’occa-

sione per implementare le capacità operative di tutti i CUG, evitando che rimangano Organismi ignoti o, forse peggio, ignorati, e per richiamare le nostre Amministrazioni ad essere datore di lavoro esemplare, non meno di quanto sia “naturale” chiedere altrettanto ai lavoratori.

### Un modello di P.A. non esemplare sanzionato dal giudice

Purtroppo, nello stesso momento in cui il legislatore invoca comportamenti esemplari anche da parte datoriale nelle PP.AA., come noto in molte Amministrazioni detti comportamenti non appaiono così diffusi e troppo spesso invalgono “ragionamenti” e risposte alle criticità rappresentate dai dirigenti medici e veterinari, soprattutto in materia di rispetto del dettato contrattuale, della perniciosa seguente tipologia argomentativa: data la crisi, e/o considerata la carenza di risorse, e/o valutato il potere conferito al Direttore generale (spesso calato nel mito della propria autosufficienza), e/o tenuto conto delle ineludibili posizioni espresse dal M.E.F., «Noi Amministrazione procediamo come meglio ci pare opportuno; se non vi sta bene fateci causa».

Ebbene, più volte abbiamo affermato come la via giudiziaria non possa costituire prima *ratio* per la risoluzione delle controversie di lavoro, le quali dovrebbero trovare soluzione nella reciproca consultazione e in una possibile ragionevole concertazione, attraverso la quale il necessario rispetto del contratto di lavoro possa trovare coniugazione sì con le esigenze di bilancio e di organizzazione, ma evitando che le stesse vengano utilizzate come mero paravento per una più comoda seppure impropria operatività da parte delle Amministrazioni. Tuttavia, quando la posizione datoriale assuma i suddetti toni e pervicacemente rimanga tale nell’inflessibile riluttanza al dialogo, allora la via giudiziaria può rappresentare l’estrema *ratio* e, seppure non garantisca sempre esiti necessaria-

mente equi, per molteplici ragioni sulle quali ci siamo già soffermati in questa rubrica, può comunque fornire risposte adeguate, in particolare laddove i presupposti di causa abbiano perlomeno e fin dall’inizio chiara fondatezza nell’evidente ingiustificata disapplicazione del dettato contrattuale.

In tal senso pare esemplare il caso, ormai estremamente diffuso nel Paese, della reiterata impropria sostituzione del direttore di struttura “andato in quiescenza”, al cui sostituto nemmeno vengono garantiti i corretti emolumenti per la funzione svolta. Il SIVeMP ha perciò patrocinato una causa per un collega che ha chiesto di far valere ragioni già ritenute fondate dalla Corte d’Appello di Roma (Sentenza n. 4082/2012 del 8/5/2012) nella causa promossa da un medico per analoga vicenda (Argomenti n. 2/2012). La vicenda è quella di un direttore di struttura complessa andato in quiescenza e sostituito da un dirigente facente funzioni individuato e incaricato di tale sostituzione ai sensi dell’art. 18 comma 4 CCNL 8/6/2000; come diffusamente accade, anche nel nostro caso il sostituto ha continuato a svolgere tale funzione *in prorogatio* per diversi anni dopo che l’Azienda aveva correttamente deliberato che la sostituzione avrebbe avuto luogo per sei mesi e non più di dodici, giacché in tali termini sarebbe stato avviato il procedimento concorsuale ex D.P.R. 484/1997 per la nomina definitiva del direttore di struttura. Naturalmente il collega, pur avendo svolto, come ovvio, l’incarico di direzione di struttura nella pienezza delle funzioni e con l’assunzione di tutte le responsabilità connesse al ruolo per tutto il tempo (con ampia documentazione a suffragio e prove testimoniali), ha percepito sempre e soltanto l’indennità di sostituzione di cui al settimo comma del richiamato dispositivo contrattuale. Vista la summenzionata sentenza di Roma, è parso perciò ragionevole sostenere il collega nella richiesta di un conguaglio della retribuzione pari alla diffe-

renza fra detta indennità e lo stipendio “pieno” del direttore di SC, per tutta la durata della proroga. Il Giudice del Lavoro di Torino, con sentenza esemplare per chiarezza e puntuale argomentazione circa la fondatezza dei diritti vantati dal collega ricorrente, respinte le eccezioni poste dall’Azienda resistente ha accolto la richiesta e disposto il saldo della summenzionata - cospicua (secondo le aziende è pari a circa 20mila euro annui) - differenza retributiva per tutto il periodo in cui la funzione direttiva è stata svolta in regime di proroga e in assenza del procedimento concorsuale che il CCNL prevede debba essere almeno avviato nei 12 mesi successivi all’inizio della sostituzione (Sentenza Tribunale Ordinario di Torino - Sezione Lavoro - n. 2337 del 28/10/2013, passata in giudicato). Riportiamo in sintesi le argomentazioni poste a base della sentenza. Occorre innanzitutto evidenziare che l’Azienda sanitaria ha tentato di addurre la totale insussistenza della propria responsabilità poiché alcune determinazioni regionali finalizzate al contenimento della spesa impedivano il conferimento di incarichi di direzione di struttura (salvo autorizzazione specifica dell’Ente Regione). Sul punto il Giudice ha in primo luogo evidenziato che dette determinazioni erano ampiamente successive rispetto ai termini che la ASL avrebbe dovuto rispettare per il corretto avviamento delle procedure concorsuali; in secondo luogo ha comunque sottolineato come le determinazioni regionali «sebbene finalizzate» è vero «al contenimento della spesa, non impingono in maniera diretta sul rapporto di lavoro». Ha aggiunto il Giudice che la disciplina del rapporto di lavoro (dettata dal vigente CCNL) appare autonoma rispetto ai provvedimenti regionali e giuridicamente non può essere condizionata dagli stessi. In altri termini, la corretta esecuzione della contrattazione di lavoro collettiva, specie in riferimento al trattamento economico, non risulta poter essere elusa in relazione a provvedimenti regionali di contenimento

della spesa che non potrebbero in alcun modo modificarne applicativamente i contenuti. Infatti, in altro e successivo passo della sentenza *de quo*, il Giudice così prosegue: «*v’è da chiedersi se il trattamento economico che venne riconosciuto [omissis] sia stato conforme alle previsioni della contrattazione collettiva e comunque quello di legge*». Premesso che doveva essere ritenuta corretta la corresponsione della sola indennità di sostituzione *ex art. 18 comma 7* richiamati per il primo periodo di dodici mesi esclusi i primi due come da CCNL, il Giudice ha così proseguito: «*v’è da chiedersi, a fronte del mancato rispetto da parte della Azienda di far luogo alle ripetutamente annunciate procedure concorsuali per la nomina di un nuovo direttore, quali diritti, sul piano salariale, fossero sussistenti in capo al dirigente che contra legem continuò a svolgere una mansione superiore. Secondo la complessiva impostazione della parte convenuta al dottor .... non poteva competere altro che in prorogatio il trattamento di cui al comma 7 dell’art. 18, come richiamato dall’art. 11 del successivo CCNL 3 novembre 2005. Questo decidente non condivide la impostazione. Le regole di cui ai commi 4 e 7 dell’art. 18 attengono alla specifica disciplina riguardante i casi di sostituzioni temporanee di un dirigente sanitario in attesa dell’espletamento delle procedure per il suo rimpiazzo. Come tali, queste regole non possono essere che di restrittiva interpretazione. Esse invero pongono dei termini, prima quello di 2 mesi, poi quello di 6 mesi con eccezionale proroga a 12 mesi. Non consentono in alcun modo di ritenere la speciale disciplina adottata suscettibile di ultrattività. Terminati 12 mesi, quale termine massimo per una sostituzione dovuta a cessazione di un pregresso rapporto di lavoro dirigenziale, non possono che valere le regole ordinarie di tutto il nostro Sistema, vale a dire quelle secondo cui allo svolgimento di una determinata mansione deve corrispondere il trattamento economico proprio della mansione stessa*».

Alla luce delle suddette argomentazioni il Giudice ha disposto la corresponsione, a carico della ASL e in favore del collega, di tutte le differenze retributive come sopra richieste oltre a interessi, rivalutazione e oneri di soccombenza.

Il consolidamento giurisprudenziale relativo alla vicenda qui riportata appare dunque di grande rilievo, specie in relazione alla conferma di tre affermazioni da noi più volte e in più occasioni sostenute, di fronte a diverse Aziende sanitarie, sempre rigettate con argomentazioni assimilabili a quelle poste a difesa dalla ASL resistente in questo caso, ma ritenute infondate dal Giudice: 1) il dettato contrattuale nazionale, secondo cui la sostituzione del direttore di struttura andato in quiescenza deve avvenire con procedura concorsuale entro i dodici mesi successivi, non può essere disatteso né disapplicato, né tale impostazione può surrettiziamente dar luogo a risparmi giacché, decorso il dodicesimo mese di assenza del “titolare”, deve comunque darsi luogo alla corretta retribuzione delle mansioni a tal punto effettivamente e pienamente svolte dal dirigente, ancorché “facente funzioni”; 2) qualora la sostituzione perduri, qualsivoglia “forma” assuma, risultando tale eventualità *contra legem*, essa produce immediatamente una chiara responsabilità dell’Amministrazione, la quale non può continuare a corrispondere un trattamento economico non previsto e non proprio delle mansioni effettivamente svolte; 3) la disciplina contrattuale nazionale non può essere disapplicata da alcun provvedimento regionale per quanto opportuno e giustificato da un necessario ed ineludibile contenimento della spesa.

Sentenze eque ed un consolidamento giurisprudenziale che accogliamo con gran favore e che auspichiamo possano perciò indurre tutte le Amministrazioni sanitarie del Paese a trarne le debite conclusioni, evitando gli incomprensibili ed ingiustificabili atteggiamenti sopra stigmatizzati, per divenire esse stesse “esemplari”.