

Rinnovi contrattuali

Il nuovo CCNL dirigenza delle Funzioni Locali accorpa quella PTA dell'ex Area Sanità

di Paola Cosmai - Dirigente Avvocato S.S.N.

Come noto, con il Contratto collettivo nazionale quadro del 13 luglio 2016 sono state ridotte a quattro le Aree dirigenziali ai fini dei rinnovi contrattuali che, in concreto, sono poi stati siglati solo a partire dallo scorso 2019, dopo l'annoso blocco delle trattative intervenuto sin dal D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, con Legge 30 luglio 2010, n. 133, poi di volta in volta prorogato fino all'intervento della Consulta con la declaratoria di incostituzionalità resa con la sentenza 24 giugno - 23 luglio 2015, n. 178. Quella siglata in bozza lo scorso 16 luglio 2020, dunque, è la prima ipotesi di rinnovo non solo per le Aree dirigenziali delle Regioni e degli Enti Locali storicamente assimilate, ma anche per quelle che vi si sono aggiunte dei Segretari comunali e della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa scorporata da quella tradizionale di appartenenza dell'Area Sanitaria, medica e non medica.

Il riassetto delle Aree contrattuali

Nella selva contrattuale tanto del Comparto, quanto della Dirigenza, in aderenza ai principi di semplificazione ed omogeneizzazione fissati dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, il Contratto Collettivo Nazionale Quadro stipulato dall'ARAN il 13 luglio 2016 ha cercato di districarsi riducendo i settori a quattro, sia dell'uno, che dell'altra, ancorché con un notevole distinguo per la Sanità laddove, nel mentre nel Comparto permane la promiscuità tra il personale amministrativo e sanitario, nella Dirigenza vi è stato lo scorporo. Distacco, a parere di chi scrive, più corretto in ragione della specificità del ruolo sanitario - medico e non - connotato da istituti e prerogative del tutto peculiari non armonizzabili con quelli del ruolo professionale, tecnico ed amministrativo che, per converso, resta assimilabile per funzioni ed attività a quello omologo degli altri apparati burocratici centrali e periferici, rispetto ai quali si distingue solo per la tipologia dei servizi erogati dall'articolazione organizzativa pubblica in cui prestano la loro attività lavorativa: sanitari nel primo caso, prettamente amministrativi nel secondo. Differenza che non incide sull'identità quali-quantitativa delle prestazioni ma, semmai, sul numero dei dipendenti preposti: sterminato nelle amministrazioni centrali ed in

quelle locali di primo e di secondo livello, a dir poco contenuto nelle articolazioni del servizio sanitario nazionale.

La nuova ipotesi di Contratto per l'Area delle Funzioni Locali. Brevi cenni alla Sezione comune

Già l'art. 8 del Contratto Collettivo Nazionale Quadro 13 luglio 2016 nel delineare l'articolazione del contratto collettivo nazionale di lavoro disponeva che, ferma restando la sua unitarietà preservata da una parte comune applicabile a tutti i dirigenti dell'Area di cui all'art. 7, vi fossero sezioni distinte o speciali, "dirette a normare taluni peculiari aspetti del rapporto di lavoro che non siano pienamente o immediatamente uniformabili o che necessitino di una distinta disciplina. Le stesse possono anche disciplinare specifiche professionalità che continuino a richiedere, anche nel nuovo contesto, una peculiare regolamentazione".

Nel rispetto della predetta disposizione, la nuova piattaforma contrattuale siglata nel luglio scorso, dopo una prima parte comune (dall'art. 1 all'art. 42) avente ad oggetto le relazioni sindacali e gli istituti normativi ed economici trasversali, si addentra nelle specifiche prerogative della dirigenza già appartenente alle

Regioni ed Enti Locali (dall'art. 43 all'art. 62); di quella Professionale, Tecnica ed Amministrativa (c.d. Area o Dirigenza PTA) dell'ex Area Sanità (dall'art. 63 all'art. 96); e di quella degli ex Segretari comunali e provinciali (dall'art. 97 all'art. 111).

Senza entrare nel dettaglio della disciplina comune, per mera completezza, ci si limita a rimarcare, per la parte normativa, il nuovo modello di relazioni sindacali che si attaglia alla riforma della materia introdotta dal novellato D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e che si dipana nelle sole due forme della contrattazione integrativa e della partecipazione, a sua volta declinata nell'informazione, nel confronto e nell'istituzione degli Organismi paritetici di partecipazione; ed il nuovo istituto delle c.d. ferie e riposi solidali (già sperimentato nel Comparto e nell'Area

Sanità), che introduce la facoltà di cedere quota parte delle proprie ferie, eccedenti le quattro settimane annuali, a colleghi della medesima Area ed Amministrazione che ne facciano richiesta all'Ente - coperta dall'anonimato - per assistere figli minori che necessitino di cure costanti per particolari condizioni di salute, con la testuale conferma della non monetizzabilità delle ferie non godute, come previsto dalle legge finanziaria ormai dal 2012 (1). Mentre, per la parte economica, si sottolinea l'introduzione di sistemi disincentivanti l'assenteismo (art. 29), di quelli premianti l'effettivo raggiungimento degli obiettivi individuali e complessivi fissati dal piano della *performance*, se obiettivamente misurabili (art. 30) e di quelli volti alla salvaguardia retributiva in caso di riassetto organizzativi (art. 31).

Tavola 1 - Disposizioni confermate e disapplicate

Art. 42 Conferme e disapplicazioni	
Disposizioni contrattuali confermate per la sola Dirigenza PTA - Rubriche	Articoli contrattuali confermati
Aspettativa	<p>● art. 10, comma 5, del Contratto collettivo nazionale lavoro 10 febbraio 2004, come integrato dall'art. 24, comma 15, Contratto collettivo nazionale lavoro 3 novembre 2005, con esclusione della lett. b) del comma 8:</p> <p>"1. Al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che ne faccia formale e motivata richiesta, compatibilmente con le esigenze di servizio, possono essere concessi periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio. 2. Il dirigente rientrato in servizio non può usufruire di un altro periodo di aspettativa per motivi di famiglia, anche per cause diverse, ovvero delle aspettative di cui al comma 8, lettere a) e b), se non siano intercorsi almeno quattro mesi di servizio attivo, fatto salvo quanto previsto dal comma 8, lett. c). 3. Ai fini del calcolo del triennio di cui al comma 1, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia. 4. L'aspettativa di cui al comma 1, fruibile anche frazionatamente, non si cumula con le assenze per malattia previste dagli artt. 23 e 24 del CCNL 5 dicembre 1996 e si ritiene fruibile decorsi 30 giorni dalla domanda, salvo diverso accordo tra le parti. 5. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, tali periodi - pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità - sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettere a) e b) della legge 8 agosto 1995, n. 335 e successive modificazioni ed integrazioni e nei limiti ivi previsti. 6. L'azienda, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dirigente a riprendere servizio con un preavviso di 10 giorni. Il dirigente, per le stesse motivazioni e negli stessi termini, può riprendere servizio di propria iniziativa. 7. Nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 6, il rapporto è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, con le procedure dell'art. 35 del CCNL 5 dicembre 1996. 8.</p>

(1) Art. 5, comma 8, D.L. 6 luglio 2012, n. 95, come convertito dalla Legge 7 agosto 2012, n. 135, scrutinato dalla Consulta che ne ha confermato la legittimità sia pure con un'interpretazione costituzionalmente orientata, facendo salvo il diritto dei dipendenti ad essere indennizzati nelle ipotesi in cui la mancata fruizione delle ferie derivi da eventi accidentali o non programmabili, rispetto ai

quali, dunque, non abbiano responsabilità né i dipendenti, né la Pubblica Amministrazione (Corte cost. 6 maggio 2016, n. 95). P. Cosmai, "Dopo la *spending review* il diritto al risarcimento per le ferie non godute è solo in forma specifica", in *Azienditalia II Personale*, n. 10/2012; Id., "Pubblico impiego e diritto alle ferie", in *Diritto e Pratica del Lavoro*, n. 46/2014.

Art. 42 Conferme e disapplicazioni	
Disposizioni contrattuali confermate per la sola Dirigenza PTA - Rubriche	Articoli contrattuali confermati
	L'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità è altresì concessa al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a domanda, per: a) un periodo massimo di sei mesi se assunto presso la stessa o altra azienda ovvero ente o amministrazione del comparto, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi degli artt. 15 e segg., del D.Lgs. 30 dicembre 1992, n. 502; b) ... <i>omissis</i> (disapplicato); c) la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa per i gravi e documentati motivi di famiglia individuati - ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 4 della Legge n. 53/2000 - dal Regolamento Interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278, pubblicato sulla G.U. dell'11 ottobre 2000, serie generale, n. 238. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa di cui al comma 1, se utilizzata allo stesso titolo. 9. Il dirigente che non intende riprendere servizio, al termine dell'aspettativa di cui al comma 8, lett. b), è esonerato dal preavviso purché manifesti per iscritto la propria volontà 15 gg prima. Il preavviso non è comunque richiesto nell'ipotesi di cui alla lett. a) o se il dirigente non rientra al termine del periodo di prova presso altra azienda. 10. Il presente articolo sostituisce l'art. 19 del CCNL 8 giugno 2000 dalla data di entrata in vigore del presente contratto".
Disposizioni contrattuali disapplicate per la sola Dirigenza PTA - Rubriche	Articoli contrattuali disapplicati
Sull' "Orario di lavoro dei dirigenti" - "Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di struttura complessa" - "Ferie e festività" - "Servizio militare"	<ul style="list-style-type: none"> ● artt. 14 e 15, Contratto collettivo nazionale lavoro 3 novembre 2005; ● art. 20, Contratto collettivo nazionale lavoro 5 dicembre 1996, I biennio economico, art. 24, comma 3, Contratto collettivo nazionale lavoro 3 novembre 2005 e art. 16, comma 1, Contratto collettivo nazionale lavoro 6 maggio 2010; ● art. 26, comma 6, Contratto collettivo nazionale lavoro 5 dicembre 1996 come integrato dall'art. 24, comma 4, Contratto collettivo nazionale lavoro 3 novembre 2005.
Sulle "Assenze retribuite" - "Assenze per malattia" - "Assenze per malattia - terapie salvavita" - "Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio"	<ul style="list-style-type: none"> ● art. 22, Contratto collettivo nazionale lavoro 5 dicembre 1996, I biennio economico, art. 14, comma 3, Contratto collettivo nazionale lavoro 10 febbraio 2004 e art. 24, comma 1, Contratto collettivo nazionale lavoro 3 novembre 2005 e art. 28, comma 3, Contratto collettivo nazionale lavoro 17 ottobre 2008; ● art. 23, comma 6, Contratto collettivo nazionale lavoro 5 dicembre 1996, I biennio economico; ● art. 24, comma 6, Contratto collettivo nazionale lavoro 5 dicembre 1996.
Sulle "Altre aspettative previste da specifiche disposizioni di legge" - "Congedi dei genitori"	<ul style="list-style-type: none"> ● art. 11, commi 1, 2, 3 e 4, Contratto collettivo nazionale lavoro 10 febbraio 2004; ● art. 15, Contratto collettivo nazionale lavoro 10 febbraio 2004.
Sulla "Responsabilità disciplinare"	<ul style="list-style-type: none"> ● Titolo II, Capo II, Contratto collettivo nazionale lavoro 6 maggio 2010, integrativo del Contratto collettivo nazionale lavoro 17 ottobre 2008.

La Sezione Dirigenti PTA. Il nuovo modello di relazioni sindacali

Restringendo il *focus* di attenzione a quanto di stretto interesse per il presente contributo, la Sezione III è dedicata alla Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa dell'ex Area Sanitaria (già Area III) e si compone di una prima parte dedicata alle relazioni sindacali, di una seconda relativa al

rapporto di lavoro, di una terza incentrata sul trattamento economico ed una quarta, residuale, di enumerazione delle previgenti disposizioni confermate e disapplicate, nonché di fissazione dei termini di entrata in vigore di quelle nuove recate dall'attuale contratto collettivo.

Richiamato quanto innanzi a proposito della contrazione della dialettica sindacale (2), per la Dirigenza

(2) Nel previgente sistema di relazioni sindacali dell'Area Dirigenza Sanitaria e PTA l'art. 3 del CCNL del 7 aprile 1999, lo

articola: a) nella contrattazione collettiva a livello nazionale; b) nella contrattazione collettiva integrativa, che si svolge a livello di

PTA le materie oggetto di confronto regionale sono oggi limitate a sei:

- 1) i criteri per la graduazione delle posizioni, in relazione alle funzioni ed alle connesse responsabilità;
- 2) i criteri dei sistemi di valutazione della *performance*;
- 3) le condizioni, i requisiti ed i limiti per la risoluzione consensuale del rapporto;
- 4) i criteri e l'*iter* per il conferimento degli incarichi, nel rispetto dei principi di trasparenza e delle leggi in materia di mutamento e revoca degli stessi;
- 5) le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- 6) le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

Il confronto, secondo quanto previsto nelle disposizioni comuni (art. 5 della bozza in disamina), si avvia con l'inoltro ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare; procede con un incontro qualora i sindacati lo richiedano entro 5 giorni ovvero la stessa Amministrazione contestualmente alla trasmissione degli atti; e si conclude con un verbale di presa d'atto delle rispettive posizioni non prima di quindici giorni dall'inizio della procedura.

Da rilevare che, probabilmente a causa della maggior complessità dell'Area Sanità, i termini dell'*iter* risultano dimezzati rispetto a quelli previsti dal recente CCNL 19 dicembre 2019 della dirigenza sanitaria, laddove l'omologo art. 5 dilata il termine per la richiesta di incontro a 10 giorni e quello per la conclusione a 30 (tavola 2); come pure le materie oggetto di confronto sono comuni solo per ciò che riguarda i criteri di conferimento degli incarichi e la loro graduazione, i sistemi di valutazione della *performance* e le condizioni per la risoluzione consensuale, mentre per la dirigenza PTA si aggiungono le linee di indirizzo per le misure di sicurezza sui luoghi di lavoro e per la pianificazione delle attività formative, assenti nel contratto dell'Area Sanitaria in cui, tuttavia, figurano i criteri generali per l'articolazione dell'orario di lavoro, per la mobilità tra le diverse sedi aziendali e nei casi di trasferimenti di attività (materie di contro escluse per la dirigenza PTA).

Tavola 2 - Termini per il confronto

Confronto sindacale		
	Termine per la richiesta	Termine per la chiusura
Dirigenza Regioni, EELL e PTA (bozza Contratto collettivo nazionale lavoro 16 luglio 2020)	5 giorni dall'inizio dell'informazione	15 giorni dall'inizio
Dirigenza Sanitaria (Contratto collettivo nazionale lavoro 19 dicembre 2019)	10 giorni dall'inizio dell'informazione	30 giorni dall'inizio

Assente nella sezione comune in ragione dell'autonomia che connota gli enti territoriali, impattando sui bilanci delle Regioni, si aggiunge per la dirigenza PTA (in ciò identica a quella sanitaria) il confronto regionale (art. 65) che può essere attivato dalle Amministrazioni interessate entro 90 giorni dall'entrata in vigore del contratto allo scopo di fissare delle linee di indirizzo per la contrattazione integrativa. Sei, per la bozza contrattuale, le materie oggetto di confronto regionale:

- 1) i metodi di impiego della quota parte dei fondi residui derivanti dalla riduzione delle dotazioni organiche;
- 2) i criteri per la valutazione professionale e di *performance*;
- 3) i criteri di allocazione delle risorse volte a finanziare il salario accessorio per specifiche disposizioni di legge per le quali è necessario garantire la perequazione a livello regionale;
- 4) i criteri per l'aspettativa per motivi di assistenza umanitaria;
- 5) i criteri per la realizzazione della formazione manageriale e permanente (rientrante nelle materie riservate alla contrattazione decentrata secondo le previgenti disposizioni contrattuali, art. 4 e art. 3, rispettivamente del CCNL 3 novembre 2005 e 6 maggio 2010);
- 6) le modalità di incremento del fondo in caso di aumenti della dotazione organica o dei servizi o anche nei casi di invarianza degli stessi.

Per l'Area sanitaria, alle predette materie, si aggiungono quelle più specifiche dei criteri per le prestazioni aggiuntive, per le tariffe; per i regolamenti aziendali

azienda o ente, sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto; c) nella concertazione, consultazione ed informazione. L'insieme di tali istituti realizza i principi della partecipazione

che si estrinseca anche nella costituzione di Commissioni Paritetiche; d) nell'interpretazione autentica dei contratti collettivi.

in materia di libera professione, sui criteri per il riconoscimento delle attività di tutoraggio e didattiche. Mentre risultano assenti quelle della formazione manageriale e di incremento dei fondi presenti nella bozza di accordo in disamina e nel previgente CCNL Area Sanitaria, medica e non medica, e PTA (oltre ad altre materie tra cui i criteri per stimare il gradimento dell'utenza per i servizi erogati o i criteri di mobilità), in cui a tal uopo era istituita presso ciascuna Regione una Conferenza permanente (3) con i Direttori Generali e con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto che si riuniva almeno due volte l'anno (art. 5, CCNL 17 ottobre 2008).

Quanto alla contrattazione integrativa sono undici le materie su cui è previsto si svolga (art. 66 della nuova piattaforma contrattuale):

- 1) la definizione di un diverso criterio di riparto, tra le varie voci di utilizzo, delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione (art. 90) e del Fondo per la retribuzione di risultato e di altri trattamenti accessori (art. 91);
- 2) i criteri per la determinazione e l'attribuzione della retribuzione di risultato, con indicazione della percentuale rispetto a quella di posizione prevista dall'art. 30 Parte Comune;
- 3) i criteri di attribuzioni dei trattamenti accessori previsti dalla legge e la loro eventuale correlazione con la retribuzione di risultato;
- 4) i criteri generali per la definizione del *welfare* integrativo (ex art. 32 della Parte Comune);
- 5) i riflessi delle innovazioni organizzative dei servizi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità;
- 6) l'individuazione delle posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero a tutela dei servizi pubblici essenziali di cui alla Legge 12 giugno 1990, n. 146;
- 7) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica in caso di processi di

riorganizzazione prevista nella parte contrattuale comune dall'art. 31;

8) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali agli avvocati nel rispetto delle previsioni dell'art. 9 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 come convertito dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114;

9) i criteri per l'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente in ragione dell'impegno richiesto per l'affidamento di un incarico di sostituzione o di *interim*, nonché di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;

10) i criteri generali per l'attribuzione dei proventi dell'attività di supporto alla libera professione intramuraria dei dirigenti sanitari;

11) l'eventuale elevazione della misura integrativa della retribuzione di risultato per ogni turno di 12 ore per la pronta disponibilità prevista dall'art. 92, comma 6, con oneri a carico del Fondo di cui all'art. 91. Tuttavia, come schematizzato nella tavola 3, in caso di mancato accordo entro 30 giorni dall'inizio delle trattative prorogabili di ulteriori 45 giorni, solo per due delle predette materie (nn. 5 e 6) è previsto che le parti riassumano le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, giacché per tutte le altre (quelle che, in pratica, hanno ad oggetto il trattamento economico) il datore di lavoro pubblico può provvedervi unilateralmente in via provvisoria ove l'accordo non si raggiunga nei 30 giorni prorogabili di altri 30 e *l'impasse* rechi pregiudizio alla funzionalità amministrativa, secondo l'*escamotage* previsto dall'art. 8 della Parte Comune in ossequio a quanto prescritto dall'art. 40, comma 3-ter del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (c.d. Riforma Brunetta) e novellato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (c.d. Riforma Madia). Rimedio assente nella vigente contratto collettivo, anteriore rispetto alla citata disposizione normativa.

Tavola 3 - Tempi

CCDI	
Tempi e Procedure	Materie
<p>Art. 8, comma 4, Contratto collettivo nazionale lavoro "Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9, qualora, decorsi 30 giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● l'individuazione delle posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero a tutela dei servizi pubblici essenziali di cui alla Legge 12 giugno 1990, n. 146 (materia <i>sub</i> n. 5); ● i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica in caso di processi di riorganizzazione prevista nella parte contrattuale comune dall'art. 31 (materia <i>sub</i> n. 6).

(3) Conferenza non assimilabile per competenze e composizione all'attuale Organismo paritetico per l'innovazione previsto per tutta la dirigenza regionale, locale e PTA (art. 6 della bozza) e

costituito anche per l'Area sanità ex art. 6-bis del CCNL del 19 dicembre 2019.

CCDI	
Tempi e Procedure	Materie
rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie indicate nelle distinte sezioni del presente CCNL”.	
<p>Art. 8, comma 5, Contratto collettivo nazionale lavoro “Qualora non si raggiunga l’accordo sulle materie indicate nelle distinte sezioni del presente Contratto collettivo nazionale lavoro ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell’azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all’art. 9, l’amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell’accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all’art. 40, comma 3 ter, del D.Lgs. n. 165/2001 è fissato in trenta giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● la definizione di un diverso criterio di riparto, tra le varie voci di utilizzo, delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione (art. 90) e del Fondo per la retribuzione di risultato e di altri trattamenti accessori (art. 91); ● i criteri per la determinazione e l’attribuzione della retribuzione di risultato, con indicazione della percentuale rispetto a quella di posizione prevista dall’art. 30 Parte Comune; ● i criteri di attribuzioni dei trattamenti accessori previsti dalla legge e la loro eventuale correlazione con la retribuzione di risultato; ● i criteri generali per la definizione del welfare integrativo (ex art. 32 della Parte Comune); ● i criteri e le risorse per l’applicazione della clausola di salvaguardia economica in caso di processi di riorganizzazione prevista nella parte contrattuale comune dall’art. 31; ● i criteri per l’attribuzione dei compensi professionali agli avvocati nel rispetto delle previsioni dell’art. 9 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 come convertito dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114; ● i criteri per l’integrazione della retribuzione di risultato del dirigente in ragione dell’impegno richiesto per l’affidamento di un incarico di sostituzione o di interim, nonché di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza; ● i criteri generali per l’attribuzione dei proventi dell’attività di supporto alla libera professione intramuraria dei dirigenti sanitari; ● l’eventuale elevazione della misura integrativa della retribuzione di risultato per ogni turno di 12 ore per la pronta disponibilità prevista dall’art. 92, comma 6, con oneri a carico del Fondo di cui all’art. 91.

Il rapporto di lavoro, tra vecchie e nuove prerogative

Sorvolando sulle disposizioni recate dalla Parte Comune e sul dettaglio delle previsioni contrattuali specifiche in punto di costituzione del rapporto di lavoro, in questa sede ci si limita a segnalare tre importanti novità per la dirigenza:

- 1) l’abolizione del monte ore di lavoro minimo prevista per tutto il personale di livello dirigenziale, a prescindere dal tipo di incarico rivestito (art. 13 della bozza in disamina), da sempre introdotto per la dirigenza delle Regioni ed Enti Locali e per i soli dirigenti con incarico di Struttura Complessa per l’Area Sanità, prevedendosi per gli altri il minimo di 38 ore di lavoro settimanali, di cui 4 destinate alla formazione anche mediante cumulo (art. 14 CCNL 3 novembre 2005 previgente per la dirigenza sanitaria e PTA), minimo confermato per l’Area Sanità per i dirigenti non direttori di Struttura Complessa dall’art. 24 del CCNL 19 dicembre 2019;
- 2) la clausola dell’art. 67, comma 4, della bozza in esame, che consente su richiesta del lavoratore interessato, in caso di comprovato impedimento, una proroga di 15 giorni dei 30 concessi dal CCNL per la presentazione della documentazione necessaria alla stipula del contratto di impiego (clausola

presente anche nel CCNL Area Sanità del 19 dicembre 2019, art. 11, comma 5);

- 3) il prolungamento del termine concesso al dirigente per la ricostituzione del rapporto di servizio ove interrotto per recesso o per motivi di salute che l’art. 68, comma 1, del testo in esame, porta a 5 anni rispetto ai 2 anni previsti dall’art. 21 del CCNL 10 febbraio 2004 (presidio introdotto anche per l’Area Sanità, art. 13, comma 1, contratto collettivo citato).

Quanto alla tipologia degli incarichi dirigenziali, confermato che la loro differenziazione in termini di responsabilità e di retribuzione non comporta subordinazione gerarchia tra i diversi titolari, e ribadito che il loro conferimento deve tendere alla valorizzazione delle attitudini e delle capacità professionali di ciascuno anche allo scopo di garantire il miglior funzionamento dell’Amministrazione (art. 69), il nuovo contratto ha il merito di aver chiarito che il requisito dell’anzianità di 5 anni nel ruolo dirigenziale (anche maturato con contratti a termine) è richiesto solo per il conferimento dell’incarico apicale di direttore di Struttura Complessa e di Dipartimento e non pure per quelli di Struttura Semplice anche a valenza Dipartimentale, per i quali (unitamente alle altre tipologie di incarico di Alta Specializzazione

o di natura Professionale) non è richiesta una specifica anzianità (art. 70 della bozza). Confusione ingeneratasi in vigenza del contratto unitario dalla dirigenza PTA e sanitaria giacché per quest'ultima era espressamente richiesta (e lo è tuttora con il nuovo CCNL Area Sanità) quella quinquennale anche per il conferimento degli incarichi di direzione di Struttura Semplice. Tuttavia, poiché l'articolo contrattuale dedicato alle tipologie di incarico, era unico per entrambe le categorie e per la dirigenza PTA un comma faceva riferimento all'applicazione dei criteri di assegnazione validi per la dirigenza sanitaria, era invalsa la tesi per cui detti criteri non si restringessero ai soli principi di selezione, parità di trattamento e trasparenza come evincibile dalla lettura sistematica delle disposizioni, bensì pure ai requisiti di accesso. Tesi malposta che trascurava il dato assorbente relativo al diverso gradino di ingresso nella compagine amministrativa previsto per le due categorie dirigenziali, atteso che, mentre per l'accesso alla dirigenza PTA era, ed è, necessario aver maturato 5 anni di anzianità di servizio nella Pubblica Amministrazione nella qualifica precedente (categoria D) ovvero - per la sola dirigenza tecnica e professionale - in quella equivalente sotto il profilo contenutistico delle funzioni se presso enti o studi privati (art. 26 del D.Lgs. n. 165/2001), per l'accesso alla dirigenza medica non era e non è richiesto alcun particolare requisito di anzianità oltre il titolo di studio richiesto (tavola 4).

Tavola 4 - Tipologie di incarico

Precedenti tipologie di incarico	Nuove tipologie di incarico
Direzione di Struttura Complessa	Direzione di Struttura Complessa (art. 70, comma 1, lett. a)
Direzione di Struttura Semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale	Direzione di Struttura Semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale (art. 70, comma 1, lett. b)
Incarico di natura professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo	Incarico di natura professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (art. 70, comma 1, lett. c)
Incarico di natura professionale conferibile a dirigenti con meno di 5 anni di attività	

È da porre in rilievo anche l'innalzamento della durata degli incarichi dirigenziali, per tutti ed indistintamente portata da un minimo di 5 anni ad un massimo di 7 (art. 71, comma 5 della bozza) a fronte della differenziazione proposta dal previgente contratto collettivo tra l'incarico di direzione di Struttura Complessa (della durata minima di 5 anni e massima di 7) e i restanti incarichi (della durata minima di 3 anni e massima di 5) che per l'Area Sanità è stata conservata solo per gli incarichi professionali (per i quali la durata massima è di 5 anni ex art. 19, comma 4 del CCNL 19 dicembre 2019, a fronte della durata minima di 5 anni e massima di 7 prevista per tutte le altre tipologie); nonché la previsione della necessità di stipula di apposito contratto di incarico entro 30 giorni dal suo conferimento, salvo proroga (art. 71, comma 14). Invariati, di contro, i criteri di scelta in caso di pluralità di aspiranti, da interpellare tramite indizione di avviso interno (*iter* di prassi già seguito dagli Enti sebbene in assenza di esplicita e testuale disposizione) come pure dell'assenza di una graduatoria, prevedendo il CCNL la predisposizione di una rosa di candidati tutti parimenti idonei e una scelta, dunque, di carattere non prettamente concorsuale (4).

Tra le prerogative già vigenti conservate dalla dirigenza PTA ed assenti nelle altre Aree (ad eccezione della Sanità che del pari le preserva nell'accordo nazionale del 19 dicembre 2019), quella delle c.d. sostituzioni, istituito la cui *ratio* riposa sulla necessità di garantire con costi contenuti la continuità dell'azione amministrativa soprattutto in caso di aspettativa del titolare dell'incarico dirigenziale per la nomina a direttore generale o amministrativo di aziende ed enti del Servizio Sanitario Nazionale.

Esso presente nell'art. 18 (5) del CCNL Area Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa, ha ricevuto avallo sia per la dirigenza sanitaria dal CCNL (art. 22) sia per la dirigenza PTA (art. 73 della bozza) con una disciplina pressoché invariata, eccetto che per gli aggiornamenti di carattere economico e per elementi di dettaglio.

Per esigenze di sintesi, ci si limita a sottolineare tra le innovazioni quella della facoltà del Direttore di Dipartimento di delegare talune delle sue funzioni di Direttore di Struttura Complessa ad altro dirigente che, per tali attività, è previsto esplicitamente debba essere remunerato in sede di retribuzione di risultato (art. 73, comma 1, ultimo periodo che riproduce

(4) P. Cosmai, "Gli incarichi dirigenziali di struttura sanitaria complessa tra spinte privatistiche ed istanze di effettività della tutela", in *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, n. 7/2009.

(5) S. Di Falco, "Gli interim in Sanità, nelle more dell'accorpamento al Comparto Regioni - Enti Locali", in *Azienditalia Il Personale*, n. 1/2017.

l'analoga previsione recata dall'art. 22, comma 1, CCNL vigente per l'Area Sanitaria); quella del prolungamento della durata della sostituzione qualora essa derivi dalla cessazione del rapporto di lavoro del titolare dell'incarico, che il nuovo accordo nazionale porta da un minimo di 9 mesi a fronte dei precedenti 6, prorogabile di altri 9 mesi, a fronte dei precedenti 6 (in pratica il periodo di sostituzione viene innalzato dai 12 mesi previsti dall'art. 18 del CCNL previgente a 18 mesi, analogamente a quanto già previsto dall'art. 22 del CCNL Area Sanità).

Qualora l'assenza del titolare si dovuta all'assunzione di incarichi di direzione generale, amministrativa o di servizi sociali in altra Azienda o Ente del SSN, per tutta la durata dell'aspettativa, salva la facoltà - già in vigore e, dunque, confermata - di ricoprire la temporanea vacanza con l'assunzione a tempo determinato di altro dirigente per la durata dell'aspettativa e con risoluzione automatica in caso di rientro anticipato del dirigente di ruolo, è previsto che il datore di lavoro pubblico possa conferire l'incarico di sostituzione anche ad altro dirigente in servizio (a tempo indeterminato o meno). Tale sostituzione, pur non dando luogo a mansioni superiori, è retribuita (analogamente a quanto previsto dal previgente CCNL) con un'indennità aggiuntiva parametrata alla tipologia di incarico oggetto di sostituzione e pari a euro. 600,00 per l'incarico di Struttura Complessa e a euro. 300,00 per i restanti tipi. Da segnalare al riguardo tre fondamentali novità che fugano ogni dubbio ingenerato dalla disciplina dettata dall'abrogato art. 18 CCNL 8 giugno 2000:

- 1) la prima che riguarda l'aver chiarito che, qualora la sostituzione dipenda dall'aspettativa del titolare per l'assunzione di altro incarico di direzione generale e assimilato, essa ha la durata dell'aspettativa concessa (a fronte dell'incertezza del tenore letterale del previgente, omologo art. 18 che anche in queste ipotesi sembrava limitare la durata a 6 mesi, prorogabili di altri 6);
- 2) la seconda che riguarda la corresponsione dell'indennità *de qua* anche per i primi 2 mesi, qualora la sostituzione si protragga oltre (di contro il vecchio art. 18 cit. prevedeva che il primo bimestre non fosse comunque indennizzato);
- 3) la terza, l'esplicita previsione della valorizzazione della sostituzione in sede di retribuzione di risultato, con la previsione di una quota aggiuntiva che tenga conto del maggior aggravio.

Quanto al sistema di valutazione dei dirigenti PTA esso per ciò che concerne l'*iter*, i criteri e gli organi preposti resta sostanzialmente immutato e analogo a quello valido per l'Area Sanità secondo l'accordo del 19 dicembre 2019.

Egualità a dirsi per il patrocinio legale di cui all'art. 82 della bozza dovendo tuttavia segnalare quello che risulta un evidente refuso nell'omologo art. 67 CCNL 19 dicembre 2019 Area Sanità, laddove al primo comma non figura la copertura anche per il procedimento contabile - viceversa presente sia nell'art. 82 cit. per la dirigenza PTA, sia nel previgente CCNL Area Sanitaria e PTA - cui però si fa riferimento in sede di rimborso nel comma 1, terzultimo periodo.

Senza potersi dilungare oltre nell'analisi della disciplina dei singoli istituti, in conclusione è opportuno accennare all'attività di consulenza il cui riconoscimento permane anche per la dirigenza PTA come per quella sanitaria (conf. art. 117 CCNL cit.) e i cui tratti nell'art. 84 sono ulteriormente dettagliati rispetto al previgente, omologo art. 62 del CCNL 8 giugno 2000, laddove prevede la possibilità di svolgerla anche presso istituzioni pubbliche non sanitarie o istituzioni socio-sanitarie senza scopo di lucro sempre previa stipula di apposita convenzione tra gli Enti interessati e sul presupposto che essa non si ponga in contrasto con le finalità e i compiti istituzionali del Servizio sanitario nazionale. Si tralascia, infine, la disamina delle altre attività extraistituzionali assentite dall'art. 85 (identico all'omologo art. 119 del CCNL 19 dicembre 2019 dell'Area Sanità) giacché ricomprende l'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss. mm. ed ii.

Il trattamento economico

Pressoché invariata la definizione di retribuzione e la sua struttura, distinta in parte fondamentale ed accessoria, in estrema sintesi per superiori esigenze di brevità del presente contributo, si segnala l'incremento dello stipendio tabellare (come noto identico per tutta la dirigenza pubblica) e l'innalzamento della retribuzione minima di posizione di parte fissa - con previsione di una quota massima per ciascuna tipologia di incarico il cui *surplus* rispetto alla parte fissa minima rappresenta in buona sostanza l'attuale c.d. variabile aziendale - che sostituisce quella minima

unificata e che, insieme a quella variabile rappresenta il valore complessivo dell'incarico assegnato (come da definizione dell'art. 89 della Bozza di accordo) secondo i criteri di valutazione indicati dall'art. 89 cit. e nei limiti di capienza del Fondo così come ricostituito dal successivo art. 90 e con le decorrenze temporali fissate dal contratto collettivo in parola (tavola 5).

Tavola 5 - Incarichi e trattamento economico

Tipi di incarico	Retribuzione di posizione fissa minima	Retribuzione di posizione fissa massima
Struttura Complessa	€ 18.000,00	€ 50.000,00
Struttura Semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale	€ 11.500,00	€ 42.000,00
Professionale, di Alta Specializzazione, di studio e ricerca, verifica, controllo, ispettivo	€ 5.500,00	€ 42.000,00

In disparte l'enumerazione delle componenti del nuovo Fondo per la retribuzione di posizione e del nuovo Fondo per la retribuzione di risultato e di

altri trattamenti accessori per la quale si rimanda ai corrispondenti artt. 90 e 91 della piattaforma, in conclusione ci si limita ad evidenziare la sopravvivenza di particolari indennità aggiuntive (confermate anche per l'Area Sanità agli artt. 100 e ss. dell'accordo del 19 dicembre 2019), in deroga al principio dell'onnicomprendività del trattamento retributivo dirigenziale di cui all'art. 24, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001, per gli istituti della pronta disponibilità (art. 92), della polizia giudiziaria (art. 94) e del bilinguismo (art. 95). Istituti assenti per la dirigenza regionale e locale, anche prima dell'accorpamento con quella PTA

Conferme, disapplicazioni e decorrenza delle nuove disposizioni contrattuali

In chiusura di Sezione l'art. 96 enumera le precedenti disposizioni contrattuali confermate o disapplicate - in tutto o in parte - dall'entrata in vigore del nuovo accordo, precisando che i dirigenti con rapporto di lavoro ad impegno ridotto possono continuare a renderlo in tale regime, con esclusione dai benefici economici correlate a prestazioni straordinarie o supplementari, salvo opzione per il rientro a tempo pieno.

La tavola 6 riporta schematicamente conferme e disapplicazioni.

Tavola 6 - Disposizioni confermate e disposizioni disapplicate

Art. 96 Disapplicazioni e norme finali	
Disposizioni contrattuali confermate per la sola Dirigenza PTA - Rubriche	Articoli contrattuali confermati
Disposizioni particolari	<ul style="list-style-type: none"> art. 63, comma 5, del Contratto collettivo nazionale lavoro 8 giugno 2000, I biennio economico, secondo cui: "5. I casi previsti dall'art. 16 disciplinato dal CCNL 5 agosto 1997 in cui le aziende - per la presente area negoziale - possono ricorrere ad assunzioni a tempo determinato, sono integrati da quella indicata dall'art. 15-<i>septies</i>, commi 1 e 2 del D.Lgs. n. 502/1992. A tal fine le aziende individuano, preventivamente, con proprio atto le modalità per il conferimento di tale tipologia di incarichi ed i requisiti richiesti - eventualmente integrati da quelli previsti dall'art. 19, comma 6, primo periodo del D.Lgs. n. 29/1993 - sentiti i soggetti di cui all'art. 10, comma 2. Ai dirigenti assunti è attribuito il trattamento economico fondamentale previsto dal presente contratto per i corrispondenti dirigenti di pari incarico già in servizio e l'assunzione comporta il congelamento di altrettanti posti di dirigente vacanti per la copertura dei relativi oneri finanziari. La retribuzione di posizione attribuibile sulla base della graduazione delle funzioni, grava sul bilancio dell'azienda nella parte eccedente il minimo contrattuale e non può, comunque, superare, negli importi massimi, quanto previsto dall'art. 40. Ai dirigenti pubblici si applica l'art. 19, comma 7 del presente contratto in tema di aspettativa".
Norma transitoria per i Dirigenti già appartenenti all'XI livello dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo	<ul style="list-style-type: none"> art. 44 del Contratto collettivo nazionale lavoro 5 dicembre 1996, I biennio economico, secondo cui: "1. Per i Dirigenti appartenenti all'ex XI livello dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, a decorrere dal 1° dicembre 1995 lo

Organizzazione e gestione del personale

Art. 96 Disapplicazioni e norme finali	
Disposizioni contrattuali confermate per la sola Dirigenza PTA - Rubriche	Articoli contrattuali confermati
	<p>stipendio tabellare annuo a regime è di L. 32.977.000. 2. In prima applicazione il trattamento economico stipendiale dei Dirigenti di cui al comma 1, a decorrere dal 1° dicembre 1995 è così articolato: a) stipendio tabellare nella misura stabilita all'art. 41; b) maturato economico pensionabile e non riassorbibile di L. 5.393.000, pari al maggior importo del trattamento economico tabellare in godimento al 1° dicembre 1995 - rispetto allo stipendio tabellare previsto nella lett. a) - ottenuto dalla sommatoria delle seguenti voci: - stipendio tabellare ex art. 41 del D.P.R. n. 384/1990, comprensivo dell'elemento distinto della retribuzione di cui all'art. 7 della Legge n. 438/1992; - incrementi contrattuali di cui all'art. 40 commi, 3 e 4; - differenza tra l'importo dell'indennità integrativa speciale in godimento e quella già spettante all'ex IX livello".</p>
Disposizioni contrattuali disapplicate per la sola Dirigenza PTA - Rubriche	Articoli contrattuali disapplicati
Sul "Contratto individuale di lavoro"	<ul style="list-style-type: none"> ● art. 13 Contratto collettivo nazionale lavoro 8 giugno 2000, I biennio economico; ● art. 10, comma 1, Contratto collettivo nazionale lavoro 3 novembre 2005; ● art. 24, comma 6, Contratto collettivo nazionale lavoro 3 novembre 2005; ● art. 10, comma 5, Contratto collettivo nazionale lavoro 17 agosto 2008.
Sulla "Ricostruzione del rapporto di lavoro"	<ul style="list-style-type: none"> ● art. 21 Contratto collettivo nazionale lavoro 10 febbraio 2004.
Sul "Sistema degli incarichi e sviluppo professionale"	<ul style="list-style-type: none"> ● art. 6 Contratto collettivo nazionale lavoro 17 ottobre 2008.
Sulle "Disposizioni particolari"	<ul style="list-style-type: none"> ● art. 11 Contratto collettivo nazionale lavoro 8 giugno 2000, II biennio economico; ● art. 16, comma 5, Contratto collettivo nazionale lavoro 6 maggio 2010 integrativo.
Sulle "Tipologie di incarico"	<ul style="list-style-type: none"> ● art. 27 Contratto collettivo nazionale lavoro 8 giugno 2000, I biennio economico, come modificato dall'art. 4 del Contratto collettivo nazionale lavoro 6 maggio 2010 - ad esclusione del comma 12, secondo cui " 12. Nell'attribuzione degli incarichi dirigenziali di struttura complessa dovrà essere data piena attuazione al principio della separazione fra i poteri di indirizzo e controllo ed i poteri di gestione ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. n. 29/1993. A tali strutture ed al loro interno dovrà essere applicato il principio dell'art. 14 del D.Lgs. n. 29/1993, richiamato dall'art. 62 del CCNL 5 dicembre 1996".
Sul "Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali - Criteri e procedure"	<ul style="list-style-type: none"> ● art. 28 Contratto collettivo nazionale lavoro 8 giugno 2000, I biennio economico; ● art. 24, comma 9, Contratto collettivo nazionale lavoro 3 novembre 2005; ● art. 10 Contratto collettivo nazionale lavoro 17 ottobre 2008.
Sull'"Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa"	<ul style="list-style-type: none"> ● art. 29 Contratto collettivo nazionale lavoro 8 giugno 2000, I biennio economico (come integrato dall'art. 10, comma 3, Contratto collettivo nazionale lavoro 17 ottobre 2008 e dall'art. art. 24, comma 9, Contratto collettivo nazionale lavoro 3 novembre 2005).
Sulle "Sostituzioni"	<ul style="list-style-type: none"> ● art. 18 Contratto collettivo nazionale lavoro 8 giugno 2000, I biennio economico; ● art. 11, comma 1, lett. a) e lett. b) Contratto collettivo nazionale lavoro 3 novembre 2005).
Sulle "Clausole integrative ed interpretative del Contratto collettivo nazionale lavoro 8 giugno 2000"	<ul style="list-style-type: none"> ● art. 30 Contratto collettivo nazionale lavoro 8 giugno 2000, I biennio economico; ● art. 37, commi 4 e 5, Contratto collettivo nazionale lavoro 10 febbraio 2004.
Sugli "Incarichi di struttura: determinazione e attribuzione della retribuzione di posizione dei dirigenti dei ruoli PTA e dei dirigenti di I e II livello del ruolo sanitario"	<ul style="list-style-type: none"> ● art. 54 Contratto collettivo nazionale lavoro 5 dicembre 1996, I biennio economico; ● art. 5 e 9 Contratto collettivo nazionale lavoro 5 dicembre 1996, II biennio economico; ● art. 1, comma 1, prima alinea, Contratto collettivo nazionale lavoro 4 marzo 1997; ● art. 4, comma 3, Contratto collettivo nazionale lavoro integrativo 6 maggio 2010.
Sugli "Incarichi non comportanti direzione di struttura"	<ul style="list-style-type: none"> ● art. 55 Contratto collettivo nazionale lavoro 5 dicembre 1996, I biennio economico.
Sugli "Obiettivi" - "Principi della valutazione" - "Procedure della valutazione" - "La verifica e valutazione dei dirigenti" - "Organismi per la verifica e la valutazione"	<ul style="list-style-type: none"> ● artt. 11, 12 e 13 Contratto collettivo nazionale lavoro 17 ottobre 2008; ● art. 25 e 26 Contratto collettivo nazionale lavoro 3 novembre 2005.
Sulle "Modalità ed effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti" - "Modalità ed effetti"	<ul style="list-style-type: none"> ● art. 27 e 28 Contratto collettivo nazionale lavoro 3 novembre 2005.

Organizzazione e gestione del personale

Art. 96 Disapplicazioni e norme finali	
Disposizioni contrattuali confermate per la sola Dirigenza PTA - Rubriche	Articoli contrattuali confermati
della valutazione positive delle attività professionali svolte	
Sulla "Valutazione negativa" - "Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte" - "Norma finale del Sistema di valutazione" - "Procedimento di valutazione"	<ul style="list-style-type: none">● art. 29, 31 e 32 Contratto collettivo nazionale lavoro 3 novembre 2005; allegato 5 Contratto collettivo nazionale lavoro 3 novembre 2005.
Sul "Patrocinio legale"	<ul style="list-style-type: none">● art. 25 Contratto collettivo nazionale lavoro 8 giugno 2000, I biennio economico.
Sulla "Copertura assicurativa" e "Tutela legale"	<ul style="list-style-type: none">● art. 21, commi 1, 2, 3, 4 e 6 Contratto collettivo nazionale lavoro 3 novembre 2005;● art. 18, commi 1, 3 e 4 Contratto collettivo nazionale lavoro 17 ottobre 2008.
Sulle "Attività non rientranti nella libera professione intramuraria"	<ul style="list-style-type: none">● art. 60 Contratto collettivo nazionale lavoro 8 giugno 2000, I biennio economico.
Sulle "Attività dei dirigenti dei ruoli PTA"	<ul style="list-style-type: none">● art. 62 Contratto collettivo nazionale lavoro 8 giugno 2000, I biennio economico.
Sulla "Pronta disponibilità"	<ul style="list-style-type: none">● art. 17 Contratto collettivo nazionale lavoro 3 novembre 2005.