

Incarico straordinario ex art.15 septies d.lgs.502/92

Per completare il tema della tipologia degli incarichi non può mancare l'accento a quello previsto dall'art. **15 septies** del D. L.vo 502/92 e s.m.i.

Il testo recita:

“I direttori generali possono conferire incarichi per l'espletamento di funzioni di particolare rilevanza e di interesse strategico mediante la stipula di contratti a tempo determinato e con rapporto di lavoro esclusivo, entro il limite del due per cento della dotazione organica della dirigenza, a laureati di particolare e comprovata qualificazione professionale che abbiano svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati o aziende pubbliche o private con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali apicali o che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e post-universitaria, da pubblicazioni scientifiche o da concrete esperienze di lavoro e che non godano del trattamento di quiescenza. I contratti hanno durata non inferiore a due anni e non superiore a cinque anni, con facoltà di rinnovo”.

La **lettura**, anche superficiale, del su riportato articolo, permette sia di cogliere gli unici elementi (rapporto di lavoro esclusivo e contratto a tempo determinato da 2 a 5 anni), comuni agli altri incarichi finora trattati, e sia di identificare e definire una fattispecie diversa da quella prevista dall'art. 15-ter (incarichi di natura professionale e di direzione di struttura).

L'**analisi** della norma, infatti, contempla, con il ricorso al contratto a termine, “ l'eccezionalità “ dell'istituto, dovuta alla finalità di espletare funzioni di particolare rilevanza e di interesse strategico, avvalendosi, altro elemento di eccezionalità, di laureati di particolare e comprovata qualificazione professionale

Due sono le peculiarità , che fanno dell'art. 15 septies un articolo fuori dalla norma:

1. l'oggetto dell'incarico (funzioni di particolare rilevanza e di interesse strategico) che, di là dalla tipologia strutturalmente definita dall'organigramma dell'atto aziendale, si qualifica per gli obiettivi da conseguire nell'arco di tempo contrattualmente concordato;
2. il laureato, la cui professionalità deve essere di particolare e comprovata qualità, scelto non tra i dipendenti dell'azienda (entro il limite del due per cento della dotazione organica della dirigenza), né tramite una selezione pubblica.

Per una situazione eccezionale una persona eccezionale.

Se per la prima si è (nella regione Campania) nel quotidiano, l'individuazione della seconda è una responsabilità di cui risponde e si fa garante direttamente il direttore generale.

La scelta non è prevista da elenchi o graduatorie di idonei formulati da commissioni di esperti, né dalla comparazione di curricula, né da pareri di collegi tecnici o proposte dei direttori sanitario e amministrativo, né tanto meno fondata sul rapporto di fiducia.

Il legislatore è preciso nell'indicare i requisiti:

un professionista che deve dare fiducia per la **qualità** che già lo caratterizza e che ne fa l'unico adatto per quella particolare situazione.

La scelta del professionista si identifica, quindi, nella sua valutazione ex ante.

Di fatti il legislatore, coerentemente, non ha previsto procedure di valutazione e verifica, analoghe a quelle per il conferimento di tutti gli altri incarichi normati dall'art. 15-ter, perché, altrimenti, si dovrebbero ritenere fra l'altro false le motivazioni alla base dell'atto di conferimento dell'incarico.

Non la persistenza delle condizioni di partenza, ma la necessità di centrare compiutamente l'obiettivo potrebbe giustificare il prolungamento dell'incarico con un coerente rinnovo, rendendo superflua anche la valutazione al termine della durata del periodo dell'incarico contrattualmente definito.

Il **confronto**, infine, tra i due articoli (15-ter e 15-septies) dovrebbe contribuire a fugare qualsiasi eventuale dubbio e diversa possibilità interpretativa, unitamente all'assenza di qualsiasi cenno al predetto istituto nei contratti collettivi di lavoro.

Si tratta di un rapporto di lavoro sbilanciato, normativamente, a favore del professionista e non dell'azienda..... e mi sembra anche giusto!

11 novembre 2008

Giovanni Morra