

NUOVO CCNL

# Contrattazione Aziendale. A che punto siamo?

Pierluigi Ugolini\*

*L'importanza di un'efficace  
contrattazione aziendale, non  
sempre implementata*

**N**el nuovo CCNL 2019-2021 sono presenti novità non da poco. La piena applicazione e fruibilità di tali aspetti è tuttavia legata a una effettiva e consapevole contrattazione aziendale, che in molte aziende deve ancora iniziare.

Indispensabile, inoltre, per una efficace contrattazione, la definizione in ambito di confronto regionale della ripartizione tra le Aziende ed Enti (inclusi quindi gli II.ZZ.SS) delle risorse indicate nella tabella di ripartizione allegata al CCNL che destina, a partire dall'anno 2023, le risorse di cui all'art. 1 commi 435 e 435 bis, della Legge n. 205/2017

A tal proposito vale la pena di sottolineare come:

1. dall'anno 2023 le risorse di cui all'art. 1 della citata Legge 205 comma 435 devono essere interamente destinate (a regime) al fondo di cui all'art. 73 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);
2. dall'anno 2023 le risorse di cui all'art. 1 della citata Legge 205 comma 435 bis devono essere interamente destinate (a regime) ai trattamenti accessori del fondo di cui all'art. 72 (Fondo per la retribuzione degli incarichi);
3. dall'anno 2022 e le risorse di cui all'art. 1, comma 293 della legge n. 234/2021 devono essere interamente destinate (a regime) al fondo di cui all'art. 73 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);
4. dall'anno 2023, le risorse di cui all'art. 1, comma 527 della legge n. 145/2018 devono essere interamente destinate (a regime) al fondo di cui all'art. 74 (Fondo per la retribuzione di risultato).

Ne consegue che, una volta assegnate alle aziende ed enti destinatari tali quote economiche andranno ripartite tra i dirigenti presenti in organico, tenendo conto degli anni di riferimento ed evidentemente delle destinazioni previste. Laddove tale ipotesi non fosse percorribile evidentemente andranno redistribuite come residui dei fondi e se del caso come contrattualmente previsto come arretrati di retribuzione di risultato (rispettando l'anno di pertinenza).

Altro punto di evidente interesse per il necessario adeguamento dei contratti integrativi aziendali riguarda l'attualizzazione al CCNL dei regolamenti aziendali in tema di orario di lavoro.

La portata di tale adeguamento è palesemente strategica, collegata alla certificazione annuale della consistenza dei fondi che ha impatto sul calcolo della quota oraria non disponibile per il recupero a fine anno, come da algoritmo di calcolo previsto dal CCNL ovvero: totale del fondo di risultato, integrato dei residui a consuntivo del fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro/n° dei dirigenti in servizio durante l'annualità di riferimento/40.

Bisogna poi prestare attenzione, evidentemente, alla gestione dei turni di pronta disponibilità, da collegare inevitabilmente alla corretta stesura del piano annuale delle emergenze (che prevede di individuare i contingenti minimi di personale da mantenere in servizio, anche in caso di sciopero) anche in funzione delle discipline di riferimento e dell'appartenenza o meno alle unità operative individuate che va effettuato tenendo conto ricordando come sono program-

mabili, nell'arco di un quadrimestre, non più di 10 servizi di pronta disponibilità calcolati come media mensile nell'arco di tutto il periodo.

Il CCNL prevede anche la possibilità di incrementare il valore dei turni di guardia e prona disponibilità, in caso di accertata capienza del relativo fondo, opportunità questa evidentemente da cogliere ogni volta che sia possibile. Altro aspetto peculiare chiaramente e si spera definitivamente chiarito dall' art. 27, comma 12 bis, è la particolare individuazione delle modalità sia organizzative delle attività rese fuori dal normale

orario di lavoro dei dirigenti veterinari (12 ore diurne) con possibilità di rendere prestazioni da classificare come obiettivo prestazionale incentivato e remunerate dal fondo di risultato opportunamente integrato dalle risorse rese disponibili dal D.lgs 32 e s.m.i.

Tale modalità applicativa consente evidentemente sia di poter far fronte ad esigenze di servizio collegate ad attività che rendano necessario un impegno orario non ordinario sia di evitare che tali attività vengano classificate come prestazioni libero professionali e pertanto assoggettabili ad ENPAV (con relativo

obbligo di iscrizione, anche retroattiva). A tal proposito è stata inviata una apposita **circolare esplicativa (allegata)** a tutti gli Assessori alla sanità regionali e provinciali, tutte le Direzioni generali di AA.SS.LL. ed Enti e ai Presidenti Regionali e Aziendali FVM riportante le modalità applicative di tale innovativo istituto contrattuale.

Sempre in sede di contrattazione integrativa particolare attenzione andrà posta alla certificazione annuale della consistenza dei fondi ed in particolare del fondo di posizione, considerata l'innovativa indicazione dell' art. 23,



Prot. 463/fvm

Roma, 15 Novembre 2024

Alle Regioni e Province Autonome  
c.a. Sigg. Assessori alla Sanità

Alle Aziende Sanitarie dei SS.SS.RR.  
ove presenti i Servizi Veterinari  
c.a. Sigg. Direttori Generali

e, per conoscenza  
ai Segretari Regionali e Aziendali FVM

LORO SEDI

**Oggetto:** necessaria, corretta e tempestiva applicazione dei dispositivi di cui all'art. 27 comma 12 bis CCNL 2019-2021 del 3/1/2024, anche ai fini previdenziali.

La presente nota viene inviata sia in riferimento alla necessaria corretta applicazione, da parte delle Aziende sanitarie, del CCNL dell'Area Sanità ed in particolare dell'articolo 27 comma 12 bis che riguarda le prestazioni istituzionali e in specie di controllo ufficiale che risultassero necessarie e venissero svolte dai medici veterinari fuori dell'ordinario orario di lavoro, sia quale seguito alla nota recentemente inviata sul medesimo tema dall'ENPAV a codesti Assessorati con invito a sensibilizzare sul punto codeste medesime Aziende.

Il CCNL 2019-2021 del 23/1/2024 riteniamo abbia chiarito in via definitiva la qualificazione delle prestazioni inerenti "controlli ufficiali e altre attività ufficiali" (così secondo i Regolamenti UE vigenti e di riferimento - nn. 429/2016 e 625/2017) quali attività istituzionali che, in quanto rese dai medici veterinari dirigenti delle ASL nella qualità di pubblici ufficiali ed eventualmente di UPG, devono essere inquadrate nel contesto del lavoro dipendente, come del resto anche sottolineato nel recente passato dal Ministero della Salute.

L'art. 27 comma 12 bis del menzionato CCNL recita infatti che "I controlli ufficiali di cui ai vigenti Regolamenti della U.E. ed alla correlata normativa nazionale e regionale, effettuati al di fuori dell'ordinario orario di lavoro del dirigente veterinario, sono considerati obiettivi prestazionali incentivati con risorse a carico del Fondo per la retribuzione di risultato corrispondentemente incrementato, ai sensi dell'art. 95, comma 4, lett. f) del CCNL 19.12.2019 (Fondo per la retribuzione di risultato) ed in applicazione della normativa sopra richiamata, con oneri a carico della quota di introiti derivanti dalla riscossione delle tariffe spettante alle Aziende di cui all'art. 15, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 2.2.2021 n. 32 e s.m.i. depurata degli oneri a carico dell'Azienda".

Ciò premesso, questa O.S. ritiene utile e opportuno fornire alcune indicazioni complementari sul punto, con l'auspicio di un'omogenea e corretta applicazione del dettato contrattuale anche affinché, come sottolineato dall'ENPAV, vengano evitate incomprensioni con ricadute negative, invero da evitarsi nei confronti dei veterinari che si rendessero pure disponibili a svolgere attività anche al di fuori dell'ordinario orario di lavoro e del correlato debito orario contrattuale, specie nell'attuale situazione di nota emergenza sanitaria legata all'epidemia di PSA ed alla recrudescenza della "blue tongue" e dell'influenza aviaria.

Pare utile innanzitutto precisare che costituiscono attività ufficiali e in specie di controllo ufficiale (Reg. UE 625/2017 art. 2) tutte quelle svolte dalle Autorità Competenti (A.C. di cui al D.lgs. n. 27/2021 art. 2), quindi svolte da parte dei veterinari ufficiali dei servizi veterinari delle ASL in quanto A.C. Locale, al fine di verificare il rispetto, anche ai fini certificativi, delle norme U.E. e nazionali di cui al Reg. UE 625/2017 art. 1 par. 2; pertanto ed in particolare quelle svolte negli ambiti relativi agli alimenti e alla sicurezza alimentare (integrità e salubrità, in tutte le fasi della produzione, anche primaria, della trasformazione e della distribuzione), alla fabbricazione e all'uso di materiali e oggetti destinati a ve-

comma 2 che recita: “Ove sia rilevato uno strutturale mancato pieno utilizzo delle risorse consolidate del fondo per la retribuzione degli incarichi, non derivante da cessazioni o assenze, l’Azienda o ente, previo confronto ai sensi dell’art. 6, comma 3, lett. d) (Confronto aziendale), procede alla rivalutazione delle retribuzioni di posizione variabile al fine di pervenire al pieno utilizzo delle predette risorse.”

Tutto ciò premesso apprendiamo che ad oggi meno del 50% delle Aziende ed Enti ha attivato la contrattazione integrativa, pochissime hanno adeguato i

regolamenti e pochissime stanno dando seguito alle nuove regole contrattuali, in particolare in tema di orario di lavoro e di regolamenti in materia di conferimento degli incarichi.

Rileviamo tuttavia come tali regolamenti, se superati dal nuovo CCNL, non siano più applicabili né reiterabili in esito ad accordi aziendali per esplicita previsione del CCNL per quanto in contrasto, e pertanto in assenza di una definizione di nuove regole valgono quelle negoziali nazionali e non quelle precedenti.

Per chiudere questa breve disamina vale la pena, in questa sede, i rimarcare co-

me la mancata attivazione ed eventuale chiusura della contrattazione aziendale sia in gran parte ascrivibile alle Regioni ed alle direzioni strategiche aziendali, che non convocano o non applicano il CCNL, non a posizioni ostatiche della parte sindacale, nonostante da alcune parti (sindacali) si continui a sostenere la tesi del mancato raggiungimento di tali obiettivi per cause legate al mancato raggiungimento di un quorum (51%) auspicato da pochi ma utile a nessuno.

\*Membro della Segreteria Nazionale SIVeMP

nire a contatto con alimenti, all’emissione di OGM a fini di produzione di alimenti e mangimi, ai mangimi e alla loro sicurezza (in ogni fase di produzione, trasformazione, distribuzione e uso), alla salute animale, alla prevenzione dei rischi sanitari per l’uomo e per gli animali derivanti da sottoprodotti di origine animale e prodotti derivati, alle prescrizioni in materia di benessere degli animali. In tali ambiti sono ricomprese chiaramente tutte le funzioni tese a dare corretta applicazione alle norme per la prevenzione e il controllo delle malattie degli animali che sono trasmissibili agli animali o all’uomo (Reg. UE 429/2016 e correlata normativa eurounionaria e nazionale).

Appare evidente come tutte le funzioni di prevenzione, di controllo e ispettive a valenza e/o finalità sanitaria, proprie di tutte le tre aree disciplinari (Sanità Animale, Igiene degli Alimenti di Origine Animale e Igiene degli Allevamenti e delle Produzioni Zootecniche) in cui si devono articolare i distinti servizi veterinari delle ASL (D.lgs. n. 502/1992 s.m. e i.), rientrino nelle attività di cui al paragrafo precedente.

Data la specificità vale la pena sottolineare che pure le attività svolte dai veterinari del SSN in materia di animali d’affezione e in specie ogni azione di prevenzione e controllo sanitario riguardante gli animali d’affezione, nonché la sorveglianza sugli spostamenti degli stessi, anche mediante verifica della necessaria documentazione e rilascio di apposite certificazioni (in specie i “passaporti” ex Reg.ti UE 576/2013 e 577/2013), oltre a rientrare indubbiamente nei LEA così come tutte le altre succitate attività (All. 1 DPCM 12/1/2017), costituiscono attività di controllo ufficiale di cui ai richiamati Regolamenti (vd. in particolare l’art.1 par. 2 lett. d Reg. UE 625/2017).

Le attività ufficiali anzidette (comprese quelle menzionate inerenti gli animali d’affezione) rientrano perciò a pieno titolo fra quei “controlli ufficiali” che, ove svolti al di fuori dell’ordinario orario di lavoro (non soltanto fuori dell’orario di servizio!), possono certamente essere oggetto degli obiettivi prestazionali incentivati di cui al richiamato art. 27 comma 12 bis CCNL.

Tale qualificazione consente, sia di far gravare gli oneri sul necessario sub-capitolo di bilancio relativo alle somme - infatti vincolate a specifici usi - derivanti dall’incasso delle tariffe applicate ai sensi del D.lgs. n. 32/2021, nei limiti dello stesso ma fuori pertanto dei vincoli economici dettati per le cd. “prestazioni aggiuntive” dall’art. 89 comma 4 CCNL (“tetto 2021”), sia di poter svolgere dette attività da parte dei veterinari non iscritti all’ENPAV, in quanto trattasi di retribuzione di risultato (specificata e vincolata ex comma 12 bis cit.) costituente reddito di lavoro dipendente e come tale da imputare sulla certificazione reddituale annuale (CU), di tal che gli oneri previdenziali siano di competenza INPS.

Diversamente, qualora le medesime prestazioni fossero eventualmente inquadrate ai sensi dell’art. 27 comma 8 e art. 89 comma 2 del menzionato CCNL (cd. libera professione aziendale retribuita quale “prestazione aggiuntiva” mediante le risorse di bilancio ivi indicate), quindi in difformità rispetto a quanto previsto dal menzionato comma 12 bis, ne verrebbe impedito in modo discriminatorio lo svolgimento ai veterinari non iscritti ENPAV, in quanto si tratterebbe di prestazione assimilabile all’attività libero professionale intramoenia che richiede tale iscrizione; e qualora l’Amministrazione ne predisponesse lo svolgimento a carico di questi ultimi veterinari, potrebbe perfino derivarne una corresponsabilità rispetto agli onerosi effetti derivanti da una successiva e coattiva iscrizione imposta - come per legge - dall’ENPAV ad un veterinario tuttavia ed eventualmente non informato dall’Amministrazione circa l’impropria qualificazione della prestazione. Si ritiene peraltro che alla qualificazione delle prestazioni veterinarie in questione come “obiettivo prestazionale incentivato” ai sensi del CCNL debba conseguire una retribuzione oraria comunque almeno in linea con quella delle “prestazioni aggiuntive”, anche secondo quanto eventualmente definito nel contesto del “confronto regionale” di cui all’art. 7 comma 1 lett. b) del CCNL stesso.

Tutto quanto sopra illustrato, si sollecitano codesti Assessorati - come già invitati dall’ENPAV - a sensibilizzare le Amministrazioni in indirizzo, nonché codeste medesime Aziende ad applicare le previsioni contrattuali in oggetto, qualificando correttamente le attività ufficiali svolte fuori dell’ordinario orario di lavoro dai medici veterinari dirigenti, così che una tempestiva predisposizione dei correlati progetti possa dar luogo con la massima tempestività alla retribuzione delle stesse quali “obiettivi prestazionali incentivati” secondo la procedura contabile indicata dallo stesso CCNL e i correlati emolumenti vengano certamente qualificati come reddito di lavoro dipendente e non assimilato a reddito da libera professione intramuraria. Sul punto si segnala nuovamente il valido protocollo d’intesa tra le ATS della Regione Lombardia di cui all’allegata nota dell’ENPAV, il quale potrebbe ben essere utilizzato come riferimento da ciascuna Azienda che ritenesse utile adottare un proprio atto in materia, senza che ovviamente sia previamente necessaria alcuna analoga intesa nelle diverse Regioni.

Nel ringraziare per l’attenzione e la certamente fattiva attivazione da parte di tutte le Amministrazioni in indirizzo, si porgono distinti saluti.

Il Presidente FVM  
Dott. Aldo Grasselli