

CCNL 2016-2018 – TESTO COMMENTATO

# Relazioni sindacali, rapporto e orario di lavoro, istituti retributivi ed economici

Mauro Gnaccarini\*

*Analisi di materie peculiari per la trattativa integrativa*

**D**ecorsi ormai i termini entro i quali possono e, secondo norma, devono essere avviate le sessioni di trattativa integrativa aziendale per la redazione e sottoscrizione dei CCIA (Contratti collettivi integrativi aziendali), tenuto naturalmente e inevitabilmente conto della situazione intercorrente al momento della redazione di questo articolo, pare comunque opportuno a chi scrive cogliere l'occasione per riassumere in questo numero di Argomenti le indicazioni applicative del nuovo CCNL 19/12/2019, nelle materie che il sottoscritto ha più ampiamente esposto a voce in occasione delle numerose sedute di "formazione Quadri" svolte fino a che è stato possibile; così che, anche in attesa della ripresa ordinaria dei lavori del nostro sindacato, ogni Quadro e ogni iscritto possano acquisire migliore conoscenza del CCNL stesso e giungere preparato all'appuntamento con la contrattazione integrativa aziendale non appena sarà possibile svolgere adeguatamente la stessa. Questo articolo tratterà di alcune peculiari materie di parte normativa, normo-economica ed economica: innanzitutto il sistema di relazioni sindacali, in secondo luogo la gestione del rapporto e dell'orario di lavoro, infine l'applicazione degli istituti retributivi ed economici gravanti sui fondi aziendali di nuova formazione.

## Relazioni sindacali

Nell'ambito delle relazioni sindacali, costituite non solo dalla contrattazione

integrativa, ma anche dagli strumenti di partecipazione/informazione, confronto (anche regionale) e organismo paritetico, vi sono elementi di positiva innovazione nel contesto proprio dell'informazione oltre che dell'organismo paritetico, non previsto dai contratti previgenti. Materie e momenti che richiedono particolare attenzione si segnalano in riferimento al Confronto e alla Trattativa integrativa aziendale.

## Articolo 4 – Informazione (e rif.to art. 5.2)

«1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Azienda o Ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 3, lett. a) e b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da assumere, prima della loro definitiva adozione, ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 (Confronto), 6 (Confronto regionale)

e 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) prevedano il confronto o la trattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione, nonché le materie per le quali l'informazione sia prevista da disposizione di legge.

Art. 5.2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, l'Azienda o Ente e i soggetti sindacali si incontrano se, entro 10 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'Azienda o Ente contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse».

Si ponga l'attenzione sull'intero articolo 4. La lettura dell'articolato mette in evidenza come l'informazione, obbligatoria e preventiva su tutte le materie indicate nel quarto comma, debba essere data nei modi e tempi utili a consentire un'analisi adeguata da parte delle OO.SS. (l'art. 5.2 è valido solo per l'attivazione del confronto); analisi che dipende, ovviamente, anche e in specie dai contenuti, i quali devono essere completi e tali da consentire l'approfondita conoscenza degli elementi che si dovranno trattare. Così che l'eventuale mancanza di detti requisiti, costituendo presupposto affinché le relazioni sindacali possano essere svolte correttamente, deve essere formalmente posta all'attenzione della parte datoriale; e qualora essa non ottemperi al dettato contrattuale in esame, nella misura su indicata, potrebbe anche determinarsi un'effettiva condotta antisindacale che potrà essere repressa chiamando in giudizio, in via d'urgenza (art. 28 L. 300/1970), l'amministrazione, previa attenta valutazione legale sia dell'oggetto sia dei soggetti legittimati.

#### Art. 5 e 6 – Confronto aziendale e regionale

«Art. 5.3. Sono oggetto di confronto,

con i soggetti sindacali di cui al comma 3, lett. a) e b) dell'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie):  
a) i criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro;  
b) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Azienda o Ente o tra Aziende ed Enti, nei casi di utilizzazione dei dirigenti, nell'ambito di processi associativi;  
c) i criteri generali dei sistemi di valutazione professionale e dei sistemi di valutazione della performance;  
d) criteri generali di graduazione delle posizioni dirigenziali;  
e) i criteri per il conferimento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;  
f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.lgs. n. 165/2001; g) le condizioni, i requisiti e i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale».

«Art. 6.1 Ferma rimanendo l'autonomia contrattuale delle Aziende ed Enti nel rispetto dell'art. 40 del D.lgs. n. 165/2001, le Regioni entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso, possono emanare linee generali di indirizzo agli enti o aziende – anche per lo svolgimento della trattazione integrativa, ove prevista ai sensi dell'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) – nelle seguenti materie:

a) metodologie di utilizzo da parte delle Aziende ed Enti di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica dei dirigenti di cui all'art. 94 comma 3, lett. c) (Fondo per la retribuzione degli incarichi), 95, comma 3, lett. b) (Fondo per la retribuzione di risultato) e 96, comma 3, lett. b) (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);  
b) linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive di cui all'art. 115, comma 2 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria);  
c) criteri generali dei sistemi di valutazione professionale e di performance dei dirigenti;  
d) criteri generali per l'inserimento, nei

regolamenti aziendali sulla libera professione di norme idonee a garantire che l'esercizio della libera professione sia modulato in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia;  
e) criteri generali per la determinazione della tariffa percentuale, di cui all'art. 116, comma 2, lett. i), (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi) nonché per l'individuazione delle discipline del medesimo personale che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria;  
f) indicazioni in tema di art. 16, comma 5, CCNL 6.10.2010 delle aree IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, relativo alle aspettative per motivi di assistenza umanitaria, all'emergenza e alla cooperazione;  
g) indirizzi in materia di riconoscimenti connessi allo svolgimento dell'attività didattica e di tutoraggio nell'ambito della formazione specialistica del personale destinatario del presente CCNL, secondo quanto previsto dal D.lgs. n. 368/1999 e s.m.i.;  
h) criteri di allocazione delle risorse che finanziano il salario accessorio previste da specifiche disposizioni di legge per le quali è necessario l'intervento regionale che tengano anche conto della perequazione e compensazione a livello regionale».

Si ponga l'attenzione in particolare sull'art. 5 comma 3 e sull'art. 6 comma 1. Il momento del "confronto" richiede, a livello sia regionale sia aziendale, particolare considerazione. A livello regionale è auspicabile che vengano trattate e "deliberate" le materie sulle quali è possibile trovare ampie convergenze su linee di indirizzo che consentano un'applicazione omogenea del CCNL nelle Aziende sanitarie, determinando così una condivisione preventiva. Diversamente, le linee di indirizzo risulterebbero solo di intralcio a una trattazione aziendale che possa trovare maggiore convergenza in relazione alle peculiarità locali. A livello regionale è comunque necessario definire quanto alla lettera h): si tratta di indicare i criteri per l'allocazione pres-

so ciascuna azienda della quota parte del montante regionale (derivante da quello nazionale) costituente finanziamento del fondo “condizioni di lavoro” ai sensi dell’art. 96 comma 3.d (i considerevoli milioni di Euro messi a disposizione dal cd. “comma Gelli” e implementati ancora dall’ultimo “decreto milleproroghe” - vd. analisi successiva). La materia di cui alla lettera e) – perequazione, salvo convergenze molto ampie, è preferibile venga lasciata alla contrattazione aziendale (dove è maggiormente possibile che sia stata o possa comunque essere trovata la “soluzione locale”).

Molta attenzione deve essere posta invece, a livello sia regionale sia aziendale, alla materia “valutazione della performance” di cui agli artt. 5.2.c) e 6.1.c); tenuto conto che i momenti di redazione dei piani della performance e la conseguente trattativa integrativa sull’allocazione delle risorse a ciò dedicate (fondo di risultato - vd. seguito), vedono nel confronto una fase intermedia che può essere successivamente determinante per la corretta applicazione dei principi contrattuali e di legge [CCNL 19/12/19 art. 7.5.b) e D.lgs. 165/2001 art. 7 comma 5] secondo i quali non è legittima la decurtazione di retribuzioni di risultato a valere per tutti i partecipanti a un obiettivo collettivo o di struttura eventualmente non raggiunto (con conseguente scorretta distrazione di somme a favore di soggetti non aventi diritto e mancato pagamento a chi ha effettivamente e correttamente svolto la prestazione accessoria), giacché devono essere predisposti criteri per l’individuazione del/dei responsabili, i quali soltanto devono eventualmente subire le decurtazioni, derivanti però sempre da criteri e da indicatori oggettivi e chiari, preventivamente comunicati. A livello aziendale, inoltre, se da un lato appare rilevante anche la trattazione delle altre materie, si pone l’attenzione su quanto stabilito dall’art. 5.2.a) [orario di lavoro] in relazione alla necessità di far applicare correttamente quanto proficuamente acquisito *ex novo* con l’art. 24 comma 10 (vd. seguito).

#### Art. 6 bis – Organismo paritetico

Non si riporta il testo, ma si sottolinea

come in questa innovativa e importante sede, da attivare perciò subito, possano essere definite indicazioni importanti che, data la pariteticità dell’Organismo, non potranno restare inascoltate da parte dell’amministrazione. Si tratta infatti di indicazioni (proposte progettuali) che l’Organismo paritetico può formulare, in particolare, in materia di *smart working*, rischio clinico, sicurezza sul lavoro, programmazione dei piani di emergenza con possibile esonero del personale “over 62”, qualità del lavoro e benessere organizzativo.

#### Artt. 7 e 8 – Contrattazione collettiva integrativa

«Art. 7 – 1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, come individuata al comma 3 lett. a) e b), e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 4.

2. La contrattazione collettiva integrativa si svolge a livello di singola Azienda o Ente (“contrattazione integrativa aziendale”). Le Aziende sono tenute ad attivare la contrattazione integrativa, secondo le modalità ed i tempi previsti dall’art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure), al fine di adottare, nel quadro della massima trasparenza dei ruoli e della responsabilità delle parti, scelte condivise nelle materie alla stessa demandate, anche nell’ottica di conseguire il miglioramento qualitativo dei servizi e dei livelli assistenziali.

3. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale sono: a) le RSA di cui all’art. 42, comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, fino a quando non sarà definita una disciplina contrattuale nazionale sulla rappresentanza sindacale dei dirigenti della presente area, in coerenza con la natura delle funzioni dirigenziali; b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

5. Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale: a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi di cui agli artt. 94 (Fondo per

la retribuzione degli incarichi), 95 (Fondo per la retribuzione di risultato) e 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);

b) i criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale tenendopresente quanto previsto all’art. 93 (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione) e i criteri di cui all’art. 93, commi 8 e 9, (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione) nonché l’art.95, comma 10, (Fondo per la retribuzione di risultato);

c) l’attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

d) i criteri generali per la definizione dell’atto di cui all’art. 114, comma 1, (Attività libero-professionale intramurari dei dirigenti) per la disciplina e l’organizzazione dell’attività libero professionale intramuraria dei dirigenti nonché per l’attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati (ivi incluso il personale di cui all’art. 116, comma 2, lett.i) (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l’attribuzione dei proventi) e il personale dirigenziale degli altri ruoli professionale, tecnico e amministrativo di cui all’art. 116, comma 3, (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l’attribuzione dei proventi) nel rispetto delle linee di indirizzo regionali;

e) l’eventuale elevazione dell’indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all’art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);

f) l’eventuale elevazione dell’indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all’art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);

g) l’individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati da ciascuna giornata di sciopero, ai sensi della legge n.146 del 1990 e s.m.i., secondo quanto previsto dall’accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali relativi all’area dirigenziale, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati alla contrattazione integrativa;

h) i criteri per l’individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata

e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi;  
 i) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione di servizi;  
 j) i criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo di cui all'art. 80 bis (Welfare integrativo);  
 k) elevazione del contingente complessivo dei rapporti a impegno ridotto ai sensi dell'art. 110, comma 6, (Accesso al rapporto di lavoro con impegno orario ridotto)».

«Art. 8 – 1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie). I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), sono negoziati con cadenza annuale.

2. L'Azienda o Ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 4 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

3. L'Azienda o Ente convoca i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 3, lett. a) e b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.

4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 (Clausole di raffreddamento), qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino a un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7, comma 5, lettere d), g), h), i), j), k) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).

5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 5,

lettere a), b), c), e), f) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (Clausole di raffreddamento), l'Azienda o Ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D.lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45».

Si ponga l'attenzione in particolare sull'art. 7 (materie) comma 5, lettere da a) ad f), nonché sull'art. 8 (procedure) commi 1, 4 e 5. La contrattazione collettiva integrativa deve comunque essere svolta nei tempi e modi di cui all'art. 7 commi 1, 2 e 3 e all'art. 8 commi 1, 2 e 3. In proposito si sottolinea l'importanza del momento della presentazione delle piattaforme, giacché solo da quella data si concretizzano gli obblighi temporali di avvio e conclusione della trattativa per l'amministrazione, considerato anche l'ampio superamento dei termini per l'emanazione delle linee di indirizzo regionali (19/3/2020).

Quanto alle materie (art. 7), se da un lato appare chiaro quanto indicato al comma 5 lettere da e) ad h), si richiama l'attenzione sui precedenti paragrafi: il paragrafo a) indica, come nei precedenti contratti (seppure risulti recuperata la peggior formula del CCNL 8/6/2000 rispetto a quanto di meglio era stato scritto nel CCNL 3/11/2005), che i criteri per l'allocatione di tutte le risorse disponibili sui tre fondi sono oggetto di trattativa integrativa e non sono nella disponibilità datoriale, salvo quanto a breve si dirà; ne consegue, a titolo di esempio (da considerare comunque attentamente), che l'amministrazione non può determinare autonomamente il valore delle fasce o dei punti caratterizzanti gli incarichi se non all'interno di criteri che devono appunto essere predefiniti in sede di trattativa in-

tegrativa; ciò a evitare che alcune tipologie di incarico vengano smodatamente e irragionevolmente privilegiate rispetto ad altre. Il paragrafo b) costituisce declinazione specifica del paragrafo a) quale fase applicativa di quanto sia stato indicato nei piani della performance secondo i criteri individuati in sede di confronto (vd. sopra) e, analogamente a quanto detto poc'anzi per gli incarichi, costituisce il momento in cui devono essere definiti i necessari criteri a detti fini, con il medesimo obiettivo di equità, oggettività e trasparenza. Il paragrafo c), anch'esso in quanto declinazione specifica del paragrafo a), può (riteniamo "deve") costituire, in particolare (tenuto conto di quanto ai paragrafi "e" ed "f"), la fase applicativa del finanziamento previsto per ciascuna azienda a valere sul fondo condizioni di lavoro (vd. in specie il finanziamento derivante dal cd. Comma Gelli già oggetto di trattazione in sede di confronto regionale); in questa fase si decide a quali fini e in quale misura dedicare le anzidette cospicue risorse così che le medesime non compensino il disagio soltanto di taluni (in tale ottica, essendo stato impossibile implementare il valore del turno di pronta disponibilità a livello nazionale, tali risorse potrebbero a buon titolo essere a ciò destinate, salvo in aziende che già avessero potuto operare aumenti sull'istituto in questione). Il paragrafo d) deve condurre alla definizione di criteri che consentano, fra l'altro, anche e in particolare la corretta applicazione dell'art. 24 comma 10 dove si trova l'esplicito richiamo all'art. 114 comma 1 con specifico riferimento all'orario notturno e festivo dei dirigenti veterinari (vd. seguito).

Quanto alle procedure (art. 8), si richiama l'attenzione su quanto stabilito ai commi 1, 4 e 5. In particolare: il primo comma ripete quanto già previsto ed assai spesso rimasto inattuato in numerose aziende sanitarie, vale a dire l'obbligo di svolgere una sessione annuale "economica" di trattativa integrativa per la necessaria revisione, ovvero conferma se del caso, dei criteri di cui all'art. 7.5.a)-b) e della metodica di attribuzione delle risorse di cui all'art. 7.5.c) e correlate lettere e) ed f); si fa notare che quanto

indicato è certamente oggetto di detta sessione annuale “economica” proprio alla luce di quanto dispongono i successivi commi qui in esame. Infatti, i commi 4 e 5 indicano la possibilità, per la parte datoriale, di procedere autonomamente, fermi restando i vincoli di legge e/o determinati da altre disposizioni del contratto in esame, qualora non si pervenga ai necessari accordi in sede di trattativa integrativa; MA detti commi differenziano la disciplina della possibile azione unilaterale secondo le materie oggetto di trattativa integrativa (art. 7.5): nel primo caso (comma 4) si tratta delle materie di parte non (!) economica (lettere d, g, h, i, j e k), sulle quali, decorsi infruttuosamente 30 giorni, prorogabili di altri 30, in sede di trattativa integrativa, l'amministrazione può procedere in autonomia, ferme restando tutte le prerogative sindacali e, vogliamo sottolineare, quanto alla lettera d), la necessaria e comunque ineludibile corretta applicazione del già sopra richiamato art. 24 comma 10, anche ove l'atto di cui all'art. 114 comma 1 (cd. Regolamento ALPI) dovesse – per quanto precede – essere adottato unilateralmente. Nel secondo caso (comma 5) vengono prese unitariamente in considerazione tutte le materie di parte economica oggetto di trattativa integrativa (art. 7.5 lettere a/b/c/e/f); sulle quali è data sì facoltà alle parti datoriali di procedere unilateralmente (ipotesi mai concessa finora e inevitabilmente posta nell'attuale CCNL in obbligatoria applicazione dell'art. 40 comma 3 ter D.lgs. 165/2001), MA soltanto a determinate condizioni: il protrarsi delle trattative deve provocare un pregiudizio oggettivo, deve provocare un pregiudizio oggettivo alla funzionalità dell'azione amministrativa dell'ente, come tale dimostrabile in termini di concretezza e attualità dall'amministrazione (esclusa dunque ogni “potenzialità” e/o formula di stile); la trattativa deve comunque proseguire (!) tenendo conto che ogni sessione negoziale, anche la prima, può durare fino a 45 giorni prorogabili di altri 45;

- l'esercizio economico, per la parte inerente l'applicazione degli istituti contrattuali sopra citati, è pertanto di tipo provvisorio e di ciò deve esserne dato

formalmente atto, sicché sia possibile, al termine della trattativa, prevedere ogni debito conguaglio nell'ambito del definitivo accordo, a valere anche fin dall'obbligatoria entrata in vigore del CCNL integrativo (è da ritenersi irragionevole il superamento di un termine massimo di 150 giorni dalla data di presentazione della prima piattaforma da parte di OS che abbia sottoscritto il CCNL; il quale, unitamente alla succitata normativa, prevede infatti un termine di 90 giorni dall'avvio della prima sessione negoziale, che deve avvenire, con tempestiva convocazione, non oltre 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme).

### La gestione del rapporto e dell'orario di lavoro

#### Art. 11 – Contratto individuale di lavoro (e rif.to art. 18.2 e art. 19.10, nonché mobilità interna)

«Art. 11–2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, devono essere espressamente ed esaustivamente indicati:

- a) tipologia del rapporto di lavoro;
- b) data di inizio del rapporto di lavoro;
- c) area e disciplina o profilo di appartenenza;
- d) tipologia d'incarico conferito e relativi elementi che lo caratterizzano così come previsto dall'art. 19 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa – Criteri e procedure) e dall'art. 20 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa – Criteri e procedure);
- e) durata del periodo di prova;
- f) sede e unità operativa dell'attività lavorativa;
- g) termine finale in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato;
- h) il trattamento economico complessivo corrispondente alla tipologia del rapporto di lavoro e incarico conferito, costituito dalle:

- voci del trattamento fondamentale di cui all'art. 83, comma 1, lett. a) (Struttura della retribuzione);

- voci del trattamento economico accessorio di cui all'art. 83, comma 1, lett. b) (Struttura della retribuzione) ove spettanti;

i) la misura dell'indennità di esclusività del rapporto ove spettante.

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto stesso e per i termini di preavviso. È, in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'intervenuto annullamento o revoca della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto. Sono fatti salvi gli effetti economici derivanti dal rapporto di lavoro prestato fino al momento della risoluzione.

9. Per i dirigenti neo-assunti il contratto individuale, superato il periodo di prova, è integrato per le ulteriori specificazioni concernenti l'incarico conferito ai sensi dell'art. 19, comma 10, (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure).

10. Nella stipulazione dei contratti individuali le Aziende o Enti non possono inserire clausole peggiorative dei CCNL o in contrasto con norme di legge.

11. Per quanto concerne il contratto d'incarico si rinvia a quanto previsto dall'art. 19 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) e dall'art. 20 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure)».

«Art. 18–2. A tutti i dirigenti, anche neo-assunti, dopo il periodo di prova, è conferito un incarico dirigenziale. Ai dirigenti con meno di cinque anni di effettiva anzianità sono conferiti solo incarichi professionali di base. Ai dirigenti con almeno cinque anni di anzianità è invece conferito un incarico, diverso dall'incarico professionale di base, tra quelli di cui al comma 1, paragrafo I, lett. b) e c) e paragrafo II, lett. a) b), c) in relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare nonché alle attitudini e capacità professionali del singolo dirigente, a seguito di verifica e valutazione positiva da parte del collegio tecnico».

«Art. 19–10. Il conferimento o il rinnovo degli incarichi comporta la sottoscrizione

ne di un contratto individuale d'incarico che integra il contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro e che definisce tutti gli altri aspetti connessi all'incarico conferito ivi inclusi la denominazione, gli oggetti, gli obiettivi generali da conseguire, la durata e la retribuzione di posizione spettante. Tale contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico. Successivamente, la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale d'incarico è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso che è espresso entro il termine massimo di trenta giorni. In assenza della sottoscrizione del contratto, non potrà essere erogato il relativo trattamento economico di cui al successivo comma 11».

Si ponga l'attenzione, in particolare, su quanto disciplinato dai commi 2, 3, 9, 10 e 11. Va premesso che, per tutti i dirigenti sanitari destinatari del CCNL in esame, il contratto individuale di lavoro (C.I.) deve essere formalizzato ogni volta che non sia già stato sottoscritto da ambo le parti (lavoratore/datore), così come frequentemente accade per le assunzioni di vecchia data, un atto che contenga, a valere per tutta la durata del rapporto di lavoro, tutti gli elementi previsti nel comma 2.

Infatti, proprio il comma 2 afferma che deve esistere un atto che abbia le caratteristiche di contratto (quindi scritto e sottoscritto dalle parti, non una deliberazione o lettera di assunzione unilaterale, giacché nessun contratto può concludersi per silenzio assenso su una "proposta"), che contenga gli elementi ivi indicati, non già "superficialmente", ma in modo chiaro ed esaustivo.

Al di là delle altre voci di facile lettura, ci preme sottolineare l'importanza delle lettere c), d) ed f):

- la lettera c) deve dare atto dell'esatta disciplina di appartenenza, che è quella in cui si è stati valutati in sede concorsuale di accesso al SSN, fatte salve collocazioni in diversa disciplina che siano,

però, avvenute nel pieno rispetto delle norme di legge, giacché tale indicazione costituisce la base giuridica sulla quale poggiano le responsabilità clinico-assistenziali e dirigenziali, in riferimento alle quali devono essere assegnati e svolti gli incarichi e le funzioni propri di ciascuno;

- la lettera d) definisce l'obbligatorio collegamento fra quanto precede e l'obbligatoria stipula del "contratto individuale d'incarico" di cui all'art. 19 comma 10, sicché in assenza dell'atto che trattiamo in questo paragrafo l'Ente non è nelle condizioni di procedere con il corretto affidamento dell'incarico correlato (comma 11) e con una corretta stipula di questo secondo contratto, resi invece tassativi e obbligatori dall'art. 18 comma 2 e dal richiamato art. 19 comma 10;

- la lettera f) indica la tassatività dell'individuazione dell'unità operativa di appartenenza e soprattutto della sede di lavoro, da intendersi come il luogo in cui il dirigente è tenuto ad iniziare e terminare la prestazione lavorativa, giacché l'indicazione di tale luogo fisico assume fondamentale rilievo in ordine sia al rischio *in itinere*, sia ai rimborsi e alle tutele assicurative per le situazioni di trasferta, sia alla mobilità interna, sia all'applicazione di ogni altro eventuale istituto/norma che debba fare riferimento alla sede di lavoro.

Quanto alla mobilità interna, tema di rilevante impatto sul rapporto di lavoro, rammentiamo che la stessa deve essere sempre attuata nel rispetto del tuttora vigente art. 16 CCNL 10/2/2004, in quanto integralmente compatibile con quanto pure dettato dal D.Lgs. 165/2001, art. 30 commi 2, 2.1 e 2.2, e considerato che proprio quest'ultimo comma dispone che «I contratti collettivi nazionali possono integrare le procedure e i criteri generali per l'attuazione di quanto previsto dai commi 1 e 2. Sono nulli gli accordi, gli atti o le clausole dei contratti collettivi in contrasto con le disposizioni di cui ai commi 1 e 2».

È da richiamarsi anche l'attenzione (vd. comma 10) sul fatto che nessun contratto sotto ordinato rispetto al CCNL, in specie, oltre al contratto collettivo integrativo aziendale, anche i contratti individuali

di lavoro e di incarico, può disporre alcunché in contrasto ovvero incompatibile, e tanto meno *in pejus*, rispetto a quanto stabilito dal CCNL stesso; non può perciò essere accettata una clausola conclusiva del C.I. che ponga a «*primo regolatore*» del rapporto il contratto individuale stesso, del tipo «*per quanto ivi non previsto si applica il CCNL*»; i contratti individuali devono viceversa riportare la clausola secondo cui «*il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi e dalle norme di legge nel tempo vigenti, unitamente a quanto previsto nel presente CI ove compatibile*».

**Art. 24 – Orario di lavoro dei dirigenti (veterinari in particolare - con rif.to art. 114.1, 115.1.d) e art. 117.7)**

«Art. 24–10. La presenza del dirigente veterinario nei relativi servizi deve essere assicurata nell'arco delle dodici ore diurne feriali per sei giorni alla settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari, individuata in sede aziendale, nel piano per affrontare le situazioni di emergenza. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne la presenza medico veterinaria è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario.

Nelle ore notturne e nei giorni festivi le emergenze vengono assicurate mediante l'istituto della pronta disponibilità di cui al presente CCNL, fatte salve altre eventuali necessità da individuare in sede aziendale, anche al di fuori delle dodici ore diurne feriali e fuori dai casi di pronta disponibilità. Per lo svolgimento dei controlli ufficiali effettuati al di fuori dell'orario di lavoro diurno feriale del dirigente veterinario, le Aziende ed Enti si avvalgono dell'istituto disciplinato dall'art. 115 comma 1, lett. d) (Tipologie di attività libero professionale intramuraria), tenuto conto delle modalità individuate nell'atto di cui all'art. 114, comma 1 (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti) utilizzando gli introiti derivanti dalla riscossione delle tariffe previste dalla normativa comunitaria e nazionale vigenti».

«Art. 114 – 1. In applicazione della legge 120/2007 e s.m.i., degli artt. 4, comma 10 e 15 quinquies, 15 duodecies, 15 quattuordecies del D.lgs. n.502/1992 e s.m.i.e nel rispetto dei principi dagli stessi fissati, a tutti i dirigenti con rapporto esclusivo, ad eccezione dei dirigenti delle professioni sanitarie di cui all'art. 8 del CCNL del 17.10.2008 dell'Area III, è consentito lo svolgimento dell'attività libero professionale all'interno dell'Azienda o Ente, nell'ambito delle strutture aziendali individuate con apposito atto adottato dall'Azienda o Ente e con le procedure indicate nell'art. 7 comma 5, lett. d) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie)».

«Art. 115 – 1. L'esercizio dell'attività libero professionale avviene al di fuori dell'impegno di servizio e si può svolgere nelle seguenti forme: [...] d) partecipazione ai proventi di attività professionali, a pagamento richieste da terzi (utenti singoli, associati, aziende o enti) all'Azienda o Ente anche al fine di consentire la riduzione dei tempi di attesa, secondo programmi predisposti dall'azienda stessa, d'intesa con le équipes dei servizi interessati».

«Art. 117 – 7. L'atto aziendale di cui all'art. 114 comma 1 (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti), disciplina, infine, l'attività professionale, richiesta a pagamento da terzi all'Azienda o Ente e svolta, fuori dall'orario di lavoro, sia all'interno che all'esterno delle strutture aziendali. Tale attività può, a richiesta del dirigente interessato, essere considerata attività libero-professionale intramuraria e sottoposta alla disciplina per tale attività ovvero considerata come obiettivo prestazionale incentivato con le specifiche risorse introitate, in conformità al presente contratto».

«Art. 24–13. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte del dirigente è accertata con efficaci controlli di tipo automatico. In casi particolari, modalità sostitutive e controlli ulteriori sono definiti dalle singole Aziende ed Enti, in relazione alle oggettive esigenze di servizio delle strutture interessate. In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione

della retribuzione e del trattamento economico accessorio, come determinato dall'art. 83 (Struttura della retribuzione). Resta fermo quanto previsto in sede di codice disciplinare dall'art. 72 (Codice disciplinare) e seguenti. Per i dirigenti che prestino attività lavorativa presso un'unica sede di servizio, qualora sia necessario prestare temporaneamente tale attività, debitamente autorizzata, al di fuori di tale sede, per esigenze di servizio o per la tipologia di prestazione, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro».

Si ponga l'attenzione su quanto disciplinato, in particolare, dal comma 10, tenuto conto che, per il resto, la disciplina dell'orario di lavoro è assimilabile a quella previgente, pur dovendosi debitamente considerare le previsioni dell'ottavo comma in ordine alla gestione dell'orario di lavoro, per un verso dotata di maggiore flessibilità, per altro verso disciplinata tuttavia – come per legge – affinché sia garantito il rispetto dei riposi di cui il sanitario deve fruire. Materia trattata anche nei successivi commi da 11 a 18, unitamente ad ulteriore importante precisazione in materia di trasferte rinvenibile al comma 13 ultimo capoverso.

Il comma 10 è dedicato in via esclusiva all'orario di lavoro del dirigente veterinario. È sostanzialmente invariata la previgente disciplina di cui ai primi tre capoversi. Assai rilevante e innovativo (!!) è invece quanto disciplinato al quarto capoverso; in cui si tratta dei controlli ufficiali (non siamo nel contesto della normativa europea sicché devono essere intese tutte le attività ufficiali ispettive e di controllo), diversi da quelli a carattere di emergenza urgenza (che come tali verrebbero svolti in pronta disponibilità), l'effettuazione dei quali voglia essere richiesta dall'Azienda ai dirigenti veterinari in orario notturno e/o festivo (per ragioni strategiche, quale potrebbe essere l'opportunità di consentire ugualmente ad attività imprenditoriali la loro attività in detto orario), orario in cui tali dirigenti non sono tenuti a erogare

alcuna prestazione istituzionale, poiché il loro orario di servizio (primo capoverso – N.B.: non orario di lavoro) è “h12 x 6”, vale a dire per 12 ore diurne dal lunedì al sabato (nota: sono diurne le 12 ore non coperte dall'obbligatorio turno di 12 ore di pronta disponibilità notturna, anche ove nelle 12 ore diurne venissero svolti semi-turni di pronta disponibilità, obbligatoriamente almeno di 4 ore). Dette prestazioni non saranno più svolte nell'alveo di istituti diversi da quelli indicati nel capoverso in esame (straordinario, risorse aggiuntive, altro), tanto meno nel contesto dell'ordinario orario di lavoro settimanale (38 ore), bensì dovranno essere codificate, nel contesto del Regolamento sull'Attività Libero professionale *intramoenia* (cd. ALPI) di cui all'art. 114 comma 1, in modo tale da essere rese, volontariamente, dai dirigenti interessati, fuori dell'orario di lavoro, secondo due modalità alternative, il cui compenso però graverà sempre e comunque sugli introiti attualmente e complessivamente (!) derivanti dall'applicazione del D.lgs. 194/2008 art. 7 comma 1 lett. a); successivamente derivanti dagli eventuali provvedimenti di legge sostitutivi e comunque applicativi della normativa europea in merito; quindi mai sul bilancio proprio dell'ente. Una possibile modalità è quella indicata dall'art. 115 comma 1 lett. d), ALPI resa all'Azienda che intende soddisfare richieste di terzi; modalità che tuttavia, proprio in riferimento all'art. 114 comma 1, trova una valida alternativa ai sensi dell'art. 117 comma 7, secondo cui le attività in questione possono essere svolte come “obiettivo prestazionale incentivato” (sempre oltre e fuori dell'orario ordinario di lavoro), i cui oneri gravano comunque sulle “specifiche risorse introitate in conformità al presente contratto”, vale a dire sul cespite anzidetto.

### **Gli Istituti retributivi ed economici**

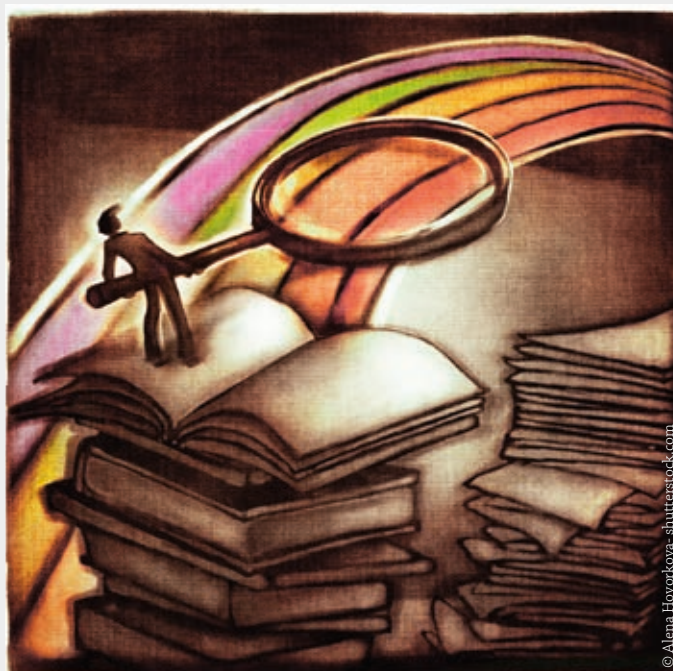
#### **Art. 83 e 89 – Struttura della retribuzione e indennità di esclusività**

«Art. 89 – 2. L'esperienza professionale/anzianità richiesta in tali disposizioni contrattuali si deve intendere riferita

*alla 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».*

Quanto all'art. 83, considerato che la struttura della retribuzione appare chiara (sicché non si riporta il testo), al di là della sottolineatura già ampiamente trattata in numerose sedi, circa l'importante introduzione dell'indennità di esclusività non soltanto nella massa salariale, ma anche nelle voci di retribuzione fondamentale, si vuole porre l'attenzione, in particolare, sul fatto che ora le amministrazioni NON possono più portare in decurtazione la componente retributiva in questione nel caso di malattia, trattandosi appunto di "retribuzione fondamentale" (decurtazione che abbiamo in ogni caso e nel tempo sempre stigmatizzato come illegittima, poiché l'indennità di esclusività anche in precedenza non apparteneva alle voci di retribuzione accessoria). V'è da aggiungere che, comunque, anche la retribuzione di risultato non può subire decurtazioni "tout court" nel caso di malattia, giacché deve sempre essere valutato a consuntivo il grado di partecipazione all'obiettivo e raggiungimento dello stesso, unico parametro che può rendere legittima l'eventuale decurtazione, salvo che la contrattazione locale abbia ancorato detta valutazione anche ad un parametro di presenza; ciò venne del resto confermato anche da precedenti linee di indirizzo applicative dell'art. 71 D.L. 112/2008 (conv. L. 133/08 s.m. e i.) emanate dalla Conferenza delle Regioni e Province Autonome (Documento interpretativo 13/11/2008 par. A.2)

Quanto ancora all'indennità di esclusività (art. 89), si vuole sottolineare come sia stato introdotto al secondo comma il dispositivo che consente la maturazione dell'anzianità ("esperienza profes-



nale") anche con i periodi prestati con soluzioni di continuità (una conquista attesa da tempo), purché nella qualità di dirigente e presso amministrazioni del medesimo comparto di contrattazione. In proposito, proprio circa le modalità di applicazione di quanto previsto in tal senso dal comma 2, deve essere compreso che la norma non consente il recupero economico retroattivo, bensì, come in ogni contratto, a partire dalla prima mensilità utile dopo la sottoscrizione dello stesso (01/2020), non trattandosi di norma che preveda beneficio economico con decorrenza indicata espressamente all'interno del triennio contrattuale stesso (2016-2018). Vale a dire, a titolo di esempio, che, qualora il dirigente, sommando eventuali periodi lavorati con soluzione di continuità, vedesse cadere la maturazione del quinquennio (o del quindicennio) nel corso del 2018 anziché del 2021, otterrebbe il beneficio dell'aumento dell'indennità a partire dalla mensilità di gennaio 2020 – ferma restando la necessaria preventiva valutazione favorevole – anticipando comunque di svariati mesi detto aumento. È evidente che non potranno quindi esservi benefici per chi avesse già maturato anche il quindicennio in data antecedente il mese di gennaio 2020 sommando i periodi finora oggetto di possibile conteggio.

### Artt. 93-96 – Disciplina dei tre fondi e della retribuzione di risultato

Gli artt. 93, 94, 95 e 96 costituiscono il fulcro delle disposizioni di parte economica del CCNL, trattando della corretta formazione dei tre fondi contrattuali, ora denominati "fondo per la retribuzione degli incarichi", "fondo per la retribuzione di risultato" e "fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro", nonché delle corrette modalità di utilizzo delle risorse disponibili sui fondi stessi, così che la trattativa integrativa possa e debba essere ancorata a quanto ivi indicato; giacché è vietato, in tale sede, formulare

dispositivi in contrasto o incompatibili con quanto disposto dal CCNL stesso. Si vuole porre qui l'attenzione, in particolare, sui commi la cui applicazione in sede di trattativa integrativa aziendale (trattandosi in questi articoli di materie integralmente di parte economica - vd. sopra) può trovare maggiore difficoltà di lettura, tenuto conto che diversi dispositivi sono fra loro correlati, come in seguito si dirà. Si tratta in particolare: dell'art. 93 commi 6-9; dei commi 2 e 3.a degli artt. 94, 95 e 96; dell'art. 94 comma 3.e), e correlato art. 95 comma 9; dell'art. 94 comma 3.b) e correlato comma 6; dell'art. 95 commi 8 e 12 tra loro correlati; dell'art. 95 comma 11 in relazione anche al comma 9; dell'art. 96 comma 3.d).

#### • Art. 93 commi 6-9:

«6. La quota delle risorse del "fondo per la retribuzione di risultato" destinate a remunerare la performance organizzativa e quella individuale è determinata ai sensi dell'art. 95 comma 10, (Fondo per la retribuzione di risultato).

7. Ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda o Ente, è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato che si aggiunge alla quota di detto premio



attribuita al dirigente valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

8. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 5, lett. c (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente ai sensi del comma 1.

9. La contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 5, lett. c (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di dirigenti valutati, a cui la maggiorazione di cui al comma 2 può essere attribuita».

In questi quattro commi si dispone quanto per legge previsto in materia di premialità, così che possa essere certa una maggiorazione della retribuzione di risultato in capo ai dirigenti "migliori". A partire dal richiamo circa l'individuazione delle risorse disponibili per tale retribuzione, il CCNL dispone che in sede di contrattazione integrativa debba essere stabilito a quanti dirigenti (quota numerica o percentuale, che il contratto dice dover essere "limitata"), tra quelli che hanno ottenuto i migliori risultati, vada corrisposta una maggiorazione, rispetto a quanto già dovuto per il raggiungimento degli obiettivi; dovrà essere stabilita anche l'entità della maggiorazione, che non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro capite disponibile (si vedano l'art. 95 comma 11 e relativo commento). Apparirà chiaro che il numero "limitato" di dirigenti beneficiari della maggiorazione in questione potrà essere compreso tra il valore "uno" e un valore comunque tanto basso da poter soddisfare detto requisito. Parimenti, tanto più coerente ai principi generali di valutazione sarà stata la progettazione del sistema di verifica della performance (vd. relazioni sindacali), tanto meno potrà risultare ragionevole innalzare il "premio" in discussione oltre il 30% posto a limite inferiore dal CCNL.

• Commi 2 e 3.a) degli artt. 94, 95 e 96:  
«Art. 94 -1. Dall'anno successivo a

quello di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL, è istituito il nuovo Fondo per la retribuzione degli incarichi.

Art. 94 -2. Nel nuovo fondo di cui al comma 1 confluiscono, ad invarianza complessiva di spesa, in un unico importo, i seguenti valori consolidati nell'anno di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL, come certificati dal competente organo di controllo della contrattazione integrativa: a) le risorse del "Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa" di cui all'art.9 CCNL 6/5/2010, biennio economico 2008-2009 dell'Area IV Medico-veterinaria;

b) le risorse del "Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa" di cui all'art. 58, comma 4 del CCNL del 5/12/1996, all'art. 8 del CCNL 6/5/2010, biennio economico 2008-2009 ed all'art. 8, comma 6, del CCNL del 17.10.2008 (Entrata a regime dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie e quindi al netto di quelle che sono state destinate alla dirigenza, professionale, tecnico e amministrativa.

Art. 94 - 3. L'importo di cui al comma 2 è stabilmente incrementato: a) di un importo, su base annua, pari a Euro 248,30 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno successivo; [...].».

«Art. 95-1. Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL, è istituito il nuovo Fondo per la retribuzione di risultato.

Art. 95 -2. Nel nuovo fondo di cui al comma 1 confluiscono, ad invarianza complessiva di spesa, in un unico importo, i seguenti valori consolidati nell'anno di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL, come certificati dal competente organo di controllo della contrattazione integrativa:

a) le risorse del "Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale" di cui all'art. 11 del CCNL del 6/5/2010 dell'Area IV medico-veterinaria (quota relativa ai medici);

b) le risorse del "Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale" di cui all'art. 11 del CCNL del 6/5/2010 dell'Area IV medico-veterinaria (quota relativa ai veterinari);

c) le risorse del "Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale" di cui all'art.10 del CCNL 6/5/2010 ed all'art. 8, comma 6, del CCNL del 17.10.2008 (Entrata a regime dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie e quindi al netto di quelle che sono state destinate alla dirigenza professionale, tecnica e amministrativa.

Art. 95 - 3. L'importo di cui al comma 2 è stabilmente incrementato: a) di un importo, su base annua, pari a Euro 162,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno successivo; [...].».

«Art. 96-1. Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL, è istituito il nuovo Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro.

Art. 96-2. Nel nuovo fondo di cui al comma 1 confluiscono, ad invarianza complessiva di spesa, in un unico importo, i seguenti valori consolidati nell'anno di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL, come certificati dal competente organo di controllo della contrattazione integrativa:

a) Fondo delle condizioni di lavoro di cui all'art.10 del CCNL 6.5.2010, biennio economico 2008-2009 (Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro) dell'Area IV Medico - Veterinaria;

b) Fondo delle condizioni di lavoro di cui all'art.9 del CCNL 6.5.2010, bien-

nio economico 2008-2009 (Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro) ed all'art. 8, comma 6, del CCNL del 17.10.2008 (Entrata a regime dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie.

Art. 96-3. L'importo di cui al comma 2 è stabilmente incrementato: a) di un importo, su base annua, pari a Euro 325,00 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno successivo; [...].».

Nel comma 2 di ciascuno degli articoli 94, 95 e 96, si dispone la nascita del nuovo fondo, che deve essere costituito a partire dall'anno 2020 (comma 1) mediante confluenza delle risorse disponibili e certificate per l'anno 2019 nei rispettivi fondi della precedente Area IV (si noti la separazione del fondo di risultato dei veterinari) nonché dell'Area III, in quest'ultimo caso depurato *pro quota* delle risorse già destinate alla dirigenza PTA (è quindi di tutta evidenza la necessità di conoscere preventivamente – vd. relazioni sindacali – la costituzione storica dei fondi, in termini analitici, nonché la destinazione delle risorse, per quanto in seguito si dirà). Il comma 3.a) di ciascuno dei tre articoli dispone l'incremento (contrattuale nazionale) “su base annuale” di ciascun fondo, vale a dire di quanto il fondo deve essere incrementato per tutti gli anni di durata del CCNL (cioè fino a vigenza di un nuovo CCNL); naturalmente l'importo resta lo stesso e non si somma “anno su anno”. L'importo da destinare all'incremento è pari al valore indicato e deve essere moltiplicato per il numero di dirigenti (medici, veterinari e sanitari, compresa l'esigua dirigenza delle professioni sanitarie) in servizio al 31/12/2015 (anche qui emerge la necessità di conoscere preventivamente i dati analitici riguardanti pure le variazioni della dotazione organica). Si osserva come i valori maggiori siano destinati in primo luogo al fondo

“condizioni di lavoro”, e in secondo luogo al fondo “incarichi”. Del resto, è pure previsto (art. 95.9 - vd. seguito) il possibile (talora obbligato) trasferimento di risorse dal fondo “di risultato” al “fondo incarichi”; rientrando nello spirito del CCNL, da trasferirsi al CCIA (contratto collettivo integrativo aziendale), valorizzare innanzitutto le situazioni di disagio e parimenti implementare la premialità legata alle funzioni svolte nell'ambito dell'incarico assegnato, ovvero “dare significato” allo sviluppo di carriera.

• Art. 94 comma 3.e), e correlato art. 95 comma 9 (con rif.to art. 91.5):

«Art. 94 – 3. L'importo di cui al comma 2 è stabilmente incrementato: [...] e) delle eventuali risorse trasferite stabilmente al presente Fondo ai sensi dell'art.95, comma 9 (Fondo per la retribuzione degli incarichi)».

«Art. 95 – 9. Al fine di garantire la copertura degli oneri derivanti dall'applicazione della disciplina di cui all'art. 91 (Retribuzione di posizione), anche in correlazione con la definizione di nuovi assetti organizzativi, le aziende possono ridurre stabilmente le complessive risorse di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo, in una misura comunque non superiore al 30% delle stesse, incrementando di un importo corrispondente le risorse di cui all'art. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi)».

«Art. 91 – 5. I valori di retribuzione di posizione parte fissa, derivanti dall'applicazione del comma 3 sono coperti e finanziati a carico del Fondo di cui all'art. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi). Al fine di assicurare la copertura a carico del suddetto Fondo, in prima applicazione e fintantoché non si renderanno disponibili ulteriori risorse, gli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa derivanti dalla trasposizione ai nuovi incarichi effettuata in applicazione dell'art. 18, comma 6 (Tipologie d'incarico), sono finanziati mediante corrispondenti riduzioni della retribuzione di posizione parte variabile in atto percepita da ciascun titolare di incarico, ferma restando la graduazione

delle posizioni ed il valore individuale complessivo di retribuzione di posizione dell'incarico in essere. Nel caso in cui la retribuzione di posizione parte variabile di cui al precedente periodo non sia sufficiente a garantire il nuovo valore di retribuzione di posizione parte fissa, sono utilizzate, per la parte residua, con il seguente ordine di priorità: a) le risorse di cui all'art. 94, comma 3, lett. a) (Fondo per la retribuzione degli incarichi); b) le risorse di cui all'art. 94, comma 3, lett. e) (Fondo per la retribuzione degli incarichi)».

Il comma 3.e) dell'art. 94 stabilisce che il “fondo incarichi” viene implementato delle risorse che, una sola volta in fase di formazione del fondo stesso, vengano trasferite dal “fondo di risultato” secondo quanto previsto all'art. 95 comma 9. Tale comma spiega che il “fondo incarichi” può, perciò “eventualmente”, essere finanziato ulteriormente, mediante trasferimento (una tantum) di una quota non superiore al 30% del valore complessivo del fondo di risultato; ciò diviene necessario qualora l'applicazione dell'art. 91, inerente la “revisione” della composizione economica delle retribuzioni di posizione (fermo il valore complessivo della retribuzione di posizione individuale in essere! - comma 5), ponesse in sofferenza il fondo stesso. Si evidenzia che il trasferimento di risorse dal fondo di risultato, anche nella misura massima prevista (30%), può risultare vantaggioso, sia per i dirigenti (consolidamento di una voce retributiva meno “volatile”) sia per l'Amministrazione (valorizzazione del percorso di carriera, atto ad incentivare l'impegno progressivo del dirigente), sicché si ritiene che il CCIA possa prevedere il finanziamento del “fondo incarichi” in questione anche qualora tale fondo non risultasse propriamente in sofferenza, ma non avesse comunque disponibilità tali da rendere effettivo e concreto il menzionato principio di valorizzazione degli incarichi (mediante l'attribuzione di importi “variabili aziendali” significativi); obiettivo indubbiamente da privilegiarsi rispetto alla valorizzazione della performance annuale, giacché capace di incidere con

efficacia assai maggiore, in divenire, sulla crescita professionale del dirigente.

• Art. 94 comma 3.b) e correlato comma 6:

«3. L'importo di cui al comma 2 è stabilmente incrementato: [...]

b) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità ed agli assegni personali, di cui all'art. 50, comma 2, lett. d) del CCNL 8/6/2000 (Fondo per indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento o indennità per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa) dell' Area IV Medico-veterinaria ed all'art. 50, comma 2, lett. d) CCNL 8/6/2000 (Fondi per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento, indennità di direzione di struttura complessa) dell' Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, che non saranno più corrisposti al personale cessato dal servizio a partire dall'anno di costituzione del presente nuovo Fondo; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno; per evitare duplicazioni di importi, i predetti valori degli assegni personali sono recuperati nel fondo solo nel caso in cui i relativi importi non siano stati già computati tra le risorse del fondo e, pertanto, considerati nell'ambito delle risorse consolidate di cui al comma 2;

6. La quantificazione delle risorse del Fondo di cui al presente articolo e dei fondi di cui ai successivi artt. 95 e 96 deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.lgs. n. 75/2017».

In tali dispositivi riemerge il punto nodale della questione riguardante il depauperamento dei fondi, in particolare quello “degli incarichi” (già “di posizione”), a causa della previsione normativa, richiamata al sesto comma (cd. Decreto Madia), inerente l'obbligo di ricondurre l'ammontare delle risorse destinate ai trattamenti accessori al noto “tetto 2016”; la questione, al momento in cui si redige questo articolo, è *sub iudice*

per l'attivazione di alcuni procedimenti giudiziari “pilota” da parte di FVM, in ordine all'illegittimità della riconduzione al citato “tetto” di tutte le risorse del “fondo incarichi”, siccome questo fondo è destinato alla corresponsione, prevalentemente (75% ca.), di voci retributive fondamentali. Ciò premesso, il CCNL definisce l'obbligo di computare comunque nel fondo, da parte di ogni Amministrazione, dandone evidenza analitica (!), le retribuzioni individuali di anzianità e gli assegni personali dei dirigenti cessati dal servizio a partire dall'anno 2020 e a valere dall'anno successivo. Sarà poi l'applicazione della normativa richiamata (comma 6), sulla cui correttezza deve essere posta massima attenzione, a determinare le eventuali decurtazioni che, in ogni caso, trovano ora compensazione – seppure parziale ancorché non irrilevante – mediante il dispositivo dell'art. 96 comma 3.d), commentato a seguire.

• Art. 95 commi 8 e 12 correlati:

«8. 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 certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente, le quali sono vincolate a retribuzione di risultato. Resta comunque fermo l'obbligo dell'integrale destinazione delle risorse nell'anno contabile di competenza.

12. Nel primo anno di utilizzo del nuovo fondo di cui al presente articolo gli eventuali residui derivanti dal mancato utilizzo, negli anni precedenti, di risorse dei Fondi pregressi, sono utilizzati, nell'ambito del nuovo fondo, a beneficio delle medesime categorie di dirigenti di cui al comma 2 lett. a), b), c) che risultavano destinatarie dei suddetti fondi pregressi».

Nei commi 8 e 12 dell'art. 95, fra di loro correlati, il CCNL dispone in merito ai residui che si formano, a consuntivo ogni anno, a carico dei fondi “incarichi” e “condizioni di lavoro”, dopo che l'azienda abbia provveduto a gravare tali fondi dei costi per tutte le voci retributive cui i medesimi sono destinati. Oc-

corre premettere che tali residui devono essere “fisiologici”, giacché un “avanzo” superiore al 5% del valore del fondo si ritiene debba essere considerato come patologicamente dovuto ad un errore di valutazione in fase di trattativa integrativa annuale di parte economica. I fondi devono essere infatti spesi per le finalità cui sono destinati, potendo residuare soltanto le quote legate ad intercorrenti situazioni (aspettative, dotazioni organiche scoperte, modificazioni al piano emergenze etc.). Premesso quanto sopra, i residui fisiologici dei succitati due fondi devono costituire saldo della retribuzione di risultato, con riferimento esclusivamente all'anno di competenza (comma 8); vale a dire che NON possono, in alcuna maniera e nessuna misura, essere “accantonati”; ne consegue che, proprio in funzione del valore fisiologico anzidetto, la sessione economica annuale del CCIA potrà e dovrà stabilire (sarebbe pericoloso non definire tale aspetto!) che il raggiungimento degli obiettivi dati in quell'anno comporterà il pagamento del complessivo fondo di risultato derivante dal suo ammontare proprio e anche da quanto a conguaglio verrà aggiunto perché residuo degli altri due fondi. Non deve trarre in inganno quanto indicato al comma 12 circa i residui degli anni precedenti; si tratta invero di computare contabilmente tali residui nel nuovo fondo “unificato” (vd. anche seguito) dell'anno 2020, MA provvedendo ad erogare le retribuzioni di risultato per anno di competenza e in favore di coloro i quali (dirigenti, categoria per categoria) ne sarebbero stati destinatari se i residui degli anni precedenti non fossero stati oggetto, peraltro illegittimamente, di mancato utilizzo.

• Art. 95 comma 11 in relazione anche al comma 9:

«Art. 95 – 11. Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL e fino all'anno di entrata in vigore del CCNL relativo al prossimo triennio contrattuale, la destinazione annuale delle risorse disponibili del presente fondo, tra le categorie di dirigenti di cui al comma 2, lett. a), b), c), destinatarie dei precedenti fondi, è effettuata in mo-

do tale da garantire a ciascuna di esse quote di riparto proporzionalmente non inferiori a quelle risultanti dall'anno di sottoscrizione della presente Ipotesi di CCNL».

«Art. 95 – 9. Al fine di garantire la copertura degli oneri derivanti dall'applicazione della disciplina di cui all'art. 91 (Retribuzione di posizione), anche in correlazione con la definizione di nuovi assetti organizzativi, le aziende possono ridurre stabilmente le complessive risorse di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo, in una misura comunque non superiore al 30% delle stesse, incrementando di un importo corrispondente le risorse di cui all'art. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi)».

Il comma 11 è la fondamentale clausola di salvaguardia della retribuzione di risultato, fortemente voluta, affinché la previgente distinzione dei fondi di risultato, delle tre categorie dirigenziali destinatarie del CCNL (medici, veterinari, sanitari), non determinasse, con l'unificazione del fondo, alterazioni retributive significative, specie dove la quota media procapite fosse risultata assai diversificata. Il comma si applica prevedendo, in sede di CCIA, nell'ambito del valore unificato del fondo stesso, una contabilità separata, in modo che la quota media procapite destinata ai dirigenti di ciascuna delle tre citate categorie, così come retribuita distintamente fino all'anno 2019, non possa in seguito risultare inferiore a quella di tale ultimo anno, anche in termini percentuali; quindi applicando la modalità anzidetta pure alle somme che il CCNL porta a incremento del nuovo fondo. Detta modalità applicativa proseguirà fino alla vigenza di un nuovo CCNL che potrà stabilire quanto necessario al fine di salvaguardare comunque e ovviamente i livelli retributivi, anche individuali, raggiunti.

Occorre altresì porre attenzione al fatto che l'eventuale trasferimento di risorse, ai sensi del comma 9, dal fondo di risultato al "fondo incarichi", può determinare la perdita della summenzionata salvaguardia per categoria, infatti non

prevista nel citato fondo destinatario; ciò si ritiene possa e, per quanto opportuno e possibile, debba essere evitato, non già evitando per ciò solo il trasferimento delle risorse, bensì ancorando le risorse trasferite, con adeguata previsione in sede di CCIA, alla valorizzazione degli incarichi di ciascuna categoria pro quota destinataria del trasferimento stesso, con opportuna clausola di ulteriore salvaguardia nel tempo, analogamente a quanto previsto dal CCNL per il fondo di risultato.

• Art. 96 comma 3.d):

«3. L'importo di cui al comma 2 è stabilmente incrementato: [...] d) delle risorse derivanti dall'applicazione dall'art. 1 comma 435, della legge n. 205/2017, a seguito di riparto in sede regionale, previo confronto ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. h) (Confronto regionale)».

Terminiamo questa analisi commentata degli articoli e commi peculiari, inerenti gli istituti retributivi ed economici, sollecitando la necessaria attenzione su quanto disposto dal comma 3.d) dell'art. 96. Si tratta della misura compensativa dello "scippo della RIA" operato dal 2010 mediante successive disposizioni di legge, in ultimo da parte del cd. Decreto Madia, giacché l'implementazione del "fondo incarichi", ancora contrattualmente prevista mediante l'aggiunta della RIA dei dirigenti "cessati" (vd. sopra), viene frustrata dall'applicazione del "tetto 2016" previsto da detto decreto [Art. 94 comma 3.b) e correlato comma 6]. Ora, come deciso in sede di contrattazione nazionale, atteso che la Legge 205/2017 art. 1 comma 435 (cd. comma Gelli) ha previsto risorse aggiuntive a compensazione della summenzionata decurtazione permanente, tali risorse potranno implementare il "fondo condizioni di lavoro" in ogni azienda; le medesime risulteranno disponibili in misura crescente per ciascun anno a partire dal 2019, non appena le Regioni avranno acquisito il montante di competenza sulla base della ripartizione dell'importo annualmente disponibile a livello nazionale (si tratta degli

importi indicati dalla Legge 205/2017 art. 1 comma 435, con le maggiorazioni previste dal comma 435 bis introdotto dal decreto cd. "milleproroghe" - D.L. 162/2019 conv. L. 8/2020); e dopo che, in sede di confronto regionale, siano stati individuati i criteri di riparto fra le aziende sanitarie, alle quali perverrà pertanto la quota annuale di competenza in tal modo prevista.

L'incremento del fondo, come sempre da utilizzare con riferimento alle retribuzioni dell'anno di competenza gravanti sul fondo stesso (valutando in sede di CCIA se sia opportuno l'eventuale riporto a "residuo" - come sopra indicato - del biennio 2019-2020, ormai probabilmente trascorso senza possibilità di adeguata allocazione delle risorse in questione), deve altresì essere utilizzato per retribuire gli istituti cui il fondo è destinato, mediante opportune analisi circa la destinazione ottimale, in quanto equa e ragionevole; si segnala in proposito ancora come sia stata posta in evidenza più volte, nel contesto della discussione in sede di contrattazione nazionale, l'opportunità di implementare a livello aziendale il valore dei turni di pronta disponibilità, dove la valorizzazione degli stessi risultasse tuttora ancorata agli importi originari; considerato che tale operazione risultava economicamente impraticabile, oltre che potenzialmente iniqua (data la diversa retribuzione dei turni nelle diverse realtà), nella menzionata sede nazionale.

## Conclusioni

Le materie sopra trattate, di cui si è cercato fornire approfondimenti sintetici e al tempo stesso fruibili, sono indubbiamente di complesso approccio, specie quelle di parte economica. L'auspicio è comunque che, nell'illustrazione dei vari aspetti applicativi, seppure nell'inevitabile sintesi, possano essere stati forniti elementi sufficientemente chiari. La segreteria nazionale e l'ufficio legale restano in ogni caso certamente a disposizione per tutti gli ulteriori chiarimenti che dovessero risultare utili o necessari.

\* Componente Segreteria Nazionale