

Diffondilo tramite intranet ed affigilo in bacheca

SETTEMBRE 2009 - formato elettronico

il foglio

CGIL Bergamo

dei lavoratori della Funzione Pubblica

Questo numero è diffuso solo in formato elettronico

Sommario:

NUOVE REGOLE CONTRATTUALI GIA' IN DISCUSSIONE ALLA LORO PRIMA APPLICAZIONE	pag. 2
COMUNITA' MONTANE: DAVVERO ENTI INUTILI DA ELIMINARE?	pag. 3
PERCHE' E' IMPORTANTE IL RINNOVO DELLE RSU NELLE EX IPAB	pag. 7
CONTRATTO SANITA' PRIVATA COMUNICATO DI CGIL FP, CISL FP, UIL FPL	pag. 9
EE.LL. PRIVI DI DIRIGENZA: A CHI SI POSSONO CONFERIRE GLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	pag. 11
EE.LL. - APPLICAZIONE DELL'ART. 67 DEL D.L. 112/2008	pag. 13
ANCORA SUL FINANZIAMENTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE NEI COMUNI PRIVI DI DIRIGENZA	pag. 17

NUOVE REGOLE CONTRATTUALI: GIÀ IN DISCUSSIONE ALLA LORO PRIMA APPLICAZIONE

Si apre, o meglio si dovrebbe aprire, **la nuova stagione contrattuale** contrassegnata secondo il Ministro della Funzione Pubblica, Renato Brunetta, dalle nuove regole e soggetta allo spauracchio dell'approvazione del decreto legislativo di riforma del pubblico impiego. Con i "fannulloni" si sa ci vuole il pugno di ferro.

L'Istat **calcola l'indice previsionale IPCA**, pur depurato dalla variazione dei prezzi dei prodotti energetici, e lo fissa, per il solo anno 2010, **all'1,5%**.

Risultato il costo dei rinnovi contrattuali nel pubblico impiego dovrebbe aggirarsi, solo per i comparti che direttamente incidono sul bilancio dello stato (con esclusione per esempio di enti locali e sanità pubblica), dai 6 agli 8 miliardi di euro nel triennio 2010-2012, pur calcolando gli incrementi contrattuali **non più sul costo complessivo del personale, ma solo sulle voci fisse degli stipendi**.

Nuove regole, fortemente volute dal ministro e non solo, ma c'è qualche problema!!! **I soldi non ci sono** e allora, bisogna riflettere "seriamente" secondo il nostro ministro su una **ricaduta troppo pesante sui conti pubblici**. Nella prossima finanziaria pare non ci siano nemmeno i soldi per pagare la cosiddetta indennità di vacanza contrattuale.

Ma allora di quali regole si discuteva qualche tempo fa? Regole che hanno portato ad una **grave divisione del sindacato confederale** e che ora bellamente il ministro della funzione pubblica afferma siano troppo onerose. Forse regole che cambiano al mutare del vento, o meglio, della congiuntura economica?

Queste nuove regole a noi non piacciono e **siamo convinti che i lavoratori in futuro le pagheranno care**, siamo anche convinti, però, che chi queste nuove regole le ha sottoscritte dovrebbe chiederne l'integrale applicazione indipendentemente dal volgere di una particolare congiuntura economica, se non altro per coerenza... vedremo cosa ci riserva il futuro.

Intanto consoliamoci "**la crisi è alle nostre spalle**", anche se per dire il vero sempre l'Istat in questi giorni ci informa che il PIL (prodotto interno lordo) nel volgere di un anno è calato del 6% il dato peggiore tra i paesi "economicamente più sviluppati" (17,7% in meno per il settore industriale)

Bergamo, 14 settembre 2009

Per la FP di Bergamo
F.to Gian Marco Brumana

**SINDACABILE LA SCELTA DI CONFERIRE INCARCHI DIRIGENZIALI DI STAFF A
SOGGETTI SPROVVISTI DEI RELATIVI TITOLI**

Corte dei conti, sez. giurisdiz. Campania, sentenza 25 febbraio 2009, n. 127

Con riferimento alla responsabilità per danno erariale da conferimento di incarichi dirigenziali a **soggetti sprovvisti dei titoli necessari**, i giudici contabili campani hanno osservato che l'insindacabilità nel merito delle scelte discrezionali riguarda solo la "scelta" (che, peraltro, deve essere anche motivata) tra due o più opzioni che siano tutte lecite, legittime, congrue e razionali, con conseguente ovvia "indifferenza" per il giudice di quella poi adottata.

Il giudice contabile, per contro, conserva del tutto integro il suo sindacato, anche dopo l'entrata in vigore dell'art. 3 della legge n. 639/1996, sulle singole ipotesi di soluzione discrezionale che stanno a monte della scelta medesima, nei limiti, indicati dalla giurisprudenza, che ineriscono sia la conformità all'interesse pubblico per la cura del quale il potere discrezionale è stato conferito alla PA e da essa perseguito in concreto, sia la congruità e ragionevolezza dei modi e dei mezzi impiegati in ordine al predetto obiettivo conforme all'interesse pubblico (così sez. II centrale, sentenza n. 154/A/1999).

Pertanto, la insindacabilità delle scelte effettuate dall'amministrazione **non impedisce al giudice contabile di vagliare l'attività discrezionale degli amministratori**, verificandone "sia la rispondenza a criteri (oltre che di legittimità, anche) di razionalità e congruità, sia la compatibilità con finalità di pubblico interesse perseguite dall'ente, sia la coerenza con i presupposti di fatto e di diritto posti a base della scelta effettuata" (sentenza n. 2329/2002 della sezione Emilia Romagna).

Il giudice contabile non è chiamato a censurare, quindi, la maggiore o minore idoneità e liceità di uno strumento anziché di un altro nel soddisfacimento degli obiettivi dell'ente, ma **la soluzione discrezionale** (nella specie, secondo la Procura, illecita in quanto antigiuridica) **di affidare degli incarichi dirigenziali di staff in assenza dei requisiti all'uopo normativamente prescritti**, sicché l'illiceità del conferimento dei prefati incarichi coincide con la scelta degli incaricandi.

COMUNITA' MONTANE: DAVVERO ENTI INUTILI DA ELIMINARE?

Per le comunità montane non solo il presente appare incerto e complicato, ma, soprattutto, il futuro.

Infatti già con la finanziaria del 2008 e poi con il D.L. 112/2008 il legislatore nazionale ha disposto una **progressiva riduzione dei trasferimenti erariali** in capo alle comunità montane. Con il decreto del Ministero dell'Interno del 3 giugno 2009, pubblicato sulla G.U. del 22 giugno 2009, si è data, quindi, attuazione alla riduzione dei trasferimenti previsti dall'art. 76, comma 6-*bis* del citato decreto legge 112/2008 per gli anni 2009, 2010 e 2011.

Accanto alla riduzione dei trasferimenti le regioni hanno dovuto, con proprie leggi, **definire nuovamente gli ambiti territoriali delle comunità montane**, provvedendo, come nel caso della Regione Lombardia, all'accorpamento di alcune di esse e producendo non pochi problemi finanziari, organizzativi e logistici per le neo costituite comunità montane e per il **loro personale**.

Non solo ma lo schema di disegno di legge presentato dal Ministro per la semplificazione normativa Roberto Calderoli e fatto proprio dal Consiglio dei Ministri del 14 luglio 2009 “recante disposizioni in materia di organi e funzioni degli enti locali, semplificazione e razionalizzazione dell'ordinamento e carta delle autonomie locali”, **prevede addirittura la soppressione delle comunità montane** a decorrere dal trecentosessantacinquesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore della medesima legge.

Il governo attuale sembra dunque orientato, **non a rivedere il ruolo delle comunità montane, ma a sopprimerle**. Alle Regioni verrà demandato il compito di attribuire, con legge, le funzioni già spettanti alle comunità montane, nel rispetto dei principi di sussidiarietà, differenziazione ed adeguatezza con contemporaneo trasferimento alle stesse delle risorse: “di cui all'articolo 34 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 504, destinate alle Comunità montane, secondo criteri di ripartizione definiti con decreto del Ministro dell'Interno, di concerto con il Ministro per i rapporti con le Regioni, d'intesa con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, tenuto conto prioritariamente del rapporto fra popolazione e servizi resi.”.

Nel citato disegno di legge sono anche individuate le **funzioni fondamentali dei comuni** il cui esercizio è obbligatorio. Tale esercizio, però, può essere effettuato, per alcune funzioni, in forma associata tramite **unioni di comuni**. **Questo esercizio in forma associata diviene obbligatorio** per i comuni con meno di 3.000 abitanti.

Insomma per i **piccoli comuni montani alle vecchie comunità montane si dovranno sostituire le unioni di comuni**.

A parte il fatto che le comunità montane non sono altro che unioni di comuni con competenze proprie previste dalla legge, su questo disegno “razionalizzatore”, poche sembrano essere, per ora, le voci fuori dal coro.

Una di queste voci è quella di Edoardo e Pietro Racca che nel numero 28 di “Guida agli enti locali” così commentano la scelta contenuta nel citato disegno di legge:

“L'idea di sostituire le Comunità montane con le unioni di Comuni, la cui costituzione è lasciata alla libera determinazione dei Comuni, va attentamente analizzata nelle sue implicazioni. Certo, non manca chi in perfetta buona fede, sulla scorta di informazioni parziali, fa un processo sommario a tutte le Comunità montane preferendo le Unioni. Forse perché le Unioni sono **enti più giovani** o forse perché ancora non hanno dato adito a critiche o perché il termine

Unione riferito ai Comuni, soprattutto piccoli, dà immediatamente **l'idea della forza sinergica dello stare insieme**. Chi alimenta questo luogo comune e lo diffonde fa passare il messaggio di una **superiorità delle unioni di Comuni nei confronti delle Comunità montane**.

Un raffronto tra i due modelli si impone. Nessuno mette in dubbio la necessità di avvalersi di un **ente di secondo livello che compensi la gracilità strutturale e funzionale dei piccoli Comuni**, ovunque essi si trovino (nelle aree interne, nelle isole o sulla costa) e siano essi completamente pianeggianti o presentino più o meno estese aree collinari o montuose. Così come sono attualmente configurate, le Comunità montane e le unioni di Comuni **non sono enti fungibili**. Per entrambe c'è ancora bisogno di lavoro per tararle allo specifico ruolo che devono interpretare. Se però per le Comunità montane **c'è solo da affinare e migliorare quanto è già stato fatto nella loro consolidata attività più che quarantennale**, casomai esportando da un territorio all'altro le normative regionali e statutarie meglio confezionate e le esperienze più valide, per le unioni di Comuni c'è da lavorare molto per legittimarle con la creazione di un ente in grado soddisfare la vasta gamma di esigenze inappagate.

Non ha senso mettere in piedi un nuovo ente e poi limitarne l'azione alla sola gestione associata di funzioni più agevolmente gestibili attraverso semplici convenzioni. Ha senso invece creare un **ente stabile e duraturo, polivalente e multifunzionale**, in grado non solo di rendere servizi più efficienti ma di espletare direttamente compiti, funzioni e attività in territori omogenei e contigui, a cominciare dalla pianificazione urbanistica e dallo sviluppo socio-economico, e di dare **maggiore potere di rappresentanza e forza contrattuale alle proprie strutture sociali**. Le Comunità montane - con tutti i limiti operativi che spesso hanno palesato, più per incapacità e disattenzione degli uomini che per carenze congenite - **rappresentano il prototipo istituzionale degli enti di secondo livello**. ...

Le Unioni dei Comuni trovano sempre maggiore spazio, almeno da quando nessuna disposizione obbliga i Comuni aderenti a fondersi dopo un certo tempo. Ma le Unioni solo parzialmente somigliano alle Comunità montane. Da quest'ultime traggono **unicamente l'aspetto aggregativo nella gestione su base volontaristica di funzioni e servizi dei Comuni membri**. Malgrado ciò, le unioni di Comuni aumentano di numero di anno in anno, incentivate da contributi statali e spesso anche regionali sotto la spinta di esigenze diverse, a volte risolvibili con meno onerosi meccanismi aggregativi. Eppure le unioni di Comuni ripetono, in versione molto più accentuata, **le carenze evidenziate fino a oggi dalle Comunità montane ma senza averne i pregi legati al governo di uno specifico territorio**. Caratterizzano in negativo le unioni di Comuni la zonizzazione territoriale inadeguata ai bacini di utenza di numerosi servizi reali e personali, la ridondante rappresentanza politica, la scarsa attenzione alle tecnostrutture caratterizzate dalla **pressoché totale assenza di dirigenti e dalla scarsa presenza di funzionari, le competenze non attribuite in maniera diretta ma per il tramite dei Comuni, la volubilità partecipativa dei Comuni che spesso entrano ed escono dall'Unione a seconda dei capricci politici del momento**, un assetto funzionale scarno e in numerosi casi non adeguato a giustificare la creazione di un nuovo ente e dei relativi apparati, l'inoperatività evidente di molte di esse costituite sulla base di decisioni improvvisate ma non di piani strategici definiti. Le Unioni ricalcano sostanzialmente **l'impostazione dei consorzi, rivelatasi paralizzante nell'esperienza concreta per la farraginosità del processo decisionale politico**.

L'azione congiunta tra più Comuni per condividere la gestione di funzioni comporta estenuanti mediazioni, contorsioni procedurali, difficoltà di coordinamento, volubilità degli assetti al cambiare delle rappresentanze politiche in conseguenza di elezioni diacroniche. Le Unioni operano in un ambito dimensionale generalmente incongruo **per difetto o per eccesso alla gestione efficiente**

di molti servizi. Soprattutto non sono adatte per la precarietà dell'assetto strutturale a gestire programmi e progetti di investimento, così come dimostrano i dati relativi alle spese in conto capitale che ammontano a euro 56.574.369, a fronte degli investimenti delle Comunità montane pari a euro 838.057.697.”

C'è da chiedersi se le future unioni di comuni, forse obbligatorie, non saranno altro che la ripetizione delle vecchie comunità montane con un mutamento solo nominale di ente... forse questa potrebbe essere la soluzione più auspicabile se non altro per non disperdere quel contenuto di esperienza e professionalità che in molti casi le comunità montane hanno saputo e sanno ancora esprimere.

Bergamo, 15 settembre 2009

Per la Funzione pubblica CGIL
F.to Gian Marco Brumana

DA: Guida al pubblico impiego – Rassegna di giurisprudenza

L’AFFIDAMENTO DI INCARICHI ESTERNI NEGLI ENTI LOCALI RICHIEDE ANCORA LA VALUTAZIONE DEI REVISORI

Corte dei conti, sez. reg. controllo Lombardia, delibera 14 maggio 2009, n. 213

Con la decisione in commento, la sezione di controllo lombarda della Corte dei conti ha ricordato che l’art. 1, co. 173, della legge finanziaria per il 2006 prevede come noto:

- un obbligo generalizzato di trasmissione “degli atti di spesa” ove quest’ultima ecceda i 5 mila euro (nonostante la diversa formulazione rispetto all’omologa norma della legge n. 311/2004 è logico comprendere i provvedimenti di impegno e di autorizzazione quando preesistenti a quello di spesa);
- l’inserimento fra gli atti da inoltrare anche di quelli relativi a spese per **convegni, mostre, pubblicità, rappresentanza**, oltre che ad incarichi di studio e consulenza;
- che l’invio della documentazione alle competenti sezioni della Corte sia espressamente finalizzato e, pertanto, **strumentale al controllo sulla gestione**.

Ciò posto, ha osservato la sezione, non sembra che la nuova disciplina abbia abrogato implicitamente, perché incompatibili, le disposizioni della legge n. 311/2004 concernenti la **valutazione dell’organo interno di revisione**, adempimento che riguarda il singolo atto di spesa e che assolve a finalità nettamente distinte da quelle affidate al controllo sulla gestione di pertinenza della magistratura contabile (contra delibera in data 17 febbraio 2006 della sezione delle Autonomie).

Anzi, hanno aggiunto i giudici contabili lombardi, con le disposizioni normative recentemente intervenute (legge n. 244/2007; Dl n. 112/2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n.

133/2008) sono state introdotte significative innovazioni in materia di affidamento di incarichi di collaborazione autonoma, con lo scopo di **proseguire il percorso legislativo di contenimento della spesa e di limitazione del ricorso all'affidamento di incarichi esterni.**

Nel quadro normativo così delineato, gli enti e le amministrazioni pubbliche sono chiamati a verificare ed attestare che il conferimento dell'incarico rientra nell'ambito del programma approvato dal Consiglio ed è conforme al regolamento sul conferimento degli incarichi e che sussistono tutti i presupposti di legittimità per il ricorso alla collaborazione esterna.

La nuova disciplina, se ce ne fosse bisogno, avvalorava la tesi favorevole a considerare tuttora **necessario ed obbligatorio l'intervento del revisore contabile** quale titolare di funzioni di controllo interno all'ente e di raccordo con gli organi di controllo esterno.

Conclusivamente, è giuridicamente corretto sostenere la necessità, perché prevista da disposizioni non espressamente abrogate e non incompatibili con quelle successive, che **sull'atto di affidamento di determinati incarichi esterni da parte dell'ente locale venga preventivamente acquisita la valutazione dell'organo di revisione economico-finanziaria.**

PERCHE' E IMPORTANTE IL RINNOVO DELLE RSU NELLE EX IPAB

La RSU rappresenta i lavoratori in modo diretto e tramite il voto, consente al sindacato di essere presente nei posti di lavoro, è in grado più di ogni altro di capire e interpretare i bisogni dei lavoratori.

Come FP CGIL abbiamo **sempre sostenuto il valore delle RSU e la necessità di procedere al loro periodico rinnovo** per questo da tempo sollecitiamo le altre organizzazioni sindacali confederali ad indire unitariamente le elezioni della RSU nelle Fondazioni ex Ipab.

Sono ormai otto anni che i lavoratori delle fondazioni non possono esercitare il diritto di scegliersi i loro rappresentanti e i risultati di questa situazione sono ben chiari ai lavoratori: RSU scadute, incomplete o addirittura assenti, comunque meno rappresentative e più deboli nei confronti delle Amministrazioni.

Tuttavia proprio in questi periodi difficili per l'intero settore socio assistenziale con croniche carenze di finanziamenti, complessità di cura sempre maggiori, carichi e tempi di lavoro sempre più pressanti sarebbe necessario avere una rappresentanza sindacale interna forte, rappresentativa e unita.

Negli scorsi mesi due importanti realtà della provincia di Bergamo (Treviglio e Bergamo) hanno rinnovato le RSU, dimostrando, se ancora ce ne fosse bisogno, che non esistono impedimenti di ordine contrattuale o normativo al loro rinnovo. Serve solo **la volontà sindacale.** Serve che **questa volontà sia dimostrata con i fatti e non semplicemente dichiarata.**

La nostra volontà è quella di giungere in tempi brevi alle indizioni **della RSU in modo unitario, con tutte le organizzazioni sindacali**, se questo non fosse possibile siano intenzionati a procedere anche da soli.

Solo con rappresentanze sindacali elette dai lavoratori potremo affrontare i problemi che tutti i giorni emergono nelle Fondazioni e che costituiscono per la FP-CGIL un impegno ed allo stesso tempo un programma elettorale.

In modo particolare ricordiamo:

- la necessità di applicare nelle fondazioni un unico contratto di lavoro;
- l'impegno a contrastare l'esternalizzazione di importanti servizi, in particolare quelli assistenziali;
- la necessità di garantire turni di lavoro equilibrati che consentano giusti periodi di riposo;
- la valorizzazione delle figure professionali a partire dall'inquadramento giuridico e economico degli OSS.

Bergamo 10 settembre 2009

Funzione Pubblica CGIL – Bergamo

DA: Guida al pubblico impiego – Rassegna di giurisprudenza

PICCOLI COMUNI: NUOVE ASSUNZIONI NEL LIMITE DELLE SPESE PER LE CESSAZIONI 2004

Corte dei conti, sez. reg. controllo Lombardia, delibera 27 maggio 2009, n. 244

Per i comuni aventi **popolazione inferiore a 5mila abitanti** e quindi non soggetti alle regole del patto di stabilità interno, l'art. 1, co. 562, della legge n. 296/2006 (legge finanziaria per il 2007), ha previsto, da un lato, l'obbligo di contenere la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'Irap, con esclusione degli oneri relativi agli adeguamenti contrattuali, nei limiti dell'ammontare impegnato nell'anno 2004 e, dall'altro, **il divieto di procedere a nuove assunzioni** di personale, se non nei soli limiti delle cessazioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nell'anno precedente.

La norma è stata poi integrata dall'art. 3, co. 121, della legge n. 244/2007 (legge finanziaria 2008) che ha introdotto possibili deroghe - da motivare adeguatamente - esclusivamente per i comuni che presentino parametri di virtuosità sia in termini di rapporto tra spesa di personale e spesa corrente che di rapporto fra numero di dipendenti e popolazione.

In attesa dell'emanazione di un apposito Dpcm, l'art. 76, co. 2, del Dl n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133 del 2008, ha infine disposto la **sospensione di tali deroghe, ad**

eccezione dei comuni con un numero massimo di dipendenti a tempo pieno non superiore a dieci.

Viene quindi all'evidenza, per i giudici contabili lombardi, che per effetto della mancata emanazione del Dpcm al quale è stato attribuito esplicitamente il compito di riformare la disciplina della materia del personale orientata a favorire l'adozione di criteri differenziati nei risparmi di spesa sulla base di indici e parametri di virtuosità, assume piena applicazione, anche per l'anno 2009 l'art. 1, co. 562, della legge prima citata.

Di qui, la riaffermazione degli indirizzi contenuti nelle precedenti deliberazioni n. 28/pareri/2007 e n. 33/pareri/2008, nelle quali è stato stabilito che gli enti possono procedere **a nuove assunzioni nei limiti delle cessazioni di precedenti rapporti di lavoro che siano avvenute a partire dall'anno 2004, purché l'ammontare totale dei costi del personale, comprensivi delle nuove assunzioni, non sia superiore alla spesa sostenuta nel 2004.**



COMUNICATO STAMPA
Contratto sanità privata
CGIL FP, CISL FP, UIL FPL: un Pre – contratto nazionale
da far firmare azienda per azienda
Al via l'iniziativa unitaria per un rinnovo atteso da 4 anni

Un **preaccordo** sul contratto collettivo nazionale della sanità privata da far sottoscrivere azienda per azienda e spingere così le associazioni datoriali a chiudere una vertenza che dura ormai da troppi mesi.

Fp Cgil, Cisl Fp, Uil Fpl lanciano **unitariamente** l'iniziativa, dopo l'avvio di un percorso presentato in conferenza stampa il 6 luglio scorso, rivendicando le ragioni dei lavoratori della sanità privata che attendono il rinnovo da **4 anni**, quando nello stesso periodo negli altri comparti pubblici e privati sono stati firmati ben 2 bienni contrattuali.

Per questo durante il **mese di settembre** le federazioni del pubblico impiego avvieranno una **mobilitazione capillare e permanente** in tutte le strutture sanitarie

private e chiederanno alle controparti la sottoscrizione di un pre - contratto che sarà uguale e varrà per tutti i lavoratori.

“In questo modo”, sostengono i sindacati, “vogliamo che sia messo nero su bianco l’impegno dei datori di lavoro a firmare i nuovi contratti. Impegno che finora è mancato e che ha visto prevalere un atteggiamento di chiusura al negoziato. Ora siamo stanchi delle scuse e vogliamo dare una svolta al rinnovo. **Con la firma del preaccordo, infatti, ogni singolo datore di lavoro sarà messo di fronte a responsabilità certe.** E noi ne pretenderemo il rispetto fino alla definizione e sottoscrizione del contratto nazionale”.

“I lavoratori della sanità privata – continuano i segretari delle tre sigle sindacali – lavorano ogni giorno per assicurare **buoni servizi ai cittadini**: vogliamo che siano riconosciuti loro la stessa dignità e le stesse opportunità dei colleghi delle strutture sanitarie pubbliche”.

La mobilitazione che accompagnerà l’iniziativa sarà tesa a coinvolgere i lavoratori del settore, insieme agli utenti dei servizi e alle Istituzioni. “Fin ad oggi Ministero e regioni si sono limitati a dichiarare una grave difficoltà ad intervenire. Noi chiediamo invece un **impegno tangibile ad agevolare una rapida conclusione della vertenza**: a partire dal rinnovo del contratto nazionale come presupposto ineludibile all’adeguamento delle tariffe e dall’apertura di un confronto con gli assessorati regionali affinché il rinnovo ed il rispetto del contratto nazionale vengano inseriti tra i requisiti dell’accreditamento. Ma in questa battaglia è essenziale sensibilizzare anche i cittadini, che a buon diritto pretendono servizi sanitari adeguati ed efficienti”.

Carlo Podda, Fp-Cgil Cisl Fp, Giovanni Faverin Uil Fpl, Giovanni Torluccio

Roma, 04 settembre 2010

DA: Guida al pubblico impiego – Rassegna di giurisprudenza

RICORRE RESPONSABILITÀ PER DANNO ERARIALE IN CASO DI OMESSA INGIUSTIFICATA ASSUNZIONE DEL VINCITORE DI UN CONCORSO

Corte dei conti, sez. giurisdiz. Trentino Alto Adige, sentenza 14 aprile 2009, n. 29

Vi è responsabilità per danno erariale da omessa assunzione (atto dovuto), laddove ciò abbia luogo in mancanza di qualsiasi giustificazione in proposito e in violazione dei generali principi di correttezza e buona fede nonché di buon andamento, trasparenza, ragionevolezza e imparzialità della PA.

In tali ipotesi il “modus procedendi” risulterà gravemente colposo poiché:

a) non è consentito alla PA di disconoscere gli auto-vincoli discendenti dai propri atti amministrativi: altrimenti, si costituirebbero principi di amministrazione difformi dalla coerenza e dalla logicità della gestione degli interessi pubblici;

b) non è consentito alla PA di approfittare della supremazia del potere autoritativo per indurre e/o costringere la parte amministrata ad accettare equilibri d'interesse difformi dal contenuto delle posizioni soggettive acquisite;

c) è fonte di responsabilità amministrativa, per le patologie patrimoniali degli atti di gestione, la realizzazione sistematica di comportamenti improntati alla contingente ri-ponderazione degli interessi pubblici, in difetto di sopravvenienze che possano legittimare il nuovo esercizio della discrezionalità amministrativa ed il travolgimento delle posizioni soggettive quesite per effetto di precedenti atti amministrativi, validi e legittimi.

EE.LL. PRIVI DI DIRIGENZA: A CHI SI POSSONO CONFERIRE GLI INCARCHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Questa organizzazione sindacale è venuta a conoscenza che alcuni comuni privi di dirigenza hanno provveduto a conferire incarichi di posizione organizzativa a personale appartenente alla categoria C pur avendo in servizio personale di categoria D.

Vecchia questione che si riteneva obiettivamente superata da tempo.

E' noto che l'introduzione della disciplina contrattuale delle posizioni organizzative ha colmato il vuoto (in applicazione dell'art. 2 del D.Lgs 29/1993 - ora D.Lgs 165/2001) relativo al **trattamento economico e normativo** in caso di attribuzione di compiti di natura dirigenziale negli enti privi di personale appartenente a tale qualifica.

Infatti l'art. 11, comma 2, del CCNL 1.4.1999 prevede che **i comuni privi di dirigenza** “stabiliscono il valore economico della retribuzione di posizione e di risultato attribuibile al personale di cui allo stesso comma classificato nella categoria D, nell'ambito dei limiti definiti dall'art. 10”, mentre il successivo comma 3 dispone che gli stessi enti: “Nel caso in cui **siano privi di posizioni della categoria**

D, i comuni applicano la disciplina degli artt. 8 e ss. ai dipendenti di cui al comma 1 classificati nelle categorie C o B...”.

Dal testo si desume chiaramente il riferimento **ai comuni e non ai settori** (o aree) **di cui gli stessi sono composti**.

La stessa Aran, con parere 399-11A2 (in questo caso assolutamente condivisibile anche per quanto riguarda la necessaria attribuzione di mansioni superiori) rispondendo ad un quesito posto da un ente locale circa la possibilità di affidare l'incarico di **responsabile degli uffici e dei servizi** a personale appartenente alla categoria C, anche in caso di presenza di personale di categoria D, ha così lapidariamente risposto:

“Tale ipotesi è del tutto esclusa dalla lettera dell'art. 11 del CCNL del 31.3.1999, che consente di applicare le norme sull'area delle posizioni organizzative al personale della categoria C **solo nel caso che manchino nell'ente posti della categoria D**.

Tale impostazione discende direttamente dal principio della equivalenza delle mansioni nella categoria secondo la disciplina dell'art. 52, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 3, comma 2 del CCNL del 31.3.1999.

Nel caso in cui l'ente abbia un posto di categoria D vacante può eventualmente decidere di coprirlo mediante **l'affidamento di un incarico di mansioni superiori** al personale della categoria C, in presenza delle condizioni indicate dall'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 8 del CCNL del 14.9.2000.

Ricordiamo, infine, che l'art. 8, comma 2 del CCNL del 5.10.2001 ha confermato la prevalenza e l'esclusività della disciplina dell'art. 11 del CCNL 31.3.1999, per quanto riguarda il vincolo per l'affidamento degli incarichi di posizione organizzativa al personale della categoria D, **anche in vigore dell'art. 109, comma 2 del D. Lgs. 267/2000”**

La questione non è di poco conto, perché diversamente ragionando significherebbe mettere in discussione il significato di **compiti e mansioni proprie di ciascuna categoria** vanificando, in definitiva, lo stesso valore **dell'ordinamento professionale vigente** negli enti locali.

11 settembre 2009

Per la Funzione Pubblica CGIL
F.to Gian Marco Brumana

INCARICHI ESTERNI: SOLO I CASI DI PROCEDURE ANDATE DESERTE, UNICITÀ DELLA PRESTAZIONE O ASSOLUTA URGENZA ESCLUDONO L'OBBLIGO DI PROCEDURE CONCORSUALI

Corte dei conti, sez. regionale di controllo per la Lombardia, delibera n. 71/2009

Con la delibera in rassegna, la Corte ha ribadito i requisiti e le procedure cui gli enti locali sono tenuti ad attenersi nel conferimento di incarichi di consulenza e collaborazione a soggetti esterni.

In particolare, in sede di controllo del regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e servizi, i giudici contabili hanno stabilito che il conferimento dell'incarico debba essere preceduto da procedure selettive di natura concorsuale ed adeguatamente pubblicizzata.

Si era infatti posto il problema del se ed in quali limiti sia consentito l'affidamento diretto dell'incarico senza ricorrere a procedure concorsuali, in taluni casi facendo riferimento ai limiti previsti nel codice degli appalti pubblici.

Nel richiamare una oramai corposa giurisprudenza in materia, la Corte ha ricordato come la materia in questione sia del tutto estranea a quella degli appalti di lavori, di beni o servizi, e pertanto non possa farsi ricorso neppure per analogia a detti criteri, sancendo altresì l'obbligo generalizzato del ricorso a procedure concorsuali, seppur con le eccezioni della procedura concorsuale andata deserta, dell'unicità della prestazione sotto il profilo soggettivo e dell'assoluta urgenza determinata dalla imprevedibile necessità della consulenza in relazione ad un termine prefissato o ad un evento eccezionale.

EE.LL. – APPLICAZIONE DELL'ART. 67 DEL D.L. 112/2008

Alcuni enti locali della provincia, vista la disciplina dei commi 8, 9 e 10 dell'art. 67 del D.L. 112/2008 si sono lanciati in una verifica, non sempre obiettiva, della **corretta costituzione del fondo per le risorse decentrate**.

In particolare, considerato l'obbligo di recuperare nella sessione contrattuale immediatamente successiva le somme derivanti **dall'accertato superamento** nella contrattazione integrativa decentrata dei vincoli posti dai contratti collettivi nazionali di lavoro, oltre che **ridurre unilateralmente il fondo** per le risorse decentrate, pretendono pure di **recuperare dai lavoratori le somme che ritengono erroneamente erogate** negli anni passati anche se precedenti all'entrata in vigore della norma stessa, questo per mettersi al riparo da eventuali e conseguenti responsabilità.

Sono fioccati, così, incarichi ad “esperti” o avvocati, più o meno costosi, a cui hanno corrisposto **i più disparati pareri**, peraltro non sempre attenti al contenuto della citata disciplina.

In realtà la disciplina in oggetto conferma, nel comma 8, **l’obbligo di invio di dati sull’andamento delle spese del personale** alla Corte dei Conti, tramite il Ministero economia e finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, ampliandone, tuttavia, la portata con **specifiche informazioni sulla contrattazione integrativa**, certificate dagli organi di controllo interno. Tale invio deve essere effettuato entro il 31 maggio dell’anno successivo all’anno al quale si riferiscono le suddette risorse.

Il successivo comma prevede, peraltro, che il Ministero dell’economia e delle finanze – Dipartimento della ragioneria generale dello Stato d’intesa con la Corte dei conti e la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica predisponga apposite schede per raccogliere ulteriori informazioni volte tra l’altro ad accertare, oltre al **rispetto dei vincoli finanziari** relativamente alle risorse assegnate ai fondi ed alla loro evoluzione nel tempo: “anche la **concreta definizione ed applicazione** di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed 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.”

Con le circolari 1 e 13 del 2009 il Ministero dell’economia e delle finanze **ha provveduto ha dare disposizioni** circa l’invio dei dati richiesti tramite il sistema SICO e ad **illustrare le novità** contenute nelle schede, non senza che in precedenza la Corte dei conti a sezioni riunite in sede di controllo, con delibera n 43 del 2008, entrasse nel merito delle problematiche sollevate dalla nuova disciplina ed in particolare della disposizione contenuta nel comma 10 dell’art. 67 del D.L. 112/2008.

La Corte nella citata delibera, rintracciabile sul sito della stessa Corte dei conti, pone **tre questioni** in merito al significato delle nuove disposizioni, in particolare nel distinguere le competenze in sede di controllo tra sezione centrale e sezioni regionali.

La terza questione appare fondamentale per ciò qui interessa, in quanto riguarda **la competenza di chi debba accertare il superamento dei vincoli contrattuali** e quindi sollecitare (*disporre?*) perché gli enti provvedano a sospendere le clausole contrattuali nulle e si dia luogo al recupero nell’ambito della sessione negoziale successiva delle risorse illecitamente corrisposte. Secondo le sezioni riunite in

sede di controllo tale competenza, per gli enti locali, è propria delle sezioni regionali.

Infatti, sta scritto nella citata deliberazione:

“Potrebbe porsi, pertanto, il dubbio **se tale accertamento** debba competere alle Sezioni riunite della Corte dei conti, le quali sono dotate di una specifica competenza nella materia della certificazione dell’attendibilità dei costi dei contratti nazionali di lavoro e della loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio.

Un apporto alla soluzione di tale dubbio può derivare dall’accoglimento della tesi, sopra prospettata, dell’attuale inconfigurabilità in sede di controllo esterno sul costo della contrattazione integrativa di deliberazioni aventi specificamente ad oggetto singoli contratti.

Ed, infatti, **l’adozione, ove necessaria, di una pronuncia di accertamento del superamento dei limiti imposti alla contrattazione, con effetto dichiarativo dell’inefficacia di singole clausole contrattuali**, deve necessariamente conseguire ad un esame puntuale del singolo contratto integrativo.

Ciò conduce a ritenere che le indicazioni che la Corte può fornire in ordine al superamento dei vincoli posti alla contrattazione integrativa non possono che conseguire, per quanto riguarda l’attività di referto, allo svolgimento delle indagini programmate dalle Sezioni regionali di controllo. Per quanto riguarda, invece, l’esercizio del controllo – di cui alla seconda parte del comma 10 – la norma va **applicata nel senso che il superamento dei limiti di spesa va accertato dalle Sezioni regionali che devono raccordarsi con la Sezione delle autonomie e con le Sezioni riunite.**

Restano, comunque **fermi gli accertamenti** che in materia di contrattazione integrativa sono attribuiti agli **organi di controllo interno dalle vigenti disposizioni di legge** (v., ad es., il combinato disposto dell’art. 40, comma 1 e 2 del d.lgs. n. 165 del 2001 e dell’art. 39; comma 3-ter, della legge 449 del 1997; l’art. 48, comma 6, del d.lgs. n. 165 del 2001; l’art. 1, comma 196, della legge n.266 del 2005). “

Forse a quegli enti che ritengono di propria iniziativa di sospendere l’applicazione di contratti regolarmente sottoscritti o di chiedere ai dipendenti di restituire non si sa bene quali risorse, sulla scorta di ipotetici errori, **sarebbe opportuno si rendessero conto** che le sanzioni previste dal comma 10 dell’art. 67 del D.L. 112/2008 presuppongono il **preventivo accertamento da parte della sezione regionale della Corte dei Conti** in sede di controllo della violazione dei vincoli posti dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Infine in merito **all’eventualità di clausole illegittime o nulle** contenute in contratti integrativi comunque sottoscritti nel rispetto di una corretta procedura il comportamento dei diversi enti dovrebbe conformarsi a quanto la stessa ARAN ha avuto modo di sottolineare, che di seguito si riporta, e comunque conforme alle regole che contraddistinguono i contratti di diritto comune.

”Rileviamo, al riguardo, che il contratto decentrato, come tutti i negozi giuridici, una volta sottoscritto impegna le parti contraenti ad adottare comportamenti coerenti con i contenuti delle clausole concordate, secondo i comuni principi di correttezza e buona fede; eventuali comportamenti difforni potrebbero essere impugnati per inadempimento contrattuale.

Ciò **vale anche quando il contratto dovesse, eventualmente, contenere clausole illegittime o nulle perché in contrasto con norme imperative di legge o di contratto nazionale.** In questo caso, se una delle parti stipulanti dovesse nutrire perplessità sulla legittimità dei contenuti concordati e sottoscritti può invitare l'altra parte a rinegoziare il contratto oppure può richiedere l'intervento della magistratura del lavoro per l'accertamento della illegittimità o della nullità della clausola negoziale.

In queste circostanze non riteniamo opportuno, dopo la stipula di un contratto decentrato, esprimere valutazioni o pareri in ordine ai suoi contenuti normativi sia perché la nostra Agenzia non ha poteri di controllo e tanto meno sanzionatori rispetto alle scelte della sede decentrata, sia perché ci sembra doveroso non invadere campi che competono ad altri e più autorevoli livelli istituzionali (la magistratura) nel rispetto delle competenze costituzionalmente garantite.”

Bergamo, 4 settembre 2009

Per la FP-CGIL
F.to Gian Marco Brumana

DA: Guida al pubblico impiego – Rassegna di giurisprudenza

LA PENSIONE DI INABILITÀ HA PRESUPPOSTI DIVERSI DA QUELLA PRIVILEGIATA ORDINARIA

Corte dei conti, sez. giurisdiz. per l'Emilia Romagna, sentenza n. 122/2009

Con la decisione in rassegna la Corte dei conti ha definito il perimetro dei requisiti necessari per l'attribuzione della pensione di inabilità prevista dalla legge n. 335/1995. Il nodo che i giudici si sono trovati a sciogliere ha riguardato la caratterizzazione dei tipi di infermità riconducibili e certificati in capo al lavoratore e la possibile applicazione del differente regime del trattamento privilegiato, alla stregua di due diversi stati patologici per due distinte finalità.

È stato così sancito che la concessione del trattamento privilegiato presuppone che l'interessato cessi dall'attività lavorativa per infermità, dipendente da causa di servizio, che impedisca l'utile prosecuzione dello stesso e che comporti l'impossibilità per l'interessato di dedicarsi ad altra attività lavorativa compatibile con il proprio stato di salute, non usurante ed adeguatamente remunerativa dell'utilizzazione delle residue energie lavorative.

Viceversa la pensione di inabilità di cui qui si controverte è conseguente ad infermità non dipendente da causa di servizio ed è proprio in ciò che risiede il fondamento della diversa condizione di inabilità che presuppone che l'interessato non possa svolgere alcuna ulteriore attività lavorativa, anche richiedente un dispendio di energie eccessivo rispetto a quelle residue, dalla quale la parte privata possa ricavare solo redditi incongrui o puramente saltuari.

ANCORA SUL FINANZIAMENTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE NEI COMUNI PRIVI DI DIRIGENZA

Come vengono finanziate le posizioni organizzative negli enti locali privi di dirigenza? Pare che per alcuni istituti ed in alcune amministrazioni la lettura del contratto nazionale di lavoro sia un'opzione, dimenticando che è proprio il testo dei contratti collettivi ad esprimere la volontà dei contraenti e non le eventuali successive interpretazioni unilaterali.

Con il CCNL stipulato il 31.3.1999 è stata introdotta per via contrattuale la disciplina dell'area delle posizioni organizzative, applicabile, per gli enti privi di dirigenza, esclusivamente ai "dipendenti cui sia attribuita la **responsabilità degli uffici e dei servizi formalmente individuati**" (art. 11, comma 1 - è la ragione per cui non è possibile utilizzare la disciplina delle alte professionalità negli enti privi di dirigenza). Lo stesso comma prevede che gli enti che si avvalgono della facoltà prevista dall'art. 109 del D.Lgs 267/00 (nomina dei responsabili degli uffici e dei servizi) provvedano a **finanziarla "nell'ambito delle risorse finanziarie ivi previste a carico dei rispettivi bilanci"**.

Quindi, negli enti privi di dirigenza, **l'originaria istituzione delle posizioni** a cui sono conferite le competenze dirigenziali è e resta finanziata **con risorse di bilancio che non interessano il fondo per il salario accessorio**.

A conferma di ciò il successivo CCNL stipulato in data 1.4.1999, relativo al periodo contrattuale 1998-2001, all'art. 15 ha disciplinato per tutti gli enti del comparto, siano essi privi o meno di dirigenza, le regole di costituzione del fondo per il salario accessorio (tali regole rappresentano ancor oggi la base per la corretta costituzione dei fondi).

Infatti questo articolo prevede al comma 1 che: **"Presso ciascun ente, a decorrere dal 1.1.1999, sono annualmente destinate alla attuazione della nuova classificazione del personale, fatto salvo quanto previsto nel comma 5, secondo la disciplina del CCNL del 31.3.1999, nonché a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, le seguenti risorse:"**

In nessuna delle lettere di cui è costituito il comma 1 dell'art. 15 del CCNL si prevede per gli enti privi di dirigenza, che le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività vengano **definite o decurtate o limitate secondo modalità distinte in modo da contribuire a finanziare le posizioni organizzative** istituite in applicazione del citato art. 11 del CCNL del 31.3.1999.

Per gli altri istituti disciplinati dai contratti collettivi nazionali di lavoro sono sempre esplicitamente indicate le fonti di finanziamento, ed in particolare se devono gravare sul fondo per le risorse decentrate o meno. Si pensi al finanziamento delle progressioni orizzontali e dell'indennità di comparto o all'indennità prevista dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, attribuita a suo tempo ai funzionari laureati, ed esplicitamente riassorbita nel caso di conferimento di posizioni organizzativa.

Quindi presso ciascun ente, senza alcuna distinzione, le regole per l'originaria costituzione del fondo delle risorse decentrate sono esattamente le stesse.

Il problema, semmai, si pone per le **posizioni organizzative** istituite successivamente (ovviamente il riferimento è alle posizioni organizzative nuove e in aggiunta alle precedenti, non alle persone incaricate di ricoprirne la funzione).

Tale problematica è lucidamente descritta da Arturo Bianco nell'inserto del n. 32 della rivista del Sole 24 ore, Guida agli Enti Locali, laddove afferma:

“La differenza più rilevante, ai nostri fini, riguarda il fatto che negli enti minori il trattamento accessorio delle posizioni organizzative non grava sul fondo ex articolo 15 del Ccnl 1° aprile 1999, ma sul bilancio dell'Ente.

La Ragioneria generale dello Stato ha affrontato la questione dei riflessi sul fondo della **creazione di nuove posizioni organizzative proprio con riferimento ai Comuni sprovvisti di dirigenti**, nell'ipotesi in cui la titolarità venga assegnata a dipendenti già in servizio presso l'ente, i quali, prima della «promozione» beneficiavano delle provvidenze di cui all'articolo 15 del Ccnl 1° aprile 1999. **In particolare, ci si è chiesti se ciò potesse o meno comportare la necessità di decurtare il fondo.**

Con nota del 25 gennaio 2006 è stato chiarito che «il conferimento a un dipendente della titolarità di una P.O. comporta, verosimilmente, un significativo incremento del trattamento retributivo del dipendente stesso, destinato a gravare direttamente sul bilancio dell'ente. Ove dunque all'interno del fondo fossero conservate le risorse riferite al salario accessorio del dipendente in questione, l'ente verrebbe a sopportare un doppio, ingiustificato costo. Inoltre, il restante personale beneficerebbe di un surrettizio incremento procapite del proprio trattamento accessorio, pur in assenza di quei presupposti che la normativa contrattuale richiede perché si possa procedere a un aumento delle risorse del fondo (stabili o variabili).”

Arturo Bianco è consulente dell'Anci per le questioni relative al personale, esperto che tiene corsi in materia in tutt'Italia e che scrive su numerose riviste

specializzate, non per questo è obbligatorio condividerne le opinioni, ed in alcuni casi noi non le abbiamo condivise. Tuttavia in questo caso ci pare che abbia con correttezza e onestà descritto in modo chiaro il problema.

Poi è vero anche che di esperti, di avvocati, di consulenti se ne trovano a bizzeffe, **più o meno cari per dir la verità**, l'importante è che quando esprimono pareri si riferiscano con attenzione alle fonti che interpretano, in questo caso ai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Bergamo, 4 settembre 2009

Per la FP-CGIL
F.to Gian Marco Brumana

DA: Guida al pubblico impiego – Rassegna di giurisprudenza

NECESSARIA LA SPECIALIZZAZIONE PER COLORO CHE VOGLIONO ACCEDERE AL LIVELLO DIRIGENZIALE DEL SSN

Tar Trentino Alto Adige, Trento, sez. unica, sentenza 3 giugno 2009, n. 164

Con la sentenza in esame il Tar Trento si è pronunciato sul ricorso presentato da alcuni laureati in odontoiatria, concorrenti in un concorso pubblico per titoli ed esami indetto per copertura di un posto di dirigente odontoiatra, contro l'Azienda provinciale per i servizi sanitari della provincia per l'annullamento della delibera con la quale l'Apss li aveva esclusi dal concorso.

L'Azienda provinciale per i servizi sanitari della provincia aveva disposto, infatti, la loro esclusione dal concorso pubblico perché non in possesso di alcuna specializzazione né nella disciplina a concorso né in disciplina equipollente.

Il Collegio ha evidenziato che l'art. 15 del Dlgs n. 502 del 1992, che ha istituito il ruolo unico della dirigenza sanitaria, anch'essa disciplinata dal Dlgs n. 29/1993, ha stabilito che vi si acceda mediante un concorso pubblico, per titoli ed esami, disciplinato ai sensi del Dpr n. 483/1997, concernente il regolamento della disciplina concorsuale per il personale dirigenziale del Servizio sanitario nazionale. Tale sistema normativo prevede che, per l'instaurazione di un rapporto di lavoro dipendente come dirigente sanitario del Ssn, occorre non solo la laurea, ma anche la specializzazione nella disciplina a concorso, o in disciplina equipollente o affine e che tale principio non derogabile informa il sistema di accesso al primo livello della dirigenza, per evitare disparità di trattamento tra medici e odontoiatri (Cons. Stato, sez. IV, 7 giugno 2004, n. 3597).

Il Collegio ha poi affermato che tutto il sistema di riordino della disciplina in materia sanitaria, voluto dal legislatore con il Dlgs n. 502/1992, si basa sui principi della managerialità e dell'efficienza, che vogliono garantire un corretto svolgimento delle attività proprie delle varie figure professionali che operano all'interno di enti e strutture e che pertanto il possesso del solo diploma di laurea in odontoiatria non è sufficiente a garantire la necessaria professionalità che si richiede a coloro che vogliono accedere al livello dirigenziale del Ssn.

Per gli aspiranti alla dirigenza sanitaria nel Servizio sanitario nazionale la richiesta del requisito del diploma di specializzazione non costituisce una previsione singolare, ma più propriamente “un requisito generale di accesso alla dirigenza”. Lo stesso Tar Lazio ha osservato che l’art. 28 del Dlgs n. 165/2001, relativo all’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, consacra il principio generale per cui un livello di specializzazione professionale, ulteriore rispetto alla semplice laurea, debba sempre costituire uno dei requisiti di ammissione ai concorsi per l’accesso alla dirigenza.

Tale principio cardine ha una piena ed assoluta valenza in materia di dirigenza sanitaria in virtù dell’espresso e diretto richiamo - contenuto nel co. 2 dell’art. 15 del Dlgs n. 502/1992 - alla disciplina generale dei dirigenti di cui al Dlgs n. 29/1993 (poi sostituito con il Dlgs n. 165).

Inoltre l’art. 15 del Dlgs n. 502 prevede che gli odontoiatri possono partecipare al concorso per dirigente odontoiatra non solo quando e se in possesso di una specializzazione in una delle materie che fanno parte della propria disciplina base, appartenente alla classe delle specializzazioni in odontoiatria di cui al Dm 1° agosto 2005, area servizi clinici, come sostituito dal Dm 31 luglio 2006, ma anche nel caso in cui abbiano conseguito una specializzazione in una “disciplina affine”. Del resto sotto il profilo funzionale, una cosa è la professione libera di odontoiatra che si limita all’erogazione di prestazioni sanitarie, ed un’altra cosa è la figura di dirigente sanitario, la cui opera implica (oltre all’erogazione di prestazioni sanitarie) l’inserimento in una struttura complessa, la collaborazione ed il raccordo con gli altri sanitari, le attività di consulenza, di coordinamento, di controllo e di indirizzo dei collaboratori appartenenti del servizio (che tra l’altro non sono liberamente scelti dal dirigente).

Pertanto del tutto legittimamente, da un lato, si è affermata l’idoneità della laurea in odontoiatra a garantire la necessaria professionalità per l’esercizio della professione libera, e dall’altro si è richiesto che coloro che vogliono accedere al livello dirigenziale del Ssn debbano necessariamente avere la specializzazione.