

# I nuovi contratti collettivi di lavoro della dirigenza delle aziende sanitarie

**Autore:** Marra Felice

**In:** Diritto del lavoro

## 1. Premessa

I nuovi CC.NN.LL.- siglati il 17.10.2008- dell'area della dirigenza medico-veterinaria e dirigenza spta (sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa) tracciano il quadro giuridico-normativo del quadriennio 2006-2009 e relativa parte economica riferita al periodo 2006-2007. Per il vero il quadro giuridico mira sostanzialmente a rafforzare alcuni sistemi già presenti nelle aziende sanitarie, quali il sistema di programmazione e verifica degli obiettivi di budget e i sistemi di valutazione, nonché a individuare una serie di azioni programmatiche per la prossima tornata contrattuale integrativa su importanti materie quali: la revisione del sistema degli incarichi gestionali e professionali e la definizione di un sistema di sanzioni disciplinari anche per i dirigenti, la rivisitazione del sistema delle relazioni sindacali e rafforzamento della contrattazione integrativa aziendale, la disciplina della flessibilità al lavoro, la disciplina della formazione, copertura assicurativa e tutela legale, problematiche relative al risk management e della sicurezza sul lavoro. Gli aspetti salienti che si introducono, invece, nella presente tornata contrattuale, riguardano le modifiche degli assetti contrattuali integrativi con la previsione di una tempistica precisa nella conclusione degli accordi, nonché la precisa indicazione di trattare in sede di contrattazione integrativa le modalità di riposo dei dirigenti sulle 24 ore.

Dal punto di vista economico i nuovi CC.NN.LL. della dirigenza intervengono su diversi fronti:

-Sullo stipendio tabellare con un aumento lordo mensile di Euro 17,70 (esercizio 1.1.2006-31.01.2007) e una ulteriore integrazione di Euro 131,30 lordi mensili ( dal 1 Febbraio 2007).

-Sulla retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti: in relazione alle tipologie di incarico è previsto un incremento annuo- riportato nelle tabelle ( art. 20 e seguenti dei CC.NN.LL.).

-Sulla rivalutazione dei fondi contrattuali ( posizione, trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro e retribuzione di risultato).

Vale la pena rimarcare che gli istituti contrattuali costituiscono una importante occasione per le stesse Aziende Sanitarie di realizzare delle politiche del personale atte a valorizzare la professionalità e lo sviluppo dei dirigenti. Anche in tale occasione, come peraltro avvenuto nelle precedenti tornate contrattuali della dirigenza, il successo di un buon contratto non dipende solamente dagli automatismi contrattuali economici ed effetti sugli incrementi stipendiali, ma anche da una serie di azioni correlate alla contrattazione integrativa che sappiano investire tali risorse, soprattutto quelle correlate alla graduazione delle posizioni dirigenziali e al lavoro per obiettivi di risultato, nell'ottica del merito, e dell'efficienza organizzativa e funzionale di una Azienda Sanitaria dove esiste una forte professionalità e che necessita di misure e strategie adeguate affinché un contratto produca i suoi effetti in senso globale.

Ricordiamo che l'elemento cardine della riforma del rapporto di lavoro pubblico è stato il superamento del carattere formalmente autoritativo, riconducendo il medesimo rapporto sotto la disciplina del diritto civile e regolato dai contratti individuali e collettivi. In questo quadro i contratti collettivi non sono più un elemento di un più complesso procedimento che sfocia in un atto amministrativo di natura regolamentare, bensì atti di autonomia privata. Tale principio comporta quindi che il contratto collettivo regoli direttamente e immediatamente il rapporto di lavoro pubblico, negli stessi termini di quello privato, senza bisogno di alcun atto di ricezione da parte della Pubblica Amministrazione. Un'altra conseguenza di decisiva importanza è che la stipulazione dell'accordo è affidata al rapporto di forza negoziale che si viene a stabilire tra le parti[1]. Quindi nell'applicazione dei vari istituti contrattuali nazionali, nonché a maggiore ragione nella negoziazione degli istituti demandati alla contrattazione integrativa aziendale, le Aziende Sanitarie svolgono un ruolo determinante e decisivo per le proprie politiche del personale, evidenziando comunque, quanto sostenuto da un'autorevole dottrina, sul problema cruciale della contrattazione collettiva del settore pubblico e cioè nella difficile coesistenza tra libertà di contrattazione e controlli sulla spesa pubblica (D'Antona 1997).

Con la presente trattazione cercheremo di focalizzare la nostra attenzione sugli elementi di novità apportati dai nuovi Contratti di Lavoro, in relazione all'assetto contrattuale, relazioni sindacali, sistemi

degli incarichi, sviluppo professionale, procedure di valutazione e norme di comportamento in servizio. Riguardo gli aspetti prettamente economici e di applicazione automatica da parte delle Aziende, si rinvia a quanto contenuto tassativamente nelle specifiche norme contrattuali ( Parte seconda -Trattamento economico biennio 2006-2007- articoli 17 e seguenti CCNL area della dirigenza medico-veterinaria e articolo 19 e seguenti del CCNL area della dirigenza SPTA).

## 1. L'Assetto Contrattuale

Il quadro giuridico-normativo apporta alcune importanti modifiche ed integrazioni all'assetto contrattuale in essere, derivante dai precedenti CC.NN.LL. dell'8.06.2000 ( periodo 98-2001) e dei CC.NN.LL. del 3.11.2005 ( periodo 2002-2005) relativi alle due aree dirigenziali (medico-veterinaria e SPTA - sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa).

Una prima modifica risulta essere la disapplicazione del precedente articolo 2 del CCNL 3.11.2005, con la riscrittura dell'articolo di riferimento, però confermato in larga misura nell'assetto originario, con le seguenti modifiche:

-

al comma 4 viene espressamente richiamato l'art. 48, comma 3 del decreto legislativo n. 165/2001- " i contratti collettivi sono corredati da prospetti contenenti la quantificazione degli oneri nonché l'indicazione della copertura complessiva per l'intero periodo di validità contrattuale, prevedendo con apposite clausole la possibilità di prorogare l'efficacia temporale del contratto ovvero di sospenderne l'esecuzione parziale o totale in caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa.

-

al comma 6) viene introdotta la disposizione che gli importi dell'indennità di vacanza contrattuale, vengono comunque riassorbiti negli incrementi stipendiali derivanti dal rinnovo contrattuale;

al comma 7) viene fatto esplicito riferimento alla definizione di un nuovo assetto della contrattazione collettiva[2], richiamando però, fino alla sua realizzazione, il vigente principio contenuto nell'accordo del Luglio 1993 che correla il rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, all'ulteriore punto di riferimento del negoziato costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio.

La lettura delle norme contrattuali di esordio dei nuovi CCNL deve necessariamente tenere conto delle recenti evoluzioni normative, apportate dal decreto legge n. 112 del 25 Giugno 2008 - convertito in legge 6 Agosto 2008 n. 133, che ha rafforzato le procedure informative e di controllo della contrattazione collettiva nazionale di lavoro e soprattutto del rispetto dei vincoli finanziarie e delle risorse assegnate ai fondi della contrattazione integrativa aziendale con riferimento anche a modalità applicative di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito e alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale, nonché a parametri di selettività per le progressioni economiche [3].

## 1. Le Relazioni Sindacali

L'articolo 3, comma 1, conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL 08.06.2000, dal CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 e dal CCNL 3 Novembre 2005[4]. Le modifiche apportate dal nuovo CCNL riguardano, principalmente, l'articolo 4, comma 2 che riduce i tempi per la costituzione della delegazione trattante di parte pubblica (da trenta giorni a quindici giorni da quello successivo alla data di stipulazione del contratto) e il successivo comma 3, che prevede un percorso informativo da parte dell'Azienda alla Regione di riferimento, entro trenta giorni

dalla stipula del CCNL, della documentazione relativa all'ammontare dei fondi contrattuali. Contestualmente la medesima informazione sui fondi contrattuali va effettuata alle organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del CCNL 3 Novembre 2005. Ulteriore novità è rappresentata dall'articolo 4, comma 4, che stabilisce la tempistica di stipulazione del contratto integrativo aziendale. Difatti, le nuove norme prevedono che la contrattazione integrativa deve concludersi perentoriamente entro 150 giorni dalla data di stipula del CCNL, salvo diverso accordo tra le parti opportunamente motivato e comunque in presenza di trattative già avviate e in fase conclusiva.

Si conferma e si consolida, del pari, il ruolo di coordinamento e di indirizzo delle Regioni che, entro 90 giorni dalla entrata in vigore del CCNL, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso, possono emanare linee generali di indirizzo sulle seguenti materie:

- risorse aggiuntive regionali; formazione professionale e manageriale; relazione tra dotazioni organiche e fondi contrattuali; sistemi di valutazione, razionalizzazione ed ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale ed urgenza/emergenza; sistemi per il monitoraggio dei volumi prestazionali riferiti all'impegno richiesto e di misurazione delle prestazioni effettuate per il raggiungimento degli obiettivi; verifica dell'efficacia e della corrispondenza

dei servizi pubblici erogati alla domanda e al grado di soddisfazione dell'utenza; misure dirette a garantire che l'esercizio della libera professione sia modulato in modo coerente all'andamento delle liste di attesa; criteri per l'attuazione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica e modalità e limiti della copertura dei relativi oneri; criteri per la definizione delle modalità di riposo nelle 24 ore.

Ricordiamo, a tale proposito che l'articolo 7 dei nuovi CCNL della dirigenza "disposizioni particolari in materia di riposo giornaliero" rinvia alla contrattazione integrativa aziendale le modalità di riposo nelle ventiquattro ore, atte a garantire idonee condizioni di lavoro ed il pieno recupero delle energie psico-fisiche dei dirigenti, nonché prevenire il rischio clinico. In tale ambito la contrattazione dovrà prevedere, in particolare, che dopo l'effettuazione del servizio di guardia notturna o della turnazione notturna, la fruizione immediata, in ambito diurno, di un adeguato riposo obbligatorio e continuativo, in misura tale da garantire l'effettiva interruzione tra la fine

della prestazione lavorativa e l'inizio di quella successiva. Un argomento complesso e rilevante che incide sugli assetti delle dotazioni organiche e sulle modalità organizzative e della turnistica di una azienda sanitaria, argomento soggetto, peraltro, alla tempistica sulla possibilità di linee di indirizzo della Regione di riferimento.

Ricordiamo che su tali materie (anche prima della scadenza dei 90 giorni previsti) le Regioni possono esplicitamente dichiarare, entro 30 giorni dalla data in vigore del CCNL, di non avvalersi della facoltà di

emanare linee di indirizzo.

## 1. Il sistema degli incarichi e sviluppo professionale

La questione degli incarichi dirigenziali ha risentito in questi anni di una concezione piramidale dello sviluppo delle posizioni con un livellamento verso il basso dell'area professionale. Pur con le giuste misure di alcune aziende sanitarie di graduare verso l'alto il livello di posizione variabile degli incarichi professionali, è ancora oggi prassi costante considerare rilevante, come importante traguardo e riconoscimento, avere la responsabilità di una struttura, unità, modulo, ambulatorio, fino al massimo riconoscimento delle responsabilità di tipo dipartimentale o di presidio ospedaliero o di zona distrettuale. Tanto che l'aspettativa di molti medici dirigenti risente ancora oggi di questa situazione[5].

Ciò ha comportato un proliferare, a volte eccessivo, di strutture, sub-strutture, unità ecc. creando, a volte, notevoli difficoltà di processo integrato delle cure (a volte, nei casi più disperati, l'integrazione dei processi diventa il rimedio essenziale per far fronte al proliferare delle strutture, anziché una necessità aziendale), perché poi il cittadino ha bisogno di risposte che vanno date. Per non parlare poi del proliferare dei costi di mantenimento logistico di queste strutture plurime.

Nel contempo, il livellamento verso il basso dell'area professionale, produce il fenomeno delle fughe degli specialisti all'esterno dell'organizzazione aziendale, a volte con contenuti effettivamente di distorsione, in quanto il professionista costruisce le sue aspettative e soddisfazioni attraverso ambiti di intervento diversi dell'unità funzionale di riferimento. A volte, drammaticamente, si è assistito anche all'uso improprio della funzione professionale, come sponsor di attrazione degli utenti verso interventi assistenziali in forma libero-professionale. Questo ha prodotto un uso distorto della libera professione, dirottando risorse ed ambiti di intervento che potevano essere fatti a livello dei volumi prestazionali aziendali.

I nuovi CCNL - area della dirigenza medico-veterinaria e area della dirigenza spta - articolo 6 " sistema degli incarichi e sviluppo professionale" confermano il sistema definito dalle precedenti tornate contrattuali - articolo 27 del CCNL 08.06.2000 - precisando, peraltro che gli incarichi di cui al comma 3 (struttura semplice e professional di alta specializzazione) sono di pari dignità ed importanza e rappresentano espressione di sviluppi di carriera diverse che possono raggiungere una analoga valorizzazione economica, nel quadro della graduazione delle funzioni prevista a livello aziendale. Quindi una spinta e un indirizzo preciso, quantomeno, per cercare di livellare le strutture semplici con gli incarichi professionali di eccellenza, rilevanza o alta specializzazione, o altro termine riportato nei criteri di articolazione delle posizioni dirigenziali, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione, da parte dell'azienda sanitaria di riferimento[6]. Una prima risposta, che richiede, a nostro avviso, una ulteriore riforma e livellamento anche sulle strutture complesse, di cui non se ne fa cenno.

Il CCNL nel medesimo articolo 6, comma 4, dispone una ulteriore linea di indirizzo programmatica, da definire in occasione della prossima sequenza contrattuale integrativa con rinvio all'articolo 28 ( art.29 dirigenza spta), al fine di stabilire modalità e criteri applicativi che siano maggiormente idonei a sostenere la crescita e lo sviluppo professionale dei dirigenti, nonché realizzare una migliore efficienza e funzionalità delle strutture sanitarie. Ora, proprio l'articolo 28 del CCNL citato, si riferisce al " riordino complessivo degli incarichi gestionali e professionali".

In tale prospettiva, abbiamo già sostenuto che sarebbe opportuno ipotizzare due specifiche linee di sviluppo: una sulla dirigenza gestionale e l'altra sui livelli professionali. Tale soluzione consentirebbe a priori di identificare due distinti percorsi, con pari dignità di importanza e relativa valorizzazione economica, prevedendo la possibilità che un medico di altissimo livello professionale, nella funzione di governo clinico-assistenziale, abbia la possibilità di eguale valorizzazione economica rispetto ad un incarico di alto livello gestionale ( struttura complessa). In tale contesto andrebbe poi valorizzato l'aspetto culturale e organizzativo diretto a riequilibrare i meccanismi di gestione che oggi subordinano fortemente l'aspetto professionale a quello della direzione delle strutture, disegnando e ritagliando maggiormente gli ambiti di autonomia tecnico-professionale, rispetto alle funzioni tipiche del quadro gestionale (pianificazione, organizzazione, approvvigionamenti, controllo economico e informativo, ecc.) che non deve invadere il campo tipicamente funzionale assistenziale (modalità di erogazione della prestazione del

professionista). Per il vero il controllo del campo funzionale-assistenziale andrebbe quindi ricondotto in una linea professionale distinta da quella gestionale, dove l'alto livello professionale presente nell'organizzazione aziendale e valorizzato al pari di una ipotetica struttura complessa, costituisce sicuramente un centro di maggiore efficienza ed efficacia.

Nel sistema degli incarichi vanno comprese le norme dell'articolo 8 del CCNL della dirigenza SPTA,



riguardanti l'entrata a regime dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie, infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica. Le norme in questione rendono effettiva l'istituzione della qualifica dirigenziale invitando le Aziende a provvedere all'istituzione dei relativi posti dirigenziali, mediante modifiche compensative della dotazione organica.

Alla nuova qualifica di dirigente delle professioni sanitarie citate si applicano gli istituti normativi ed economici vigenti definiti dai precedenti CCNL. Un importante passaggio è quello previsto dall'ultimo comma 7 dell'articolo in questione, in relazione alla definizione, previa consultazione delle OSS, di un apposito regolamento riguardo le attribuzioni dei dirigenti di nuova istituzione e la regolazione dei rapporti con le altre professionalità della dirigenza sanitaria. Rilevante è la disposizione tesa ad evitare sovrapposizioni e duplicazioni di competenze e attribuzioni che, sul piano organizzativo, possano ostacolare od impedire un regolare avvio e funzionamento dei nuovi servizi nonché l'ottimale organizzazione aziendale.

Ulteriore novità è rappresentata dalle norme riportate sotto al dicitura "istituti di particolare interesse" art. 15 CCNL dirigenza medico-veterinaria e art. 10 CCNL dirigenza SPTA, laddove si prevede che nel computo dei cinque anni di attività ai fini del conferimento degli incarichi di struttura semplice ovvero di natura professionale anche di alta specializzazione, venga compresa anche l'attività svolta con incarico dirigenziale a tempo determinato, senza soluzione di continuità.

## **1. Obiettivi e procedure di valutazione**

Su tali importanti aspetti i nuovi CCNL della dirigenza rafforzano all'articolo 8 (art. 11 dirigenza spta) i sistemi di programmazione e controllo sugli obiettivi di budget presenti in Azienda. La disposizione di cui al comma 1, richiede per tali processi di realizzare la più ampia valorizzazione della funzione dirigenziale. In tale ambito vanno rafforzati i processi di budget che prevedono la funzione sostanziale di negoziazione degli obiettivi e di comunicazione "a cascata" degli stessi ai dirigenti

del contesto operativo di riferimento. Ovviamente importante è prevedere una pianificazione degli obiettivi di budget che sia impostata in congruo anticipo rispetto all'esercizio di riferimento, in modo da non vanificare e rendere inefficace il processo di negoziazione reale e rendere tardiva la stessa informazione successiva.

L'articolo 8, al successivo comma 2, considerata la stretta correlazione tra misurazione dei servizi e valutazione dell'apporto individuale, incentiva i processi di valutazione già attivati in relazione alle disposizioni contrattuali vigenti. Ricordiamo che a tale proposito stiamo parlando del sistema di valutazione integrato secondo il sistema delineato dal precedente CCNL 3.11.2005. La parte di valutazione correlata agli obiettivi e strettamente correlata al sistema di incentivazione di risultato e con ciò coinvolge in Nucleo di Valutazione Aziendale come valutatore di seconda istanza, prima dell'erogazione della misura di incentivazione prevista. Tale processo valutativo, da impostare a cadenza annuale e monitorare almeno a livello periodico, costituisce appunto una fase di un sistema di valutazione integrato permanente, per cui i risultati di valutazione sul raggiungimento degli obiettivi concorrono assieme agli altri criteri valutativi a livello più prettamente professionale alla valutazione finale sull'incarico dirigenziale formulata dal Collegio Tecnico.

Proprio con riferimento alle procedure di valutazione il successivo articolo 10 (art.13 dirigenza spta) del CCNL

dispone al comma 1, che devono essere improntate a criteri di imparzialità, celerità e puntualità al fine di garantire la continuità e la certezza delle attività professionali connesse all'incarico conferito, la stretta correlazione tra i risultati conseguiti e la nuova attribuzione degli obiettivi, nonché l'erogazione immediata delle relative componenti retributive, inerenti la retribuzione di risultato. Su tali importanti aspetti è evidente che il sistema di valutazione va impostato quindi a cadenza annuale, prevedendo un processo di feed-back sui risultati conseguiti e nuova pianificazione degli obiettivi tesi a migliorare e perfezionare la performance o ad individuare nuove

performance, strettamente correlate, quindi, al processo di budget annuale. Un processo che deve prevedere i necessari tempi di operatività funzionale al fine poi di consentire, a risultati conseguiti e vagliati dal nucleo di valutazione,

l'erogazione immediata delle relative componenti retributive. In questi anni il sistema ha risentito di notevoli ritardi quanto alla verifica dei risultati, e corresponsione dei relativi incentivi. E' auspicabile, quindi, per non snaturare proprio l'effetto positivo di una informazione di ritorno rapida ed efficace per allineare in tempo ragionevole le eventuali distorsioni di performance che ci sia un allineamento dei tempi in modo congruo a garantire la piena effettività del sistema. Inoltre è fondamentale la prassi operativa di allineare il momento dell'erogazione dell'incentivazione di risultato con l'informazione finale sui risultati conseguiti, sempre a cascata fino all'unità operativa di riferimento, con un incontro informativo che valorizzi i punti di forza degli obiettivi raggiunti dando con ciò piena visibilità all'operatività, e nel contempo evidenzi le lacune riscontrate per porre le giuste misure correttive nel prossimo esercizio di riferimento. Il comma 2 del medesimo articolo 10, tocca invece l'altra sfera della valutazione professionale, evidenziando l'importanza dei tempi delle procedure valutative e stabilendo che la verifica

finale, al termine dell'incarico, viene effettuata dal Collegio Tecnico entro la scadenza dell'incarico stesso, allo scopo di assicurare senza soluzione di continuità il rinnovo o l'affidamento ad altro incarico nell'ottica di una efficace organizzazione dei servizi. In tale contesto, al livello operativo, risulta essenziale la funzionalità della banca dati di tutte le scadenze degli incarichi dirigenziali e avviare le relative valutazioni con congruo anticipo dal termine di scadenza dell'incarico, al fine di assicurare i tempi per la valutazione di prima istanza (dirigente sovraordinato), di seconda istanza (Collegio Tecnico) e decisione finale con atto di conferimento nuovo incarico, conferma o revoca da parte della direzione aziendale.

Si ricorda infine che qualora non sia stata data attuazione all'articolo 25 comma 2 e comma 5 del CCNL 3.11.2005, in materia di individuazione dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati e dell'attività professionale svolta dai dirigenti, nonché la preventiva individuazione dei criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle attività professionali, delle prestazioni e competenze organizzative dei dirigenti, che sono oggetto di concertazione con le organizzazioni sindacali, la medesima attuazione deve essere portata a compimento entro due mesi dalla firma del CCNL ed inviata alla Regione di riferimento, per non incorrere in una specifica responsabilità dirigenziale.

## 1. Comportamento in servizio del Dirigente

I CCNL della dirigenza introducono delle norme di comportamento in servizio che, per il vero, richiamano i principi già vigenti del codice civile di diligenza e fedeltà ( artt. 2104 e 2105). L'obbligo della diligenza richiede al dirigente di adempiere la sua prestazione con la diligenza richiesta " dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse dell'impresa". Tale riferimento alla natura della prestazione comporta che la diligenza richiesta nell'esecuzione del lavoro può essere tanto più rigorosa quanto più complessa è la prestazione dovuta. Quanto all'interesse dell'impresa, il dovere diligenza rientra in una concezione più ampia nel senso dell'obbligo di osservanza delle disposizioni impartite per l'esecuzione e disciplina del lavoro da eventuali linee guida e atti regolamentari, nonché da disposizioni impartite dai superiori gerarchici. Secondo la giurisprudenza consolidata, l'inosservanza dei doveri di diligenza da parte del prestatore di lavoro comporta la responsabilità disciplinare, ( Pret. Roma, 3 maggio 1991, in not. Giur. Lav., 1993, 72 - Pret. Novara, 14 Ottobre 1993, ibidem, 1993, 836) la quale sussiste pur quando nessun danno si sia prodotto. Inoltre, la violazione del dovere di diligenza comporta l'obbligo di risarcire il danno che dalla condotta negligente o imprudente sia derivato al datore di lavoro ( Cass.,26 ottobre 1987).

L'obbligo della fedeltà comporta il divieto di trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'Azienda e il divieto di usare le notizie attinenti l'organizzazione e i metodi produttivi in modo da recare pregiudizio all'Azienda. In senso generale nel concetto di fedeltà, come sostengono dottrina e giurisprudenza, rientra anche il dovere di tenere un comportamento leale nei confronti del datore di lavoro e dei suoi collaboratori. Inoltre,

il

dovere di fedeltà diventa più intenso man mano che si sale nella gerarchia del personale dipendente ( Cass., 5 aprile

1986, n. 2372, in Dir. prat. lav., 1986, 2027; Cass. 1° giugno 1988, n. 3719 cit.)

Le norme contrattuali sul comportamento in servizio del dirigente, richiamano anche al rispetto del codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, allegato al CCNL 3.11.2005, nonché ad ulteriori codici di comportamento adottati dalle Aziende.

Nel contesto delle norme di comportamento va ad inquadrarsi anche la norma programmatica contrattuale di definire un sistema sperimentale in materia disciplinare e comportamentale, ivi incluse procedure e sanzioni, volto a fornire alle Aziende maggiori strumenti gestionali e garantendo adeguate tutele al dirigente. Tale materia è rinviata alla prossima tornata contrattuale integrativa.

Su tale importante aspetto, autorevole dottrina ha evidenziato il problema che oggi, in assenza di un sistema disciplinare per i dirigenti, in caso di inosservanza dei doveri suindicati l'unica sanzione possibile è quella "estrema" del recesso. In tale contesto e in ragione anche del dibattito sul ruolo del Comitato dei Garanti, tenuto al parere obbligatorio e vincolante sulle ipotesi di recesso, si pone la necessità da un parte di consentire il pieno espletamento dell'autonomia organizzativa e funzionale di una Azienda Sanitaria e dall'altra un certa garanzia per gli stessi dirigenti di avere un sistema di regole certe, oggettive e soprattutto preventive. Con un sistema disciplinare, che possa prevedere una serie di sanzioni conservative e, quindi, non solo espulsive come il regime attuale, si potrebbe agire con misure più gradual e rapportate all'entità della condotta, quali ad esempio la multa o la sospensione[7]. Tale prospettiva, quindi, da adeguare alla particolare natura della dirigenza sanitaria e alle peculiarità del servizio sanitario potrebbe colmare il vuoto esistente nelle infrazioni disciplinari, con un sistema equilibrato a garanzia delle aziende e degli stessi dirigenti.

[1] Gino Giugni “ La contrattazione collettiva nel lavoro pubblico” - Diritto Sindacale - cap. IX - Cacucci Editore 2007-

[2] Si veda il documento “ Linee di riforma della struttura della contrattazione” approvato nel febbraio 2008 - dalle segreterie unitarie di CGIL, CISL e UIL. Di seguito riportiamo i passaggi più significativi della proposta del sindacato sulla riforma del modello contrattuale definito dall’accordo del 23 Luglio 1993:

-

conferma dei due livelli di contrattazione ( nazionale e integrativa aziendale) tra loro complementari.

-

definizione del CCNL come centro regolatore dei sistemi contrattuali a livello settoriale e per la definizione delle competenze da affidare al secondo livello tenendo conto delle diverse specificità settoriali, anche al fine di migliorare spazi di manovra salariale e normativa della contrattazione aziendale o territoriale;

-

Il CCNL ha il compito di: sostenere e valorizzare il potere d'acquisto per tutti i lavoratori di una categoria in ogni azienda e in ogni parte del paese; definire la normativa nazionale e generale; regolare il sistema delle relazioni industriali livello settoriale, aziendale e territoriale. Sulla parte economica occorre recuperare l'attendibilità della natura di inflazione a cui fare riferimento ed ancorare il sostegno del salario a criteri credibili e condivisi in ambito di vera politica dei redditi. Va utilizzato il concetto di "inflazione realisticamente prevedibile", supportata da parametri ufficiali di riferimento, a livello dei CCNL.

In questo quadro va posto il tema dell'adeguamento degli attuali indicatori di inflazione ( utilizzando altri indicatori certi quali il delatore dei consumi interno o l'indice armonizzato europeo corretto con il peso dei mutui). Rispetto al realizzarsi di eventuali differenziali inflazionistici vanno definiti meccanismi certi di recupero. Va previsto il superamento del biennio economico e la fissazione della triennalità della vigenza contrattuale, unificando così la parte economica e normativa. Occorre vincolare meglio il rispetto della tempistica dei rinnovi. Le una tantum a posteriori non recuperano mai del tutto il periodo i vacanza e il sistema delle indennità di vacanza contrattuale si è rivelato troppo debole come deterrente per dare certezza ai rinnovi. Va considerata l'introduzione di penalizzazioni in caso di mancato rispetto delle scadenze. Si può pensare di fissare comunque la decorrenza dei nuovi minimi salariali dalla scadenza del vecchio CCNL, superando così la concezione di "vacanza contrattuale", di una tantum o di indennità sostitutive. Le trattative per il rinnovo dei CCNL dovranno iniziare sei mesi prima delle loro scadenze.

Va sostenuta la diffusione qualitativa e quantitativa del secondo livello di contrattazione, affermando per via pattizia l'effettività e la piena agibilità.

Il Governo a sua volta è intervenuto sulla materia si veda il documento del Ministro per la Pubblica Amministrazione e L'innovazione - **Linee programmatiche sulla riforma della pubblica amministrazione- piano industriale - 28 maggio 2008** - pag. 23- punto 1. Intervento legislativo per ottimizzare la produttività del lavoro - 5. Potenziare la funzionalità delle amministrazioni attraverso la contrattazione collettiva e integrativa. In tale documento il Governo prevede una serie di misure volte ad accelerare le procedure di contrattazione, al fine di evitare i cronici ritardi degli anni passati. In particolare si prevede:

-una riduzione dei comparti di contrattazione;

-la revisione della durata dei CCNL in linea con il settore privato;

- l'individuazione di criteri di regolazione della contrattazione di secondo livello al fine di consentire il pieno raccordo con la situazione economica e finanziaria dell'Ente e con il rendimento complessivo dell'amministrazione;

-riordino dell'ARAN in modo da garantire una rapida, e possibilmente, una simultanea definizione dei contratti;

-il potenziamento del potere di rappresentanza delle Regioni e delle autonomie locali e revisione del sistema della contrattazione anche in vista del federalismo fiscale;

-introduzione di una clausola di salvaguardia relativa alla durata dei contratti in caso di esubero della spesa dei CCNL .

-Si prevede anche di rafforzare l'autonomia e la responsabilità del datore di lavoro pubblico nella gestione delle risorse umane, riconoscendogli competenza esclusiva in materia di valutazione del personale, progressione economica, riconoscimento della produttività e mobilità.

Per un ulteriore approfondimento si veda anche il documento "le linee di riforma della struttura della contrattazione" condiviso da CISL, UIL e Confindustria - che in sintesi individua la durata triennale dei CCNL, un nuovo indicatore per la misurazione dell'inflazione ( IPCA -Indice Previsionale Armonizzato Europeo, ritenuto migliore dell'indice di inflazione programmata decisa unilateralmente dal Governo) rafforzamento della contrattazione integrativa e richiesta al Governo di rendere strutturale la decontribuzione e la detassazione dei premi di risultato erogati al secondo livello di contrattazione per favorire l'estensione della contrattazione decentrata.



[3] Si veda l'articolo 67, comma 7, lett. a) del D.L. 25/6/2008 n. 112 come convertito dalla Legge n. 133 del 6 Agosto 2008 - che prevede il divieto espresso di poter sottoscrivere definitivamente le preintese contrattuali in caso di certificazione non positiva della Corte dei Conti. In tal caso la nuova preintesa segue nuovamente le procedure di controllo previste e il successivo comma 8 che prevede l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di trasmettere alla Corte dei Conti, entro il 31 Maggio di ogni anno, specifiche informazioni sulla contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo. Il successivo comma 9) poi specifica che tali informazioni sulla contrattazione integrativa riguardano: il rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla vigente normativa in ordine alla consistenza delle risorse assegnate ai fondi per la contrattazione integrativa e all'evoluzione della consistenza dei fondi e della spesa derivante dai contratti integrativi applicati, in relazione anche alla concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito e alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa, nonché a parametri di selettività, con particolare riferimento alle progressioni economiche. Ulteriore importante disposizione è l'obbligatorietà di pubblicare sul sito web dell'Azienda Sanitaria, con modalità di libero accesso a tutti, la documentazione sulla contrattazione integrativa inviata all'organo di controllo aziendale. (Collegio Sindacale).

[4] Si richiamano a tale proposito le norme previste all'art.3, 4, 6,7 del CCNL 3.11.2005 - in materia di contrattazione integrativa aziendale, informazione, consultazione, concertazione.

[5] Ricordiamo a tale proposito che l'assetto contrattuale prevede delle specifiche indennità di incarico di natura dipartimentale e di incarico di struttura complessa - in un ottica piramidale rispetto alle ulteriori indennità sulla posizione variabile aziendale che discendono dalla eventuale graduazione degli altri incarichi di struttura semplice, di natura professionale di alta specializzazione e professional di base. Si veda il CCNL 08.06.2000 - area della dirigenza medico-veterinaria e successivi bienni economici- nonché il successivo CCNL 3.11.2005.

[6] Ricordiamo che ai sensi dell'art.6 lettera b) del CCNL 08.06.2000 - la materia è soggetta a concertazione con le organizzazioni sindacali.

[7] Stefano Simonetti - il sole 24 ore sanità- anno 2007.

<https://www.diritto.it/i-nuovi-contratti-collettivi-di-lavoro-della-dirigenza-delle-aziende-sanitarie/>