

IN BREVE n. 034-2019
a cura di
Marco Perelli Ercolini

*riproduzione con citazione
della fonte e dell'autore*

Medici e Odontoiatri: GIURAMENTO PROFESSIONALE

Consapevole dell'importanza e della solennità dell'atto che compio e dell'impegno che assumo, giuro:

- di rispettare il segreto professionale e di tutelare la riservatezza su tutto ciò che mi è confidato, che osservo o che ho osservato, inteso o intuito nella mia professione o in ragione del mio stato o ufficio



**ORDINE DEI MEDICI CHIRURGI
E DEGLI ODONTOIATRI
DELLA PROVINCIA DI FERMO**

CONVEGNO

IL MEDICO E LA PRIVACY

**Teoria e pratica: il codice deontologico e la legge sulla privacy
nel mondo del professionista medico
e delle strutture sanitarie pubbliche e private**

Sabato 7 settembre 2019

Ordine dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri

Corso Cefalonia n. 69 - FERMO

Evento ECM n. 2603-273049 6 crediti formativi



- 08,00 **Registrazione partecipanti**
- 08,15 **Saluto delle Autorità**
- 08,30 **Introduzione - Dott. ssa Anna Maria Calcagni Presidente OMCeO Fermo**
- 09,00 **Il segreto professionale nel codice deontologico e nella legge civile e penale**
Prof. Marco Perelli Ercolini
- 10,00 **Il codice in materia di protezione dei dati personali:
nuovo regolamento GDPR (General Data Protection Regulation) sulla Privacy**
- aspetti regolamentari e sanzionatori
Avv. Paola Maddalena Ferrari
- 11,00 **Adempimenti per il MMG e negli studi associati**
Dott. Paolo Misericordia - Medico di Medicina Generale
- 11,30 **Adempimenti dell'odontoiatra**
Dott. Nicola Capriotti - Odontoiatra
- 12,00 **Adempimenti negli ospedali e nelle strutture private**
Dott. ssa Maria Assunta Ceccagnoli - Presidente Omceo Pescara
- 12,30 **Adempimenti negli ambulatori ASL**
Dott. Giovanni Lombardi - Specialista ambulatoriale interno
- 13,00 **Aspetti particolari**
Avv. Paola Maddalena Ferrari
- 13,30 **Dibattito con i relatori**
- 14,30 **Verifica**

Responsabile scientifico:

Dott. ssa Anna Maria Calcagni Presidente OMCeO FERMO

Segreteria Organizzativa: Dott. ssa Maria Grazia Santini

OMCeO Fermo - Corso Cefalonia n. 69 - 63900 FERMO Tel 0734-221610 - fax 0734-216527 - segreteria@omceofermo.it

La partecipazione all'evento è gratuita. È obbligatoria l'iscrizione. L'apposita scheda è scaricabile dal sito internet www.omceofermo.it, da inviare ENTRO IL GIORNO 5 SETTEMBRE per fax o e-mail

Il Convegno, riservato a Medici Chirurghi e Odontoiatri (tutte le discipline), assegna 6 crediti ECM per 99 partecipanti con priorità in base all'ordine di iscrizione.

SOTTOSCRITTA L'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE QUADRO DI RIPARTIZIONE DEI DISTACCHI E PERMESSI TRA LE ASSOCIAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE NEI COMPARTI E NELLE AREE DI CONTRATTAZIONE NEL TRIENNIO

2019-2021 da AranSegnalazioni n.12 di martedì 13.08.2019

In data 17 luglio 2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo nazionale quadro di ripartizione delle prerogative sindacali nel triennio 2019-2021. La nuova ipotesi, nel confermare sostanzialmente l'impianto del precedente CCNQ del 4 dicembre 2017, definisce il riparto dei distacchi e dei permessi tra i sindacati rappresentativi che, nelle more della definizione dei comparti e delle aree di contrattazione per il triennio 2019-2021, sono stati determinati tenendo conto dei vigenti comparti ed aree.

ALLEGATI A PARTE - ARAN Ipotesi CCNQ Rip Prerog 2019-21 (documento 152)

UNIONE EUROPEA - DIRETTIVA (UE) RELATIVA ALL'EQUILIBRIO TRA ATTIVITÀ PROFESSIONALE E VITA FAMILIARE PER I GENITORI E I PRESTATORI DI

ASSISTENZA da AranSegnalazioni n.12 di martedì 13.08.2019

Segnalazione da U.O. - Monitoraggio contratti e legale

Nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea del 12 luglio è stata pubblicata la direttiva U.E. 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019. La direttiva, che è entrata in vigore il 1° agosto, è relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, ed abroga la precedente direttiva 2010/18/UE del Consiglio.

Vedi anche Brevia 31 e documento 146 allegato

Quattro i punti principali:

1. congedo di paternità di almeno 10 giorni per la nascita o adozione di un figlio; ora in Italia per il 2019 sono 5 giorni, ma solo al lavoratore dipendente del settore privato;
2. modalità flessibili di lavoro di padre e madre di bimbo entro gli otto anni;
3. congedo di 5 giorni all'anno per prestatori di assistenza;
4. diritto del lavoratore di assentarsi a causa di forza maggiore attinenti a malattie o infortuni di congiunti.

Articolo 4

Congedo di paternità

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie a garantire che il padre o, laddove e nella misura in cui il diritto nazionale lo riconosce, un secondo genitore equivalente abbia diritto a un congedo di paternità di dieci giorni lavorativi da fruire in occasione della nascita di un figlio del lavoratore. Gli Stati membri possono stabilire se il congedo di paternità possa essere fruito parzialmente prima della nascita del figlio o solo dopo la nascita del figlio e se possa essere fruito secondo modalità flessibili.
2. Il diritto al congedo di paternità non è subordinato a una determinata anzianità lavorativa o di servizio.
3. Il diritto al congedo di paternità è concesso a prescindere dallo stato civile o di famiglia del lavoratore, come definiti dal diritto nazionale.

Articolo 5

Congedo parentale

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché ciascun lavoratore disponga di un diritto individuale al congedo parentale di quattro mesi da sfruttare prima che il bambino raggiunga una determinata età, non superiore agli otto anni, che deve essere specificato da ciascuno Stato membro o dai contratti collettivi. Tale età è fissata in modo da garantire che ogni genitore possa esercitare effettivamente il proprio diritto al congedo parentale e su un piano di parità.

2. Gli Stati membri provvedono affinché due mesi di congedo parentale non possano essere trasferiti.
3. Gli Stati membri stabiliscono un ragionevole periodo di preavviso che il lavoratore deve dare al datore di lavoro quando esercita il diritto al congedo parentale. Nel fare ciò, gli Stati membri tengono conto delle esigenze sia dei datori di lavoro sia dei lavoratori.

Gli Stati membri provvedono affinché la richiesta di congedo parentale del lavoratore rechi indicazione dell'inizio e della fine previsti per il periodo di congedo.

4. Gli Stati membri possono subordinare il diritto al congedo parentale a una determinata anzianità lavorativa o di servizio, comunque non superiore a un anno. Nel caso di una successione di contratti a tempo determinato ai sensi della direttiva 1999/70/CE del Consiglio ⁽¹⁴⁾ con lo stesso datore di lavoro, la somma di tali contratti è presa in considerazione ai fini del calcolo dell'anzianità.

5. Gli Stati membri hanno la facoltà di definire le circostanze in cui un datore di lavoro, in seguito a una consultazione a norma del diritto, dei contratti collettivi o delle prassi nazionali, è autorizzato a rinviare la concessione del congedo parentale per un periodo di tempo ragionevole qualora tale concessione al momento richiesto comprometta gravemente il buon funzionamento della sua organizzazione. I datori di lavoro motivano per iscritto tale rinvio del congedo parentale.

6. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che i lavoratori abbiano il diritto di chiedere di fruire del congedo parentale anche secondo modalità flessibili. Gli Stati membri possono specificare le modalità di applicazione. Il datore di lavoro prende in considerazione tali richieste e vi risponde alla luce delle proprie esigenze e di quelle del lavoratore. Il datore di lavoro motiva l'eventuale rifiuto di una tale richiesta per iscritto, entro un periodo di tempo ragionevole dalla presentazione della stessa.

7. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che, nel valutare le richieste di congedo parentale a tempo pieno, i datori di lavoro, prima di qualsiasi rinvio ai sensi del paragrafo 5, offrano per quanto possibile modalità flessibili di fruizione del congedo parentale ai sensi del paragrafo 6.

8. Gli Stati membri valutano la necessità di adeguare le condizioni di accesso al congedo parentale e le sue modalità di applicazione alle esigenze dei genitori adottivi, dei genitori con disabilità e dei genitori di figli con disabilità o malattie a lungo decorso.

Articolo 6

Congedo per i prestatori di assistenza

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché ciascun lavoratore abbia diritto di usufruire di un congedo per i prestatori di assistenza di cinque giorni lavorativi all'anno. Gli Stati membri possono specificare modalità supplementari riguardo all'ambito e alle condizioni del congedo dei prestatori di assistenza in conformità del diritto o delle prassi nazionali. La fruizione di tale diritto può essere subordinata a un'adeguata attestazione, in conformità del diritto o delle prassi nazionali.
2. Gli Stati membri possono assegnare il congedo dei prestatori di assistenza sulla base di un periodo di riferimento diverso da un anno, per singola persona che necessita di assistenza o sostegno o per singolo caso.

Articolo 7

Assenza dal lavoro per cause di forza maggiore

Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che ciascun lavoratore abbia il diritto di assentarsi dal lavoro per cause di forza maggiore derivanti da ragioni familiari urgenti in caso di malattie o infortuni che ne rendano indispensabile l'immediata presenza. Gli Stati membri possono limitare il diritto di ciascun lavoratore di assentarsi dal lavoro per cause di forza maggiore a un periodo determinato per anno o per evento, o entrambi.

⁽¹⁴⁾ Direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato (GUL 175 del 10.7.1999, pag. 43).

Articolo 20

Recepimento

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro il 2 agosto 2022. Essi ne informano immediatamente la Commissione.



RICONGIUNZIONE O CUMULO PER VERSAMENTI A PIÙ CASSE

da Sole 24 ore - risposta 1821 a cura di Aldo Ciccarella

D - Ho versato per alcuni anni i contributi alla Cassa dei lavoratori autonomi come commerciante, poi mi sono stati versati dei contributi come lavoratore parasubordinato e, infine, come lavoratore

subordinato a gestione privata. Alcuni anni di contribuzione si accavallano, in particolare quelli relativi alla Cassa dei lavoratori autonomi con quella di lavoratore subordinato. Dal 1° settembre 2015 lavoro come dipendente pubblico. Posso recuperare i contributi versati nelle altre Casse previdenziali? Se sì, con quale meccanismo: ricongiungimento cumulo o totalizzazione?

R - In linea generale, il lettore dovrebbe presentare, il prima possibile, la domanda di ricongiunzione dei periodi assicurativi non coincidenti, ex articolo 2 della legge 29/1979 che permette di ricongiungere presso l'ex Inpdap, a titolo oneroso, tutti i periodi di contribuzione versata nelle varie Casse dell'Inps, che daranno, quindi, diritto alla pensione in base al sistema di calcolo previsto dal fondo stesso. In base all'onere richiesto, il lettore potrà accettare o meno la ricongiunzione, tenendo presente che i contributi versati per la ricongiunzione sono deducibili dalle tasse, sulla base della sua aliquota Irpef marginale. Se, viceversa, l'onere richiesto per la ricongiunzione fosse troppo elevato, potrà chiedere l'istituto del cumulo, ex articolo 1, commi 239 e seguenti della legge 228/2012 che è a titolo gratuito, e che consente di avere un'unica pensione sulla base dei periodi contributivi non coincidenti, secondo le regole di calcolo previste da ciascun ordinamento previdenziale interessato e sulla base delle rispettive retribuzioni di riferimento (sistema pro-quota).

RISCATTO AGEVOLATO SOLO PER ANNI DI STUDIO POST 1996 da Sole

24 ore - risposta 1824 a cura di Fabio Venanzi

D - Mia figlia è nata nel 1974. Ha iniziato l'università nel settembre 1993 e ha terminato a dicembre 1997 con la laurea a giugno 1998. Il corso legale di laurea è di 4 anni. Lavora a tempo indeterminato con contributi regolarmente versati dal febbraio 1999. Vorrei capire la convenienza del riscatto: quando andrebbe in pensione con e senza riscatto agevolato?

R - Il riscatto agevolato può essere richiesto per i periodi che temporalmente ricadono tra il 1° gennaio 1996 e il 31 ottobre 1997. Il periodo precedente potrà essere chiesto in riscatto con onere ordinario. L'età della figlia del lettore, non essendo lei prossima al pensionamento, rischia di essere fuorviante. La convenienza, infatti, risente di fattori soggettivi.

Ciò premesso, sulla base degli scenari demografici futuri, la pensione di vecchiaia ordinaria sarà perfezionata non prima del 2043. La pensione anticipata, senza il riscatto del diploma di laurea, si colloca orientativamente non prima del 2042. Considerato che l'interessata è destinataria di un sistema di calcolo interamente contributivo potrebbe accedere alla pensione con i requisiti previsti dall'articolo 24 comma 11, DL 201/2011 (anticipata contributiva con 20 anni di contribuzione effettiva e 64 anni di età, requisito anagrafico da adeguare agli incrementi della speranza di vita) non prima del 2040. Il riscatto di un anno e dieci mesi (1996/1997) anticiperebbe la pensione anticipata nel 2040 mentre l'anticipata contributiva, essendo legata all'età anagrafica, rimarrebbe ferma al 2040.

BONUS DAL 2020 AL RICERCATORE CHE RIENTRA A OTTOBRE 2019

da Sole 24 ore - risposta 1782 a cura di Michela Magnani

D - Nel caso di rientro di un ricercatore a ottobre 2019, con conseguente immediata iscrizione nei registri della popolazione residente, si hanno i benefici più ampi previsti dal DL 34/2019, in quanto la residenza fiscale decorrerebbe dal 2020, ex articolo 2 del Tuir, Dpr 917/86?

R - Secondo l'articolo 2, comma 2, del Tuir, sono considerati residenti in Italia le persone fisiche che, per la maggior parte del periodo d'imposta cioè per almeno 183 giorni (o 184 giorni in caso di anno bisestile), sono iscritte nelle anagrafi della popolazione residente, o hanno nel territorio dello Stato il domicilio o la residenza in base al Codice civile. Poiché per

le persone fisiche il periodo d'imposta coincide con l'anno solare, un soggetto che si sia trasferito in Italia dopo il 2 luglio (dopo il 1° luglio nel caso di anno bisestile) non può essere considerato fiscalmente residente per quell'anno, in quanto l'integrazione dei requisiti di radicamento della residenza sarà sempre per un tempo inferiore alla maggior parte del periodo d'imposta.

Fatte queste premesse, si precisa che l'agenzia delle Entrate, con la risposta 216 del 28 giugno 2019, relativa alla possibilità di accedere al regime agevolato per i lavoratori impatriati (previsto dall'articolo 16, comma 1, del Dlgs 147/2015) - per i quali, ai fini del beneficio sono previsti presupposti del tutto analoghi a quelli richiesti per i ricercatori - ha precisato che «nel diverso caso in cui il contribuente istante acquisisse la residenza fiscale in Italia dal periodo d'imposta 2020 (in ipotesi di rientro in Italia nel mese di settembre 2019, come prospettato nell'istanza), troverebbero, invece, applicazione le disposizioni recate dall'articolo 16 del DLgs n. 147 del 2015; come modificato dal citato decreto legge n. 34 del 2019».

Quindi, le disposizioni più favorevoli contenute nel decreto crescita.

AGENZIA DELLE ENTRATE - CORREZIONE DATI CATASTALI da La Posta di Nuovo Fisco Oggi

Domanda

Da una visura catastale della mia abitazione ho riscontrato un errore sul numero dei vani e dei metri quadri. Posso segnalare e far correggere i dati inesatti. Come?

Risponde Paolo Calderone

Quando si riscontrano errori nei dati catastali dei propri immobili, l'interessato può chiedere la correzione nella banca dati del Catasto, presentando una domanda presso gli uffici provinciali - Territorio o, in alcune situazioni, mediante il servizio online "Contact center" (<https://www.agenziaentrate.gov.it/servizi/VariazioniCatasto/motore.php>) del sito dell'Agenzia delle entrate. Nella domanda occorre indicare le proprie generalità, i dati catastali dell'immobile, la situazione riscontrata e le notizie utili alla correzione dell'errore. Per correggere l'errore sui vani e sui metri quadri dell'immobile si può presentare richiesta online. Occorre essere in possesso dell'identificativo catastale dell'immobile (foglio, particella, subalterno) e degli estremi di uno dei seguenti documenti: atto notarile di acquisto, dichiarazione di successione, denuncia al catasto di nuova costruzione o di variazione o altro documento comprovante l'avvenuta variazione.

MODIFICATI I CERTIFICATI MEDICI DI IDONEITÀ ALLA GUIDA

Sicurezza stradale: modificati i Certificati medici di idoneità alla guida con DPR n.54 del 28 marzo 2019 in GU 14 giugno 2019 n.138.

ALLEGATI A PARTE - DPR 54/2019 (documento 153)
Nuovo modulo (documento 154)

FERIE ARRETRATE - EVITARE ECCESSIVI ACCUMULI

Le ferie sono sempre un grosso problema specialmente nei settori che non hanno una interruzione lavorativa. Ne deriva l'imperativo categorico di una programmazione e, nel settore del pubblico impiego, evitare eccessivi accumuli che espongono al rischio di pagamento sostitutivo. In

particolare nel settore pubblico il lavoratore in caso di cessazione è obbligato al preavviso di almeno 6 mesi; durante il preavviso il datore può rinunciarvi per un periodo corrispondente ai giorni di ferie residui?

RAL_1317_Orientamenti Applicativi

Come si applicano le clausole in materia di dimissioni e di preavviso contenute nell'art. 39 del CCNL del 6.7.1995 come sostituito dall'art. 7 del CCNL integrativo del 13.5.1996?

Premettiamo che nel nuovo sistema privatistico le dimissioni sono un atto unilaterale recettizio per la cui efficacia non si richiede alcuna accettazione dell'amministrazione. Le dimissioni sono pertanto efficaci dal momento in cui l'amministrazione ne viene a conoscenza, divenendo, con ciò, irrevocabili. Solo il consenso dell'amministrazione può consentirne la revoca tardiva. A tal fine è però opportuno, per evitare ingiustificate disparità di trattamento, che l'amministrazione definisca in anticipo i criteri per consentire la revoca tardiva.

L'art. 39 si applica in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, sia ad iniziativa dell'amministrazione che del dipendente, a meno che, in singoli casi, la legge o il contratto non dispongano diversamente (v. ad es. le norme sul licenziamento senza preavviso). Tale istituto è rivolto alla tutela della parte che subisce il recesso consentendo al datore di lavoro, in caso di dimissioni del dipendente, la rapida sostituzione dello stesso ed al dipendente, in caso di licenziamento, la possibilità di cercarsi un altro lavoro.

La parte che non rispetta i termini di preavviso deve corrispondere all'altra l'indennità sostitutiva del preavviso stesso. L'obbligazione di pagamento dell'indennità sostitutiva non è, tuttavia, alternativa all'obbligazione di dare il preavviso, ma rappresenta una sorta di risarcimento per il comportamento della parte inadempiente. Il rapporto resta giuridicamente attivo, quindi, fino al termine del periodo di preavviso: al preavviso è riconosciuta, infatti, efficacia reale, per cui l'effetto risolutivo si determina solo alla scadenza del periodo prestabilito dovendosi escludere che il rapporto di lavoro possa essere immediatamente ed automaticamente risolto attraverso il semplice pagamento dell'indennità sostitutiva.

Secondo la prevalente giurisprudenza della Corte di Cassazione l'effetto risolutivo immediato potrebbe determinarsi solo ove al momento dell'accettazione dell'indennità sostitutiva vi sia una espressa manifestazione di volontà in tal senso della parte nel cui interesse opera l'obbligo del preavviso.

La non osservanza delle norme sul preavviso può essere fonte di responsabilità patrimoniale per i dirigenti preposti agli uffici del personale, sia nel caso di recesso da parte dell'amministrazione, comportante l'esborso della relativa indennità sostitutiva, sia nel caso di dimissioni del dipendente, qualora si ometta di introitare la predetta indennità. Resta naturalmente salva la possibilità di rinuncia consensuale al preavviso prevista dall'art. 39, comma 5, del CCNL del 6.7.95. Anche in questo caso è tuttavia opportuno, per evitare ingiustificate disparità di trattamento, che l'amministrazione definisca in anticipo i criteri per la rinuncia consensuale.

Durante il periodo di preavviso decorre ugualmente l'anzianità del dipendente, dato che si tratta di servizio a tutti gli effetti, e quindi vengono maturate anche le ferie contrariamente a quanto avviene nell'ipotesi del cd. preavviso non lavorato. Le ferie non possono essere assegnate o fruite durante il preavviso e pertanto all'atto della risoluzione del rapporto si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse. Ove eccezionalmente, in difformità dalla previsione contrattuale, sia comunque avvenuta la fruizione delle ferie durante il preavviso, si ritiene che esso sia prorogato in misura corrispondente, salva la possibilità di rinuncia al preavviso stesso per un periodo corrispondente alle ferie fruite. Si applica, cioè, in via analogica il principio privatistico per cui le diverse ipotesi di assenza dal lavoro (malattia ecc.) sospendono il decorso del preavviso. E ciò trova la sua spiegazione nella circostanza che fino alla scadenza del periodo di preavviso il rapporto è ancora giuridicamente attivo e quindi trovano applicazione ancora tutti gli istituti ad esso attinenti.

RAL_1762_Orientamenti Applicativi

Un dipendente, che ha presentato le proprie dimissioni nel rispetto del periodo di preavviso quantificato nel rispetto della vigente disciplina contrattuale in materia, può fruire delle ferie durante il suddetto periodo di preavviso?

In proposito, si deve ricordare che l'art. 12, comma 6, del CCNL del 9.5.2006 (che ha sostituito l'art.39, comma 6, del CCNL 6.7.1995, così come modificato dal CCNL del 13.5.1996), nel disporre che le ferie non possono essere assegnate e quindi fruite dal dipendente, durante il preavviso, sostanzialmente ribadisce quanto già disposto dall'art. 2109, comma 4, del codice civile.

Nell'ambito del divieto di fruizione durante il periodo di preavviso, rientrano sia le ferie maturate e non fruite prima dello stesso, sia quelle che si vanno a maturare nel corso del medesimo periodo di preavviso.

Ove eccezionalmente, in difformità dalla previsione contrattuale, sia comunque avvenuta la fruizione delle ferie durante il preavviso, si ritiene che esso sia prorogato in misura corrispondente, salva la possibilità di rinuncia al preavviso stesso da parte del soggetto che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro per un periodo corrispondente alle ferie fruite. Si applica, cioè, in via analogica il principio privatistico per cui le diverse ipotesi di assenza dal lavoro (malattia ecc.) sospendono il decorso del preavviso. E ciò trova

la sua spiegazione nella circostanza che fino alla scadenza del periodo di preavviso il rapporto è ancora giuridicamente attivo e quindi trovano applicazione ancora tutti gli istituti ad esso attinenti. La possibilità di rinunciare al preavviso, anche nel corso dello stesso, è prevista espressamente dall'art. 12, comma 5, del CCNL del 9.5.2006.

ALLEGATI A PARTE - CORTE CONTI MOLISE Parere n.98 del 26.07.2019 (documento 155)

Cosa fare? L'Aran col parere RAL 604 fornisce l'orientamento applicativo, in assenza di specifiche normative contrattuali, di come bisogna comportarsi per la sostituzione dell'incaricato di posizione organizzativa, in particolare, nella situazione di assenze temporanee come per le ferie. Le sostituzioni ad interim non debbono operare però in casi di vacanza del titolare, ma solo come strumenti per consentire la continuità dell'azione amministrativa per i casi di temporanea assenza o impedimenti.

RAL604 - Orientamenti Applicativi

Come bisogna comportarsi per la sostituzione dell'incaricato di posizione organizzativa?

Riteniamo opportuno affidare al regolamento degli uffici e servizi la individuazione della specifica disciplina per la sostituzione temporanea dei responsabili delle posizioni organizzative, in caso di assenza o di impedimento.

Il contratto collettivo di lavoro, però, non ha previsto alcuna regola per l'eventuale pagamento dei dipendenti che svolgono le funzioni in sostituzione del titolare ed il regolamento degli uffici e servizi non è lo strumento idoneo ad integrare legittimamente la carente disciplina contrattuale; bisogna tener presente, infatti, che l'art. 2, comma 3, del D.Lgs n. 165/2001 afferma che il trattamento economico del personale può essere disciplinato soltanto dai contratti collettivi di lavoro.

Non sussistono problemi qualora al titolare assente dovesse essere sospeso il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato e tali compensi, nei medesimi importi, venissero corrisposti al sostituto, anche se temporaneo. Negli altri casi, anche in assenza di una specifica disposizione, sembra ragionevole ipotizzare un comportamento dell'ente orientato ad utilizzare le risorse complessivamente destinate al risultato per premiare i dipendenti con incarico ad interim.

In alternativa, la contrattazione decentrata integrativa potrebbe individuare interventi incentivanti per tale specifica e saltuaria prestazione, tenendo presente che a nostro giudizio non appare possibile che siano erogate due retribuzioni di posizione per il medesimo incarico. Naturalmente dovranno essere utilizzati solo gli istituti indicati nell'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999, non essendo consentito, né all'Ente né alla contrattazione decentrata, di individuare nuove e diverse indennità o compensi, comunque denominati.