

## Rubrica legale



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

INDENNITÀ DI POLIZIA GIUDIZIARIA, INDENNITÀ DI PEREQUAZIONE E DESTINAZIONE ALLA PREVENZIONE DEL COSIDDETTO “ FONDO BALDUZZI”

# Stupefacente disapplicazione o mancata attuazione di istituti normo-contrattuali datati e indiscutibili

Dedichiamo questo numero della rubrica legale a un approfondimento circa la stupefacente disapplicazione, o mancata attuazione, di istituti normativi e contrattuali ormai datati e consolidati. Parrebbe un film “horror” (del tipo “A volte ritornano”), e invece no: da numerose realtà locali siamo costretti ad apprendere come le aziende sanitarie NON diano luogo a obblighi normo-contrattuali consolidati da anni e indiscutibili, adducendo interpretazioni incredibili ed omettendo perfino le relazioni sindacali ovvero percorsi di lineare adozione di atti alla base della corretta applicazione degli istituti in discussione. Trattiamo dunque, ancora una volta, di: indennità di polizia giudiziaria, indennità di perequazione, interventi straordinari di prevenzione gravanti sul cd. “fondo Balduzzi”. Si tratta infatti di istituti a contenuto economico, di precipuo interesse per i veterinari diri-

genti di aziende ed enti del SSN, nati e normati fra l’anno 2001 ed il 2012, per la cui corretta applicazione, nonostante le date, sono ancora attivi, anzi ancora insorgono (!), tanto inopinati quanto ormai inaccettabili contenziosi.

### **Indennità di polizia giudiziaria**

L’indennità di polizia giudiziaria (IPG), nell’era della contrattazione collettiva, venne istituita e normata dal CCNL della dirigenza medica e veterinaria del 3/11/2005, il cui art. 52 recita che “A decorrere dall’entrata in vigore del presente contratto, ai dirigenti medici e veterinari cui, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è stata attribuita dall’autorità competente la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria, è corrisposta, per dodici mesi, una indennità mensile lorda, del valore annuo di € 723,04 a condizione dell’effettivo svolgimento delle funzioni ispettive e di

controllo previste dall’art. 27 del D.P.R. 24 luglio 1977, n. 616 e dall’art. 3 della Legge 30 aprile 1962, n. 283”. L’IPG viene confermata in ultimo dal vigente CCNL 19/12/2019 che, nell’aggiornarne il valore, all’art. 100 recita: “... si conferma, per i dirigenti medici e veterinari, la vigenza dell’art. 52 del CCNL del 3.11.2005 (indennità ufficiale di polizia giudiziaria)...”. Stante l’abrogazione del succitato art. 3 L. 283/1962 a opera del D.lgs. 27/2021 (art. 18 c. 1 lett. b), rileva altresì quanto dettato dal medesimo decreto all’art. 2 comma 11 che recita: “Al personale delle Autorità competenti ... addetto ai controlli ufficiali e alle altre attività ufficiali è attribuita la qualifica di Ufficiale o Agente di Polizia Giudiziaria nei limiti del servizio cui è destinato e secondo le attribuzioni a esso conferite”. Premessa l’anzidetta storia normo-contrattuale dell’istituto retributivo in questione, nonostante si tratti di un istituto

ben consolidato, le succitate condotte aziendali hanno determinato ancora recentemente la proposizione di numerosi quesiti all'Ufficio legale del SIVeMP. È stato perciò chiesto apposito parere al nostro Studio legale di riferimento e, come rilasciato dall'Avv. Lucia Monacis, relativamente alla corretta applicazione dei dispositivi citati, se ne dà integrale pubblicazione nell'apposito box. Tale parere è peraltro già stato messo nella disponibilità di tutti i quadri regionali e aziendali affinché possano avvalersene nei confronti delle Amministrazioni inadempienti. Fermo restando che in caso di ulteriori e pervicaci errate applicazioni, in danno di colleghi che indebitamente non dovessero percepire le dovute retribuzioni indennitarie, l'Ufficio legale rimane a disposizione per ogni opportuna azione.

### **Indennità di perequazione**

L'indennità di perequazione (IdP) venne istituita con il DPCM 27/3/2000. Con l'art. 5 comma 2 lett. e) si prevedeva (e si prevede, stante l'attuale vigenza) che nella formazione delle tariffe sia garantita una percentuale pari al 5% della massa dei proventi dell'attività libero-professionale, al netto delle quote a favore dell'azienda, quale fondo aziendale da destinare alla perequazione per quelle discipline mediche e veterinarie (!) che abbiano una limitata possibilità (non certo e non necessariamente l'impossibilità) di esercizio della libera professione intramuraria; non casualmente all'art. 11 - commi 1 e 5 - si prevede che "Le attività libero-professionali dei dirigenti sanitari del dipartimento di prevenzione costituiscono uno specifico insieme di prestazioni non erogate in via istituzionale dal Servizio sanitario nazionale..." sicché "L'incompatibilità con le funzioni svolte è accertata per ciascun dirigente dal direttore generale dell'azienda" e "Non è consentito, comunque, l'esercizio di attività libero-professionale individuale in favore di soggetti pubblici e privati da parte dei medici e veterinari che svolgono nei confronti degli stessi soggetti funzioni di vigilanza o di controllo o funzioni di ufficiale di polizia giudiziaria". Le modalità attuative di

quanto ivi previsto sono state poi meglio definite con l'art. 57 comma 2 lett. i) del CCNL 8/6/2000 e nuovamente ridefinite, con espresso richiamo al menzionato DPCM, nell'art. 116 comma 2 lett. i) del CCNL 19/12/2019, dove si prevede che nella formazione delle tariffe deve essere prevista un'ulteriore quota da attribuire ai sensi dell'art. 7, comma 5, lett. d) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) così come appunto previsto dall'art. 5, comma 2, lett. e) del DPCM del 27/3/2000. Rileva altresì quanto previsto dall'art. 1 comma 12 della Legge 120/2007, dove si prevede che "Le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano dovranno definire le modalità per garantire l'effettuazione, da parte dei dirigenti veterinari del Servizio sanitario nazionale, delle prestazioni libero professionali che per la loro particolare tipologia e modalità di erogazione esigono una specifica regolamentazione".

Premesso il suddetto iter storico di quanto dettato da norme di legge e CCNL di categoria in punto di indennità di perequazione, potrebbe apparire pleonastico indicare il percorso mediante il quale, conformemente alle norme, occorre individuare i dirigenti, per quanto ci riguarda i veterinari, che ne devono essere percettori; ma, considerati nuovamente le diffuse inadeguate condotte datoriali, pare invece opportuno aggiornare quanto peraltro già espresso in precedenti pareri dei nostri legali oltre che dell'Ufficio legale SIVeMP.

Orbene, le norme di legge e contrattuali richiamate evidenziano come, a fronte della generale disciplina dell'attività libero professionale intramuraria, debba essere specificamente normato a livello locale, regionale e aziendale, lo svolgimento di tale attività da parte dei medici e dei veterinari dei dipartimenti di prevenzione; i quali erogano infatti prestazioni specifiche, fra le quali risultano dotate di ulteriore peculiarità e tipizzazione quelle veterinarie; senza che ciò possa tuttavia costituire in alcun modo causa di esclusione dei veterinari dallo svolgimento della libera professione intramoenia, essendo chiaramente sancito dalla succitata Legge 120/2007

che agli stessi ne deve invece essere garantita comunque l'effettuazione. Ma, si badi bene, l'esercizio della libera professione intramoenia da parte di uno o più veterinari non può determinare l'esclusione dei colleghi afferenti alle tre aree disciplinari veterinarie dal pacifico diritto a percepire l'indennità in questione. Difatti, se da un lato (come detto) i medici veterinari operanti nelle discipline dei dipartimenti di prevenzione devono potere esercitare il generale diritto allo svolgimento di attività libero professionale intramoenia, d'altro canto tale diritto è, e resta, comunque oggetto, in radice, di una specifica compressione di origine normativa non esistente per alcuna altra disciplina; compressione derivante dal noto conflitto d'interessi che può determinarsi nell'ambito del rapporto controllore/controlato in capo ai soggetti che espletano funzioni ispettive, di vigilanza e di controllo, che in altri termini è perciò descrivibile proprio come limitata possibilità di esercizio del diritto in questione, incombente dunque in primis sui detti veterinari, così come peraltro anche sui medici afferenti alla stessa area dipartimentale di sanità pubblica veterinaria e sicurezza alimentare (ex art. 7 quater D.lgs. 502/1992), e invero su ben pochi altri soggetti ovvero altre discipline; al di fuori dei quali non è mai ravvisabile una compressione del diritto in esame di pari livello.

Perciò, nel precisare ancora che detto conflitto di interessi non può determinare alcun divieto in relazione a una mera potenzialità, bensì deve essere rilevato - come causa limitante - in concreto ed in riferimento a specifiche situazioni e soggetti, risulta evidente che i veterinari dirigenti dei dipartimenti di prevenzione, oltre che i predetti medici, anche qualora taluni di essi svolgessero attività libero professionale intramoenia, sono comunque "destinatari privilegiati" di quote parte del summenzionato fondo di perequazione, seppure unitamente ad altri soggetti sui quali, indipendentemente dallo svolgimento dell'attività intramuraria, incombono le oggettive ed ineludibili limitazioni di cui sopra, ovvero altre analoghe restrizioni caratterizzate da pari oggettività e cogenza

normativa. Individuate pertanto, in sede di trattativa integrativa (!), secondo i su enunciati principi, le discipline caratterizzate da “limitata possibilità ...” (tra cui non v’è dubbio - occorre ripeterlo - che ricadano quelle veterinarie), tutti i veterinari e i medici afferenti a tali discipline dovranno essere destinatari dell’indennità gravante sul fondo de quo: naturalmente potendo essere valutata anche una graduazione ovvero una distinzione fra le quote parte destinate ai dirigenti afferenti alle stesse discipline, sulla base di criteri oggettivi capaci di illustrare le ulteriori eventuali differenze nella “limitazione” posta alle medesime dalla concreta applicazione degli enunciati principi, oltre che valutando se, in quali casi e con quali criteri e limiti, escludere dal beneficio quei dirigenti che, pur destinatari dell’indennità per appartenenza a disciplina caratterizzata dai limiti citati, nonostante gli stessi abbiano trovato comunque una qualche possibilità di svolgere una quota più o meno rilevante di attività libero professionale. A tal punto risulterebbe gravissima l’inerzia di un’Amministrazione nella quale non fossero state svolte le relazioni sindacali anzidette fino alla loro conclusione, con la quale devono essere state individuate le discipline destinatarie del fondo di perequazione, sicché tutti i dirigenti ne divengano percettori, con eventuali differenziazioni ed esclusioni in capo chi svolgesse comunque, sicché in via certamente marginale, una qualche attività libero professionale. Ma, in ogni caso, ogni Amministrazione è obbligata annualmente all’accantonamento delle somme di cui al richiamato e vigente dispositivo contrattuale in questione (5% della massa dei proventi dell’attività libero-professionale, al netto delle quote a favore dell’azienda - NESSUNA diversa percentuale!), stante che risulterebbe illegittima qualsivoglia distribuzione a iniziativa datoriale del fondo così costituito, in assenza degli esiti della suddetta trattativa; e fatta pertanto altresì salva la possibilità, a iniziativa di qualsivoglia parte interessata, di adire la sede giurisdizionale per un giudizio di accertamento finalizzato alla determinazione di quanto le parti non

siano risultate in grado di decidere dopo congruo tempo, affinché non si produca un indebito arricchimento dell’Amministrazione sine die (quanto all’inerzia dell’Amministrazione e al conseguente danno si veda anche il successivo capitolo inerente il cd. “Fondo Balduzzi”). Pare ancora opportuno trattare dell’eventuale proposta di parte datoriale, talora inopinatamente formulata, di vincolare la corresponsione agli interessati delle somme come sopra accantonate soltanto a fronte della preventiva e “pari corresponsione” di un debito orario. Appare evidente come dette somme (indennità di perequazione) non costituiscano retribuzione di prestazione lavorativa, nemmeno accessoria (ex art. 83 CCNL 19/12/2019), sicché alla stessa debba corrispondere anche un debito orario conforme alla prestazione resa, bensì indennità economica a carattere risarcitorio, in quanto compensativa della compressione di un generale diritto (la libera possibilità di esercizio dell’AL-PI) specificamente incombente soltanto su alcuni (destinatari di una limitata possibilità ...). Qualsiasi previsione di tal fatta (debito orario), giacché assente nelle specifiche norme istitutive e regolatrici dell’istituto in questione come sopra richiamate, oltre che irragionevole e ingiustificabile, costituirebbe dunque “reformatio in pejus” della disciplina normo-contrattuale nazionale; rispetto alla cui eventualità sarebbe quindi possibile adire la competente magistratura, nondimeno considerando la temerarietà di un’iniziativa unilaterale in tal senso dell’Amministrazione, passibile altresì di stigmatizzazione anche presso la magistratura contabile in quanto atto produttivo di un contenzioso tanto inutile quanto dannoso e perciò da evitarsi. Infine, pare superfluo ma si vuole comunque sottolineare come nessuna quota del fondo di perequazione possa essere legittimamente destinata ad altro scopo se non all’anzidetto specifico fine perequativo, qualsivoglia siano lo strumento e il metodo individuati dal tavolo di trattativa per il corretto raggiungimento di tale fine, fermo restando l’obbligatorio rispetto di tutti gli enunciati presupposti normativi e contrattuali.

### **Interventi straordinari di prevenzione**

Il cosiddetto “Decreto Balduzzi” (D.L. 158/2012 conv. L. 189/2012), nel modificare l’art. 1 comma 4 lettera c) della Legge 120/2007, all’art. 2 comma 1 lettera e) prevedeva e tuttora prevede la definizione, d’intesa con i dirigenti interessati, previo accordo in sede di contrattazione integrativa aziendale, di importi da corrispondere a cura dell’assistito, prevedendo altresì che “Nell’applicazione dei predetti importi, quale ulteriore quota, oltre quella già prevista dalla vigente disciplina contrattuale, una somma pari al 5 per cento del compenso del libero professionista viene trattenuta dal competente ente o azienda del Servizio sanitario nazionale per essere vincolata ad interventi di prevenzione ovvero volti alla riduzione delle liste d’attesa”.

Quanto alla trattativa integrativa, il richiamo è chiaramente da riferirsi attualmente all’art. 7 comma 5 lettera d) del vigente CCNL 19/12/2019 dove si prevede che siano oggetto della trattativa aziendale “i criteri generali per la definizione dell’atto di cui all’art. 114, comma 1 (Attività libero-professionale intramuraria 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 ...”. E, tenuto conto che detto “Atto”, sulla base dei summenzionati criteri, deve prevedere l’istituzione di “appositi organismi di promozione e verifica, costituiti in forma paritetica fra dirigenti sanitari rappresentanti delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative della dirigenza medica, veterinaria e sanitaria e rappresentanti dell’azienda” [DPCM 27 marzo 2000 art. 5 comma 2 lett. h)], rileva sul punto anche l’art. 116 comma 1 dove si prevede che “I criteri per l’attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati nonché al personale che presta la propria collaborazione sono stabiliti dall’azienda con apposita disciplina adottata con le procedure dell’art. 114, comma 1”.



Torino, 26 ottobre 2022

Spett.le S.I.Ve.M.P.  
Segreteria Nazionale  
SEDE

a mezzo e-mail

**Oggetto:** Parere in merito allo svolgimento di funzioni di P.G. da parte dei dirigenti veterinari del SSN ed al correlato inquadramento normo-contrattuale.

È stato posto un quesito, da parte di codesta Organizzazione Sindacale, relativamente allo svolgimento delle funzioni di polizia giudiziaria da parte dei veterinari dirigenti degli Enti e delle Aziende del SSN ed al correlato inquadramento normo-contrattuale, anche al fine della corretta corresponsione da parte delle Amministrazioni datrici della relativa indennità di funzione.

Pare opportuno premettere alcune osservazioni di carattere generale, analizzando innanzitutto la questione della formale attribuzione della qualifica di UPG. Fin dall'entrata in vigore della Legge 833/1978, che all'art. 21 recitava e validamente ancora recita che *"...spetta al prefetto stabilire su proposta del presidente della regione, quali addetti ai servizi di ciascuna unità sanitaria locale, nonché ai presidi e servizi di cui al successivo articolo 22 (Presidi e servizi multizonali di prevenzione) assumano ai sensi delle leggi vigenti la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria, in relazione alle funzioni ispettive e di controllo da essi esercitate relativamente all'applicazione della legislazione sulla sicurezza del lavoro"*, l'attribuzione della qualifica di UPG è stata ed è pertanto prerogativa del Prefetto solo ed esclusivamente per gli operatori dell'attuale Servizio di Prevenzione e sicurezza degli ambienti di lavoro. Tutti gli altri dipendenti dei Dipartimenti di Prevenzione che svolgano funzioni ispettive, di vigilanza e di controllo - e in questa sede rilevano in particolare i veterinari, oltre ai medici, dei Servizi dell'Area dipartimentale di Sanità Pubblica Veterinaria e Sicurezza Alimentare (Sanità Animale, Igiene Alimenti di Origine Animale, Igiene Allevamenti e P.Z., Igiene Alimenti e Nutrizione) - possono invece trovarsi a operare quali Ufficiali di Polizia Giudiziaria ai sensi del vigente art. 2 comma 11 - D.lgs. 2 febbraio 2021 n. 27 in cui si prevede che *"Al personale delle Autorità competenti (tra cui le ASL e perciò i Servizi veterinari delle medesime) addetto ai controlli ufficiali e alle altre attività ufficiali (pertanto i veterinari espressione del potere autoritativo delle ASL) è attribuita la qualifica di Ufficiale o Agente di Polizia Giudiziaria nei limiti del servizio cui è destinato e secondo le attribuzioni ad esso conferite"*. In precedenza operava, ancorché in modo sostanzialmente sovrapponibile, l'art. 3 della Legge n. 283/1962, ora abrogato dal medesimo d.lgs. 27/2021, in quanto attuativo della nuova normativa europea ed in particolare del Regolamento n. 2017/625/UE. Poc'anzi è stato specificato che i veterinari del SSN "possono trovarsi ad operare quali UPG" perché i veterinari dei menzionati servizi che svolgono le funzioni su indicate NON sono "tout court" UPG, bensì vengono a rivestire tale qualifica, automaticamente, e tuttavia soltanto nell'immediatezza del riscontro di fatti che possano assumere caratteristica di illecito penalmente rilevante e ritenuto pertanto meritevole di essere "riferito" all'Autorità Giudiziaria competente ai sensi dell'art. 347 CPP. Naturalmente il presupposto è che i medesimi veterinari siano stati incaricati, ovviamente dal loro superiore gerarchicamente sovraordinato (di norma Direttore o Responsabile di struttura), ovvero dall'Azienda, di svolgere le anzidette attività ispettive (controllo ufficiale e altre attività ufficiali), nonché quelle di cui al DPR n. 616/1977 (vd. infra), nel cui contesto possa aversi il riscontro menzionato.

È dunque possibile affermare che, in primis, il direttore della struttura veterinaria e/o l'Azienda determinano a quali veterinari affidare le attività ispettive che, per le loro stesse caratteristiche, definite in particolare dai Regolamenti UE, potendo comportare l'adozione di provvedimenti espressione del potere autoritativo della P.A. ovvero anche l'assunzione

di impegni “verso l'esterno” e/o opponibili da terzi e come tali passibili di rilievo anche erariale, non potranno essere svolte altrimenti che con la qualifica di Pubblico Ufficiale. Qualora poi detti veterinari si trovassero a riscontrare fatti ritenuti passibili di rilevanza penale (*ut supra*), assumerebbero quindi automaticamente la qualifica di UPG ai sensi e per gli effetti dell'art. 57 CPP e del correlato art. 55, tenuto conto che le funzioni ivi richiamate sono proprio quelle di cui al citato art. 2 D.lgs. 27/2021.

Da quanto precede, e tenuto conto che anche il menzionato art. 2 comma 11 D.lgs. 27/2021, con l'affermazione “è attribuita”, altro non fa che sancire l'anzidetto automatismo di cui all'art. 57 comma 3 CPP in presenza delle suddette conferite funzioni, ne consegue che nessuna autorità, certamente nessuna Azienda Sanitaria e nemmeno alcun Ente Regione, può attribuire la “qualifica di UPG” - come tale - ad alcun veterinario del SSN, quanto piuttosto può e deve attribuire (*rectius*: formalizzare in capo a chi stia) la possibilità di rivestire tale qualifica; individuando a tal fine chi sia tributario delle funzioni il cui svolgimento potrebbe portare all'eventuale ma automatico gravame (*ut supra*) dato dalle assai rilevanti responsabilità correlate all'assunzione della funzione di PG; e, nel caso, dotare i soggetti - individuati come precede - di appositi tesserini di riconoscimento: documenti che pertanto sono destinati a riconoscere e rendere conoscibile la possibilità, per i portatori, di assumere nei casi dati le funzioni di PG; e tuttavia mai potranno costituire documento di per sé attributivo della qualifica di UPG.

Se quanto precede è di tutto rilievo al fine della individuazione dei veterinari del SSN giuridicamente capaci di agire nella veste di UPG, relativamente alla figura dei veterinari dirigenti risulta parimenti rilevante quanto previsto dalle norme che in via principale ne regolano il rapporto di lavoro, il CCNL nel tempo vigente e le norme di legge ivi richiamate, sia per necessaria coerenza con quanto precede sia per la corretta attribuzione della specifica voce retributiva correlata alla funzione in esame.

Il CCNL di categoria del 3/11/2005 con l'art. 52 ha introdotto tra le voci retributive accessorie l'indennità di polizia giudiziaria, disponendo che “*A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, ai dirigenti medici e veterinari cui, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è stata attribuita dall'autorità competente la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria, è corrisposta, per dodici mesi, una indennità mensile lorda, del valore annuo di € 723,04 a condizione dell'effettivo svolgimento delle funzioni ispettive e di controllo previste dall'art. 27 del D.P.R. 24 luglio 1977, n. 616 e dall'art. 3 della Legge 30 aprile 1962, n. 283*”. Stante quanto precede, appare innanzitutto chiaro come il tratto “... *attribuita dall'autorità competente la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria* ...”, sia da leggersi pertanto, in un corretto contesto interpretativo logico-sistematico, come “... *attribuita dall'autorità competente la possibilità di rivestire la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria* ...”. Ma, poiché detto art. 52 viene espressamente richiamato e dichiarato tuttora vigente, per la parte sopra menzionata, dal nuovo CCNL 19/12/2019 art. 100, v'è pure da sostituire, a causa dei sopravvenuti aggiornamenti normativi (*ut supra*), il riferimento all'art. 3 Legge 283/1962 con il riferimento al nuovo art. 2 comma 11 D.lgs. 27/2021. Ora, sul punto e per quanto qui interessa, l'art. 100 del vigente CCNL dispone che “... *si conferma, per i dirigenti medici e veterinari, la vigenza dell'art. 52 del CCNL del 3.11.2005 (indennità ufficiale di polizia giudiziaria)* ...” e che “*ferma restando la corresponsione per dodici mensilità, l'indennità di cui al presente articolo è rideterminata in Euro 80,00*”. Considerati quindi congiuntamente i succitati dispositivi contrattuali nel senso indicato, i medesimi appaiono indubbiamente coerenti con il quadro sopra prospettato e, atteso che le funzioni di cui all'art. 27 D.P.R. N. 616/1977 (indicate dall'art. 52 CCNL 3/11/2005 quale ulteriore presupposto per la concessione dell'indennità di UPG) sono quelle di sanità pubblica veterinaria ivi indicate, e invero declinate in modo ancor più ampio di quanto prevede il citato art. 2 comma 11 D.lgs. 27/2021 (tutte le funzioni inerenti “all'igiene e assistenza veterinaria, ivi compresa la profilassi, l'ispezione, la polizia e la vigilanza sugli animali e sulla loro alimentazione, nonché sugli alimenti di origine animale”), non potrà esservi dubbio sul fatto che l'indennità di polizia giudiziaria debba essere corrisposta a qualsiasi veterinario dirigente risulti tributario delle medesime funzioni, giacché si trova nella possibilità di dover rivestire la qualifica di P.G. in qualsiasi momento della propria attività di servizio; ed è proprio tale “alea” di maggior responsabilità, che esula dalle competenze tipiche del veterinario dirigente del SSN, ad essere compensata con l'indennità de qua nel CCNL di categoria. All'uopo, pare ancora opportuno sottolineare, è dovere dell'Amministrazione di appartenenza, fin dal primo giorno di assunzione, chiedere al direttore della struttura di appartenenza del dirigente, e dovere di quest'ultimo, di indicare tempestivamente e motivatamente se il veterinario dovesse trovarsi in una di quelle situazioni, evidentemente del tutto marginali, in cui al medesimo non fosse dato lo svolgimento di alcuna delle suddette funzioni: unico caso in cui sarebbe difatti legittimo non corrispondere l'indennità di UPG. In mancanza di quanto precede, tale indennità, proprio perché correlata a funzioni evidentemente svolte fin dal primo giorno di assunzione, deve essere oggetto di retribuzione con la medesima decorrenza. Non rileva quindi il

fatto che un veterinario operi in équipe con un collega cui è già stato formalizzato il riconoscimento delle citate funzioni (con collegata alea di rischio e conseguente retribuzione indennitaria), e nemmeno il fatto che il veterinario si trovi nel periodo di prova e tanto meno l'eventuale inquadramento del dirigente a tempo determinato: è difatti pacifico che quello stesso svolgimento delle funzioni, requisito per la corresponsione dell'indennità di UPG, pone il veterinario - nei casi anzidetti e ancorché in prova o con contratto a termine - nell'obbligo di sottoscrivere la "notizia di reato", mettendosi così in diretto rapporto con l'A.G., con la conseguente sovra-responsabilità cui deve corrispondere la correlata indennità retributiva; giacché il dirigente che abbia accertato, anche ove non da solo, fatti passibili di rilevanza penale, deve in ogni caso renderne notizia all'A.G. nei termini di legge, a propria firma e correlata responsabilità.

Tanto si rimette in risposta al quesito formulato.

Avv. Lucia Monacis

Quale percorso deve pertanto essere seguito, nel rispetto della normativa e del CCNL vigente, per l'attivazione dell'istituto in questione e perché venga dato annualmente luogo correttamente al medesimo?

Innanzitutto, l'Amministrazione era tenuta e, ove ancora ciò non fosse avvenuto, resta tenuta, ad attivare il cd. "Comitato paritetico ALPI", nel quale deve sedere anche e almeno un rappresentante sindacale di O.S. che abbia la maggior rappresentatività della professionalità veterinaria (!), affinché tale organismo aggiorni il "Regolamento ALPI"; di modo che le tariffe comprendano, oltre alle restanti voci di legge (tra cui il 5% da destinarsi al cd. fondo di perequazione) anche l'addizione dell'ulteriore 5% da destinarsi a costituire il cd. "fondo Balduzzi". Difatti, il 5% qui previsto, così come il 5% perequativo (!), non devono certo costituire detrazione rispetto all'onorario richiesto dal professionista, bensì devono costituire addizione al medesimo affinché le somme così complessivamente percepite dal paziente/utente possano poi subire equivalente trattenuta da parte dell'Azienda per i fini cui sono destinate. In assenza della tempestiva attivazione dell'accantonamento dei due fondi in tale maniera, ne consegue perciò la sola e unica responsabilità aziendale per ogni successiva mancata attuazione degli istituti economici correlati e per ogni danno che ciò abbia prodotto ovvero produca. Tanto premesso e, si auspica, svolto

da parte delle amministrazioni, occorrerà che l'Azienda definisca in sede di trattativa integrativa le modalità per la destinazione del "fondo Balduzzi" (così costituito), atteso che tutto l'ammontare deve essere destinato a interventi, chiaramente straordinari rispetto all'ordinaria attività istituzionale, sia di prevenzione sia volti alla riduzione delle liste d'attesa: in altri termini deve essere definito, naturalmente sulla base dell'ammontare del fondo generato annualmente, in favore di quali progetti strategici di prevenzione e su quali liste d'attesa maggiormente critiche si ritiene intervenire, destinando quali importi, nei diversi casi, delle risorse complessivamente disponibili; e definendo nella medesima sede criteri e modalità attuativi.

Dato luogo a quanto precede, l'Azienda avrà così definito, da un lato quali progetti strategici di prevenzione potranno essere presentati, anche e in specie da parte dei servizi del Dipartimento di Prevenzione (!), con quali modalità e con quale budget disponibile, dall'altro se e quali attività aggiuntive potranno essere svolte per la riduzione delle liste di attesa in quanto finanziate da parte del fondo in questione (la priorità agli interventi di prevenzione è chiaramente nella lettera stessa della norma!). Successivamente l'Amministrazione potrà informare gli interessati, Direzioni dei servizi di prevenzione e dei servizi medici ospedalieri, circa modi e termini per la condivisione e l'attuazione delle attività che, svolte dai professionisti individua-

ti secondo i criteri come sopra definiti, verranno quindi retribuite a valere sul medesimo fondo Balduzzi; naturalmente a totale esaurimento dello stesso ovvero - in via marginale - ad implementazione solo e soltanto del fondo dell'anno contabile successivo, tenuto conto che l'obbligo di legge a vincolare tali risorse ai succitati utilizzi non consente il dirottamento delle stesse ad alcuna altra destinazione.

In conclusione, si è cercato di fornire, in ampia sintesi, gli elementi necessari affinché, in ciascuna realtà locale, possa essere difeso il diritto dei veterinari agli emolumenti che devono derivare dalla corretta attuazione degli istituti normo-economici analizzati, sia dove le amministrazioni risultassero incredibilmente ancora inadempienti sia ove ritenessero dare errate interpretazioni attuative o perfino mettere in discussione il diritto stesso. Con l'auspicio che, in tempi di contrattazione caratterizzata da cotanta inerzia datoriale da costringerci ancora in attesa di un contratto ormai in ritardo di quattro anni, e senza contare che il precedente CCNL risulta pure e ancora inattuato in oltre i due terzi delle amministrazioni destinatarie, almeno quanto pacificamente dovuto, perché già chiaramente normato, possa essere acquisito anche attraverso adeguata conoscenza degli istituti regolatori, ad evitare la necessità di attuare contenziosi davvero inaccettabili su materie già oggetto di norme, come detto, tanto consolidate quanto chiare e indiscutibili.