

QUESITI DEL COMPARTO

SANITA' ORGANIZZATI PER

QUESITI DEL COMPARTO

SANITA' ORGANIZZATI PER

MATERIA

INDICE

pag.

ASPETTATIVA	
<u>CCNL INTEGRATIVO DEL 20 SETTEMBRE 2001</u>	
- Art. 12 – Aspettativa	1-3
ASSENZE PER MALATTIA	
<u>CCNL 1 SETTEMBRE 1995</u>	
- Art. 23 - assenze per malattia	4-6
<u>CCNL INTEGRATIVO DEL 20 SETTEMBRE 2001</u>	
- Art. 11- assenze per malattia	6-8
CONCORSI	9-10
CONGEDI DEI GENITORI	
<u>CCNL INTEGRATIVO DEL 20 SETTEMBRE 2001</u>	
- Art. 17 - Congedi dei genitori	11-14
CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO	
<u>CCNL 1 SETTEMBRE 1995</u>	
- Art. 14- contratto individuale di lavoro	15
<u>CCNL INTEGRATIVO DEL 20 SETTEMBRE 2001</u>	
- Art. 16 - Congedi per eventi e cause particolari	16
COORDINAMENTO	
<u>CCNL – II BIENNIO ECONOMICO – DEL 20 SETTEMBRE 2001</u>	
Art. 10 – Indennità di coordinamento	17-19
DISPOSIZIONI PARTICOLARI	20
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	
<u>CCNL 1 SETTEMBRE 1995</u>	
- artt. 37 cause di cessazione del rapporto di lavoro e 38 obblighi delle parti	21
- Art. 39 termini di preavviso	21
- Ricostruzione anzianità pregressa	21-22
FERIE E FESTIVITA’	
<u>CCNL 1 SETTEMBRE 1995</u>	
- Art. 19 - ferie e festività	23
<u>CCNL INTEGRATIVO DEL 20 SETTEMBRE 2001</u>	
Art. 9 - Riposo compensativo per le giornate festive lavorate	23-24
FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE	
<u>CCNL 1 SETTEMBRE 1995</u>	
- Art. 36 - Aggiornamento professionale e partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata	25

<u>CCNL INTEGRATIVO DEL 20 SETTEMBRE 2001</u>	
- Art. 22 - Diritto allo studio	25
INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE DOVUTE A CAUSA DI SERVIZIO	
<u>CCNL 1 SETTEMBRE 1995</u>	
- Art. 24 - infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio	26
MANSIONI SUPERIORI	
<u>CCNL INTEGRATIVO DEL 20 SETTEMBRE 2001</u>	
- Art. 28 – Mansioni superiori	27
MENSA	
<u>CCNL INTEGRATIVO DEL 20 SETTEMBRE 2001</u>	
- Art. 29 - diritto alla mensa	28
MOBILITA' DEL PERSONALE	
<u>CCNL INTEGRATIVO DEL 20 SETTEMBRE 2001</u>	
Art. 19 - Mobilità volontaria tra aziende ed enti del comparto e con altre amministrazioni - di comparti diversi	29-31
MUTAMENTO DI PROFILO PER INIDONEITA' PSICO-FISICA	
<u>CCNL INTEGRATIVO DEL 20 SETTEMBRE 2001</u>	
- Art. 6 - mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica	32
NORMA PROGRAMMATICA	33
NORME DI INQUADRAMENTO	
<u>CCNL 7 aprile 1999</u>	34-35
<u>CCNL – II BIENNIO ECONOMICO – DEL 20 SETTEMBRE 2001</u>	
Art. 9 - Trasformazione dei posti e passaggi	35-36
PERMESSI RETRIBUITI	
<u>CCNL 1 SETTEMBRE 1995</u>	
- Art. 21 - Permessi retribuiti	37-38
POSIZIONI ORGANIZZATIVE E GRADUAZIONI DELLE FUNZIONI	
<u>CCNL 7 aprile 1999</u>	
- Art. 20 – Posizioni organizzative e graduazioni delle funzioni	39
- Art. 21 - Affidamento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative	39
PROCEDURE DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO	
<u>CCNL INTEGRATIVO DEL 20 SETTEMBRE 2001</u>	
- Art. 51 - procedure di conciliazione ed arbitrato	40
PROFILI AD ESAURIMENTO	
<u>CCNL 7 aprile 1999</u>	
- Art. 18 - Norma di inquadramento del personale in servizio	41
RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE	

CCNL 7 aprile 1999

- Art. 23 - Rapporto di lavoro a tempo parziale 42-43

CCNL INTEGRATIVO DEL 20 SETTEMBRE 2001

Art. 34 Orario di lavoro a tempo parziale e Art. 35 - Trattamento economico – normativo
- del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale 43-47

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

CCNL INTEGRATIVO DEL 20 SETTEMBRE 2001

- Art. 31 - Assunzioni a tempo determinato 48-51

RELAZIONI SINDACALI

CCNL 7 aprile 1999

- Art. 2 - durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione dei CCNL 52

- Art. 7 - comitato per le pari opportunità 52

RICOSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CCNL INTEGRATIVO DEL 20 SETTEMBRE 2001

- Art. 24 - ricostituzione del rapporto di lavoro 53

SERVIZIO DI PRONTA DISPONIBILITA'

CCNL INTEGRATIVO DEL 20 SETTEMBRE 2001

- Art. 7 – servizio di pronta disponibilità 54

**SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE – ACCESSO
DALL'ESTERNO E PROGRESSIONE INTERNA VERTICALE – NORME DI
INQUADRAMENTO A SEGUITO DEI PASSAGGI O PER VINCITA DI
CONCORSO**

CCNL 7 aprile 1999

- Art. 14 - Accesso dall'esterno 55-57

- selezioni interne

- requisiti di ammissione ai concorsi

- Art. 13 - Il sistema di classificazione del personale 57-58

- Art. 15 - Progressione interna nel sistema classificatorio 58-61

- Art. 16 - Criteri e procedure per i passaggi tra categorie

- Art. 17 - Criteri e procedure per i passaggi all'interno di ciascuna categoria 61

- Art. 22 - Norma finale e transitoria 61

- Art. 41 - Disposizioni particolari 61-62

CCNL INTEGRATIVO DEL 20 SETTEMBRE 2001 E CCNL – II BIENNIO ECONOMICO
– DEL 20 SETTEMBRE 2001

- Art. 9 - CCNL II biennio 20 settembre 2001 - Trasformazione dei posti e passaggi 62-63

Art. 4 del CCNL integrativo 20 settembre 2001 - Modifiche ed integrazioni alla categoria

B: Operatore socio-sanitario 63

- Art. 12 - CCNL II biennio 20 settembre 2001 - Norma Programmatica 63-66

- Allegato 1 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 66

**TUTELA DEI DIPENDENTI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICO-FISICHE
E PORTATORI DI HANDICAP**

CCNL INTEGRATIVO DEL 20 SETTEMBRE 2001

- Art. 14 - tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche	67
VARIE	
- Dichiarazioni congiunte	68
- Art. 52 CCNL integrativo del 20 settembre 2001 - Disapplicazioni	68

ASPETTATIVA

CCNL INTEGRATIVO DEL 20 SETTEMBRE 2001

Art. 12 – Aspettativa

L'aspettativa prevista dall'art. 12, comma 8 lettera a) per un periodo massimo di sei mesi per i dipendenti assunti a tempo indeterminato a seguito di vincita di pubblico concorso per la durata del periodo di prova, può essere prorogata in caso di interruzione per malattia, gravidanza, etc.?

L'aspettativa può essere consentita anche nei casi di assunzione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso organismi della Comunità Europea?

L'art. 12, comma 8, lett. a) prevede la concessione di un periodo massimo di sei mesi di aspettativa per il periodo di prova, senza prevedere i casi in cui questo sia sospeso per effetto delle sopravvenute, eccezionali situazioni di assenza dal servizio dovuta a malattia, gravidanza o altri eventi impeditivi della regolare prestazione del servizio. Premettendo che nell'attuale quadro privatistico, l'amministrazione dove il dipendente è in prova potrebbe confermarlo al termine del semestre anche in presenza di un periodo di sospensione del servizio, limitatamente ai segnalati eventi particolari, questa Agenzia non trova elementi impeditivi ad una proroga dell'aspettativa previo accordo delle amministrazioni interessate e, comunque, nel rispetto del periodo massimo previsto dal comma 1 dell'articolo in esame.

Quanto al secondo quesito, pur non essendo l'assunzione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso organismi della Comunità europea elencata fra le situazioni che danno luogo alla conservazione del posto, si ritiene che la clausola sia ugualmente applicabile ove risulti che l'assunzione è avvenuta in prova, per tutta la durata di essa e, comunque, per un periodo non superiore a sei mesi come sopra specificato.

La concessione dell'aspettativa prevista dall'art. 12, comma 8 lettera b) per le assunzioni con contratto a termine, è discrezionale od obbligatoria, data la contraddizione esistente tra detto comma ed il comma 15 dell'art. 17 del CCNL 1 settembre 1995 (integrato dall'art. 41 del CCNL 7 aprile 1999) e rinnovato dall'art. 31 del CCNL integrativo in esame, in cui si afferma che l'aspettativa "può essere concessa"?

L'art. 31 del CCNL integrativo del personale del Comparto del 20 settembre 2001 oggetto del presente chiarimento, rinnova l'art. 17 del CCNL 1 settembre 1995, come si evince dal virgolettato, riunificando le clausole del rapporto di lavoro a tempo determinato regolate dallo stesso art. 17 e dall'art. 41, comma 5, del CCNL del 7 aprile 1999. Trattasi di sistemazione in un unico testo della disciplina originaria, frammentata tra i due contratti, senza modifiche all'istituto nella sua originaria regolazione.

Come giustamente osservato, tuttavia, l'articolo 12, comma 8, lettera b) del succitato CCNL integrativo, tutelando ampiamente il diritto del dipendente a tempo indeterminato alla concessione

dell'aspettativa nei casi in cui allo stesso sia conferito un incarico a tempo determinato (presso la stessa o altra azienda o ente del comparto ovvero in altre amministrazioni di diverso comparto o in organismi della comunità europea) modifica la dizione usata per la concessione dell'aspettativa contemplata dal comma 15 del rinnovato art. 17 nel senso prospettato dal quesito. Pertanto, ad avviso di questa Agenzia, nella contraddizione esistente tra le due clausole, si deve ritenere prevalente la formula contenuta nell'art. 12, comma 8, lett. b) perchè questa disciplina ex novo ed in generale il sistema delle aspettative. D'altra parte la mancanza di discrezionalità che deriva dall'applicazione dell'art. 12, comma 8 lett. b) è compensata dalla possibilità dell'azienda di ricorrere, per la copertura del posto, ad un'altra assunzione a termine.

Come vanno intesi i limiti per la fruibilità delle aspettative per la durata del periodo di prova?

Il limite previsto dall'art. 12 – comma 1 – del CCNL Integrativo del 20 settembre 2001 si riferisce ai periodi di aspettativa concessi al dipendente per esigenze personali o di famiglia.

Per le altre aspettative va rispettato solo il divieto di cumulo di cui al comma 2 del suddetto articolo, ove previsto.

I periodi di aspettativa per motivi di famiglia, richiesti per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico?

L'art. 12 - comma 5 - del CCNL Integrativo 20.9.2001 del Comparto sanità prevede che i periodi di aspettativa per motivi di famiglia richiesti per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico ai sensi dell'art. 1 – comma 40, lettere a) e b) - della legge 335/1995 e successive modificazioni ed integrazioni e nei limiti ivi previsti.

Con ciò, la clausola contrattuale rinvia alle disposizioni di legge ove sono stabilite le modalità e le condizioni in cui l'accredito figurativo risulta possibile.

La possibilità di usufruire di aspettativa senza assegni anche per contratti di lavoro a termine assunti presso organismi della Comunità Europea è limitato al settore sanitario?

L'art. 12 CCNL integrativo del 20 settembre 2001 ha ampliato la possibilità per il personale dipendente a tempo indeterminato di poter usufruire – alle medesime condizioni - di aspettativa senza assegni anche per contratti di lavoro a termine assunti presso organismi della Comunità Europea, dizione questa che va intesa in senso ampio e, quindi, non limitata al settore sanitario.

Può essere concessa al dipendente, con contratto di formazione e lavoro, l'aspettativa senza retribuzione?

L'art. 33 del CCNL citato in oggetto, in cui viene disciplinato il contratto di formazione e lavoro, al comma 10 stabilisce che la disciplina normativa di riferimento è quella prevista per i lavoratori a tempo determinato di cui all'art. 31 del medesimo CCNL, in cui, al comma 15, viene specificato che l'aspettativa senza retribuzione può essere concessa solo al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e per tutta la durata del contratto di lavoro a tempo determinato (nella fattispecie quello

individuato dall'art. 33 - di formazione e lavoro), eventualmente stipulato con la stessa o altra azienda o ente del medesimo o di altro comparto.

L'aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità è concessa al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per la tutta durata del contratto di lavoro a termine?

Con riferimento al quesito appare chiaro ciò che si evince dall'art.- 12 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 che disciplina l'istituto dell'aspettativa, in cui al comma 8 si fa presente che "l'aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, è, altresì, concessa al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato **per la tutta durata** del contratto di lavoro a termine".

ASSENZE PER MALATTIA

CCNL 1 SETTEMBRE 1995

Art. 23 - assenze per malattia

L'art. 23 prevede un periodo di 18 mesi retribuito al 100% per i primi 9 mesi di assenza, al 90% per i successivi 3 mesi ed al 50% per gli ulteriori 6 mesi, mentre il *periodo massimo di conservazione del posto* può essere di 36 mesi.

Ai fini del calcolo del *periodo massimo di conservazione del posto*, si sommano tutte le assenze per malattia effettuate nell'ultimo triennio, a prescindere dagli intervalli di tempo intercorsi tra un periodo e l'altro di malattia (cfr. la tabella 2 allegata al contratto).

Al termine del periodo massimo di conservazione del posto, l'azienda, tenuto conto del tipo di infermità del dipendente, può utilizzarlo in modo diverso, ovvero, a domanda dell'interessato, inquadralo in una qualifica inferiore, ai sensi dell'art. 16 del D.P.R. 384/1990, concernente il passaggio ad altra funzione. Si ritiene, peraltro, che tali passaggi, alla luce degli artt. 3 e 4 del d.lgs 502/1992 debbano essere disposti direttamente dalle aziende ed enti.

Superati i 36 mesi, è rimesso alla facoltà dell'azienda o ente di procedere o meno alla risoluzione del rapporto, che, pertanto, potrebbe proseguire senza che il dipendente abbia titolo a retribuzione o riconoscimento di anzianità.

Inoltre, in fase transitoria, il rapporto di lavoro del dipendente dichiarato inidoneo a proficuo lavoro, con procedura anteriore all'entrata in vigore del contratto, può essere risolto dall'amministrazione in base alle nuove regole e con corresponsione dell'indennità sostitutiva di preavviso. La mancata risoluzione del rapporto di lavoro comporta l'applicazione dell'art. 23, comma 14, 2° periodo del CCNL.

Tutte le assenze per malattia precedenti il 2 settembre 1995 sono azzerate. La rilevata discordanza tra la dizione del comma 14 dell'art. 23 e la *tabella n. 2* esplicativa, va risolta a favore della tabella stessa che, attraverso gli esempi applicativi, esplicita la reale volontà delle parti.

Si rammenta, inoltre, che la l. 33/1980 non distingue tra assenze di un solo giorno ed altre assenze e, pertanto, il certificato medico è necessario *anche per le assenze di un solo giorno*. Il certificato deve essere recapitato o spedito a mezzo di raccomandata con a.r. nei tre giorni successivi la data di inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa: se la malattia ha avuto inizio il 14 gennaio, ad esempio, il relativo certificato dovrà essere recapitato o spedito non oltre il 17 gennaio (nel calcolo non va mai computato il *dies a quo*); se il 17 gennaio è domenica, il termine è prorogato a lunedì 18 (il termine che cade in giorno festivo è prorogato di diritto al primo giorno lavorativo successivo).

Nei casi di assenze per visite mediche, prestazioni specialistiche ed accertamenti diagnostici, ove non sia oggettivamente possibile effettuarli al di fuori dell'orario di servizio, il dipendente può usufruire del trattamento di malattia da documentare con l'esibizione di certificazione rilasciata dalla struttura sanitaria che ha erogato la prestazione. Nel caso le assenze in questione siano inferiori o pari alla metà della durata dell'orario di lavoro giornaliero, il dipendente potrà usufruire, a richiesta, oltre che

dell'assenza per malattia, con la relativa decurtazione del trattamento economico accessorio, anche di un permesso a recupero.

Viene escluso, inoltre, il frazionamento della giornata di assenza per malattia.

Il superamento dell'istituto del congedo straordinario non comporta l'esclusione del personale mutilato o invalido di guerra o per servizio dal diritto alle cure richieste dallo stato di invalidità, comprese le cure termali, climatiche e psammometriche. A tal fine si farà ricorso alle assenze per malattia di cui all'art. 23 del CCNL e non all'istituto dei permessi retribuiti.

Come è noto, nel precedente sistema l'aspettativa per malattia si cumulava con l'aspettativa per motivi di famiglia e nel quinquennio la somma delle relative assenze non poteva superare i due anni e mezzo. Nel nuovo sistema, l'assenza per malattia è costruita in modo del tutto autonomo, non è più un'aspettativa, ed il periodo preso a riferimento per il calcolo del cosiddetto periodo di comportamento è di tre anni. Ciò significa che la regola sul cumulo delle aspettative, per malattia e per motivi di famiglia (disciplinata dall'art. 27 del CCNL), non è più operante.

L'azienda o ente può richiedere la visita medica per il mutamento di mansioni o per l'accertamento della inidoneità assoluta a qualsiasi proficuo lavoro prima del decorso dei 18 mesi previsti dall'art. 23, comma 1, del CCNL? Quando non sia applicabile l'art. 16 del DPR 384/1990, può darsi luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 23 del CCNL?

· La visita medica per il mutamento di mansioni o per l'accertamento della inidoneità assoluta a qualsiasi proficuo lavoro non può essere chiesta dalla azienda o ente prima del decorso dei 18 mesi perché il CCNL ha dettato norme in favore del lavoratore. L'anticipazione espressamente finalizzata alla risoluzione del rapporto di lavoro per totale e permanente inabilità fisica può, invece, essere richiesta dal lavoratore. Giova precisare, inoltre, che in caso di accertamento medico di assoluta e permanente inabilità allo svolgimento di qualsiasi proficuo lavoro va corrisposta all'atto della risoluzione del rapporto l'indennità di preavviso perché vi è una testuale previsione in tal senso dell'art. 23, comma 3, del CCNL. A tal fine, si dovrà applicare, per il calcolo, l'art. 39 del medesimo CCNL. Con riguardo all'art. 16 del DPR 384/1990 richiamato dal comma 3 dell'art. 23 del CCNL, si ritiene che l'azienda o ente, ove abbia esperito tutti i tentativi per recuperare al servizio attivo il dipendente non più idoneo allo svolgimento delle proprie mansioni ma idoneo a proficuo lavoro, può procedere alla risoluzione del rapporto medesimo, ai sensi dell'art. 23, comma 3, del CCNL.

Infatti, le parole "*dispensa dal servizio per motivi di salute*" utilizzate nell'art. 16 del predetto DPR 384/1990 vanno sostituite con le parole "***risoluzione del rapporto di lavoro***" di cui all'art. 23, comma 3, del CCNL.

Come si applica l'art. 23 del CCNL 1 settembre 1995 nel rapporto tra malattia senza diritto alla retribuzione con il diritto alle ferie?

L'attività di gestione del personale non può essere sospesa in attesa della risposta ai quesiti inoltrati all'ARAN, in quanto come più volte segnalato nelle note di chiarimenti generali, l'attività di gestione dei Contratti Collettivi è rimessa alla competenza e responsabilità di ciascuna Azienda e le risposte di questa Agenzia non ne vincolano né l'autonomia, né le scelte interpretative.

Ciò premesso si fa presente che le ferie maturate prima dell'inizio della malattia che ha comportato successivamente la risoluzione del rapporto, ove non godute, sono retribuite all'atto della cessazione dal servizio (art. 19, comma 15).

Le assenze per malattia retribuite non riducono il periodo di ferie spettanti (art. 19, comma 14 CCNL 1.09.1995). Per le ferie maturate in detto ultimo periodo si può sostenere la monetizzazione al cessare dell'attività di servizio qualora il dipendente non sia più rientrato dalla malattia e non abbia, quindi, potuto usufruire dei benefici previsti dall'art. 19, comma 14 sopracitato. Infatti, in questo caso la mancata fruizione delle ferie non è imputabile ad una precisa volontà del dipendente ma ad un evento oggettivo di carattere impeditivo

Le assenze per malattia effettuate ai sensi dell'art. 23, comma 2 non sono retribuite, danno solo titolo alla conservazione del posto ed interrompono l'anzianità di servizio a tutti gli effetti, dunque ferie comprese (art. 23, commi 2, 4, e 6 lett. d) del CCNL 1.9.1995).

CCNL INTEGRATIVO DEL 20 SETTEMBRE 2001 E CCNL – II BIENNIO ECONOMICO – DEL 20 SETTEMBRE 2001

Come si applica l'art. 11 CCNL integrativo del Comparto sanità del 7.4.1999 stipulato il 20.9.2001?

La norma contrattuale in oggetto indicata prevede che il beneficio della esclusione dal computo dei giorni di assenza per malattia sono quelli in cui il dipendente deve effettivamente sottoporsi alle terapie salvavita e non anche quelli eventualmente di convalescenza che seguono la generale regolamentazione delle assenze per malattia.

Quanto sopra, comporta che i giorni di assenza dovuti esclusivamente alle terapie salvavita non vanno conteggiati entro i periodi massimi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2 dell'art. 23 del CCNL 1 settembre 1995 e sono retribuiti in misura intera.

Nel caso di infortunio sul lavoro come devono essere conteggiati i periodi di assenza dal lavoro?

Ai fini del calcolo dei 18 mesi di conservazione del posto non è possibile il cumulo dei giorni di assenza per malattia con quelli per infortunio sul lavoro poiché ciascuna tipologia di assenza prevede un proprio periodo di conservazione del posto.

Per quanto riguarda il calcolo dei 36 mesi di assenza, in caso di infortunio sul lavoro, si calcolano sommando tutte le assenze per infortunio intervenute nel triennio precedente l'ultimo episodio in corso.

Il dipendente che sia risultato idoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro può essere reintegrato prima dello scadere dei 18 mesi?

Il dipendente, che a seguito degli accertamenti sanitari, per il tramite della azienda sanitaria locale territorialmente competente ai sensi delle vigenti disposizioni, sia risultato idoneo a svolgere qualsiasi

proficuo lavoro, può essere reintegrato in servizio prima dello scadere degli ulteriori 18 mesi previsti dall'art. 23, comma 2, del CCNL del 1 settembre 1995.

Come devono essere conteggiati i periodi di assenza dal lavoro, nel caso di assenze per gravi patologie, ai fini del calcolo dei 18 mesi di conservazione del posto?

Ai fini del calcolo dei 18 mesi di conservazione del posto non vengono computati i giorni di assenza dovuti a ricovero ospedaliero o in day – hospital e per le terapie salvavita come stabilito dall'art. 11, comm 1, del CCNL integrativo del 20 settembre 2001.

Come procede l'azienda nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a seguito dello scadere del periodo massimo di conservazione del posto per malattia?

L'art.15, comma 3 del DPR 461/2001 (applicabile anche quando non c'è causa di servizio – v. art.18, comma 2 stesso DPR) stabilisce che "in conformità all'accertamento sanitario di inidoneità assoluta a qualsiasi impiego e mansione, l'Amministrazione procede, entro trenta giorni dalla ricezione del verbale della Commissione, alla risoluzione del rapporto di lavoro e all'adozione degli atti necessari per la concessione di trattamenti pensionistici alle condizioni previste dalle vigenti disposizioni in materia, fatto salvo quanto previsto per il personale delle Forze armate e delle Forze di polizia, anche ad ordinamento civile".

Qualora il dipendente effettui nuovi giorni di assenza per malattia (trascorso il periodo massimo di comparto), come devono essere conteggiate le nuove assenze ai fini della maturazione del nuovo periodo di comparto?

Trascorso il periodo massimo di comparto il dipendente che a seguito di visita medico-collegiale, sia risultato comunque idoneo a proficuo lavoro va mantenuto in servizio. Qualora il dipendente effettui nuovi giorni di assenza per malattia, ai fini della maturazione del nuovo periodo di comparto, si continuano a sommare tutte le assenze intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso, anche al fine di stabilire il relativo trattamento economico (vedi anche Tabella n. 2 – assenze per malattia – esempi pratici- allegata al CCNL del 1 settembre 1995).

Periodo di assenza per malattia – procedura di calcolo

Il sistema di computo delle assenze per malattia, ai fini dell'applicazione delle previsioni dell'art.23 del CCNL del 1 settembre 1995 ha carattere dinamico; e ciò sia con riferimento alla verifica del rispetto del periodo massimo di conservazione del posto che della determinazione del trattamento economico da corrispondere al dipendente in occasione di ogni periodo morboso

Pertanto in occasione di ogni ulteriore episodio morboso, anche al fine di stabilire il relativo trattamento economico, sarà necessario procedere alla sommatoria di tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo in atto (vedi anche Tabella n. 2 – assenze per malattia – esempi pratici- allegata al CCNL del 1 settembre 1995).

CONCORSI

CCNL INTEGRATIVO DEL 20 SETTEMBRE 2001

I concorsi avviati per ricoprire posti di categoria C per profili di operatore professionale sanitario e assistente sociale, dopo la trasformazione di essi dalla categoria C alla D (attuata dal CCNL II biennio economico a decorrere dal 1° settembre 2001), possono essere portati a termine o devono essere attivate nuove procedure concorsuali? Le graduatorie in vigore dei concorsi espletati per la categoria C cui appartenevano i profili sopracitati, possono essere utilizzate per l'assunzione degli idonei in categoria D?

E' corretto il completamento dell'iter di un concorso di categoria D atteso che i requisiti per il conferimento di tale posizione sono mutati con l'entrata in vigore del CCNL?

E' possibile conferire le funzioni di coordinamento e la relativa indennità al neo assunto a seguito di vincita di concorso per posti di categoria D, bandito prima dell'entrata in vigore del contratto in esame ovvero di utilizzazione della relativa graduatoria?

Con riguardo ai quesiti relativi al rapporto tra i concorsi in atto ed il reinquadramento del personale appartenente ai profili in esame, questa Agenzia non è in grado di esprimere che valutazioni di carattere molto generale essendo le situazioni assai differenziate. In linea di massima si ritiene che, in relazione allo stadio della procedura, i concorsi avviati per i profili sanitari della categoria C e non ancora ultimati all'entrata in vigore del CCNL del II biennio, possano essere portati regolarmente a compimento con la precisazione che il personale assunto va, comunque, inquadrato nella categoria D (v. art. 9, comma 5, CCNL II 20 settembre 2001, II biennio). Analogamente, si ritiene che le graduatorie in vigore relative ai profili sanitari in esame, già appartenenti alla categoria C, possano essere utilizzate con l'inquadramento diretto in categoria D dei candidati utilmente collocati. Il principio su cui si basa il presente orientamento è quello della salvezza dei provvedimenti concorsuali e della ultimazione delle procedure di selezione del personale in stadio avanzato, valutazione di convenienza che è rimessa alla discrezionalità di ciascuna amministrazione.

Analoghe considerazioni valgono anche per il penultimo quesito relativo al completamento dei concorsi indetti per i profili già ascritti alla categoria D alla data dell'entrata in vigore del CCNL (ad esempio caposala). Infatti, pur non essendo più previsto nei confronti dei dipendenti assunti successivamente al 1 settembre 2001 a seguito di pubblici concorsi alcun automatismo nel conferimento della posizione di coordinamento, nulla vieta alle aziende di portare a termine tali procedure. A tale proposito si deve osservare che, essendo richiesta per la posizione di coordinamento una esperienza professionale complessiva in categoria C e/o D di cinque anni, (esperienza ridotta di un anno per il personale in possesso del certificato di abilitazione a funzioni direttive, cfr. art. 5, comma 2, CCNL integrativo 20 settembre 2001), il requisito potrebbe essere posseduto anche dal neo assunto vincitore di concorso. Sono, comunque, fatti salvi su questo punto, i criteri generali per il conferimento della funzione di coordinamento che le aziende definiranno con le previste procedure di concertazione.

Quanto affermato nei precedenti punti non confligge con la circostanza che nei bandi di concorso in esame i requisiti richiesti ai candidati per l'ammissione siano diversi da quelli attualmente previsti, valendo la regola generale che ciascun concorso è disciplinato dalle norme vigenti al momento del bando, purchè ovviamente indetto prima dei CCNL del 20 settembre 2001.

CONGEDI DEI GENITORI

CCNL INTEGRATIVO DEL 20 SETTEMBRE 2001 E CCNL – II BIENNIO ECONOMICO – DEL 20 SETTEMBRE 2001

Come si applica l'istituto del congedo parentale (ex astensione facoltativa)?

Ai sensi dell'art. 32, comma 1, del d. lgs. 151/2001 per ogni figlio ciascun genitore ha diritto di fruire di un periodo di congedo parentale.

Tale congedo è così delimitato:

- a) con riferimento alla durata i limiti posti sono pari a 6 mesi per la madre o 7 mesi per il padre, per un massimo di 10 mesi cumulativi tra i due genitori;
- b) per quanto attiene al periodo di fruizione, la legge prevede che il congedo va fruito entro gli otto anni di vita del bambino, senza indicare alcun limite annuo;
- c) relativamente al trattamento economico l'art. 34 del d. lgs. 151/2001 disciplina che per i periodi di congedo parentale al genitore è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un massimo di 6 mesi cumulativamente tra i due genitori e sempre che il periodo sia richiesto entro il compimento del terzo anno di vita del bambino. Eccezioni sono previste per i dipendenti con reddito annuo individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria;
- d) infine, sempre sulla base del disposto legislativo, i periodi di congedo riducono le ferie e non sono computati ai fini della tredicesima mensilità.

Come si applicano i congedi parentali?

Ai sensi dell'art. 34 del D.lgs n. 151/2001, i genitori hanno diritto a complessivi 10 mesi (o 11 mesi) di congedo parentale, di cui i primi sei mesi retribuiti con un'indennità pari al 30% della retribuzione mentre i restanti 4 mesi (o 5 mesi) non sono retribuiti, sempre che tale periodo venga fruito dalla coppia nei primi tre anni di vita del bambino.

Inoltre, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. c), del CCNL integrativo 20 settembre 2001, per i primi trenta giorni di assenza, ricompresi nei 10 o 11 mesi, spetta l'intera retribuzione.

Del pari non è retribuito il complessivo periodo di 10 o 11 mesi qualora fruito dopo i primi tre anni di vita del bambino.

L' unica deroga è quando il soggetto che richiede il congedo abbia un reddito annuo inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Come si interpreta l' art. 17-comma 3-CCNL Integrativo del 20.9.2001?

La norma contrattuale in oggetto ha inteso adeguare e raccordare la preesistente disciplina dell'art.25 del CCNL 1° settembre 1995 con le disposizioni introdotte dal D.Lgs. 26 marzo 2001, n.151.

In tale contesto va correttamente interpretato il comma 3 dell'art.17 del CCNL, nel senso che l'introdotta consenso della lavoratrice madre al temporaneo impiego in altre attività – nell'ambito di quelle disponibili e che comportino minor aggravio psicofisico - non va inteso come il possibile esercizio di un potere di veto, ma rientra in una azione concertata con la amministrazione per una sua

migliore utilizzazione, allontanandola dalla situazione di danno o di pericolo per la gestazione o per la salute.

Da quanto sopra, non può discendere che la negazione del consenso da parte della dipendente comporti la impossibilità per la Azienda di una assegnazione a mansioni diverse - a seguito della valutazione effettuata dal servizio di Medicina del Lavoro o altro servizio competente - se non a fronte di valide motivazioni da parte dell'interessata e comunque tali da consentire al Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro di disporre l'eventuale interdizione dal lavoro.

In quali casi sono cumulabili tra di loro le aspettative dell'art. 12 CCNL integrativo del 20 settembre 2001?

L'aspettativa non retribuita di cui all'art. 12 – comma 8, lettera c) - del CCNL del Personale del Comparto Sanità del 20.9.2001 è cumulabile con l'aspettativa prevista dal comma 1 del medesimo articolo, se utilizzata allo stesso titolo, ed il periodo di astensione obbligatoria per gravidanza, al compimento del 7° mese, interrompe l'aspettativa in corso, stante la assoluta obbligatorietà della applicazione delle vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nella legge n. 1204/1971, così come modificata ed intergrata dalle leggi n. 903/1977 e n. 53/2000.

Art. 17 - Congedi dei genitori – CCNL integrativo del 20 settembre 2001

I primi trenta giorni di congedo parentale interamente retribuiti, relativi all'astensione facoltativa di cui all'art. 17, comma 2, lett. c), se non fruiti nel primo anno, possono essere utilizzati entro gli otto anni di vita del bambino, conservando il diritto alla retribuzione al 100%?

In merito al quesito si osserva che la disciplina contrattuale di maggior favore si muove pur sempre nella cornice legale dell'art. 34 del D. Lgs. 151/2001 e, quindi, non modifica le condizioni generali ivi previste per l'erogazione del trattamento economico. Di conseguenza, nel caso proposto all'esame, questo è corrisposto per intero per i primi trenta giorni se il congedo è fruito prima del compimento del terzo anno di vita del bambino. Se, invece, essi sono richiesti per la prima volta dopo il triennio, il trattamento economico è corrisposto per intero solo in presenza dei requisiti richiesti dalla norma di legge per l'erogazione dell'indennità pari al 30% della retribuzione (cioè se il reddito del genitore che richiede il congedo sia inferiore al minimo previsto dal decreto legislativo medesimo).

In caso di parto gemellare la disciplina prevista dall'art. 17, comma 2, lett. c), ossia la totale remunerazione dei primi trenta giorni di congedo parentale per astensione facoltativa, spetta una sola volta o per ogni figlio gemello?

Il D.Lgs. 151/2001, pur prevedendo che il congedo parentale in oggetto compete per ogni bambino, non ha espressamente disciplinato il caso di parti plurimi, al contrario di quanto previsto per i riposi giornalieri della madre.

Per ciò che attiene il beneficio di maggior favore previsto dalla norma contrattuale in esame (cioè il mantenimento del 100% della retribuzione per i primi trenta giorni), esso ha dunque mantenuto la precedente correlazione con "l'evento parto" per cui, anche in presenza di parti plurimi, compete una sola volta, cumulativamente per entrambi i genitori.

Tuttavia, per completezza di informazione, si informa che questa Agenzia ha inoltrato al Dipartimento della Funzione pubblica una richiesta di parere sull'argomento della moltiplicazione del periodo di ex astensione facoltativa in relazione al numero di figli gemelli il cui esito sarà tempestivamente portato a conoscenza di tutte le aziende non appena perverrà. In ogni caso, a prescindere dall'interpretazione finale della disposizione di legge non sembra possibile che il trattamento economico dei primi trenta giorni di congedo retribuibili per intero per disposizione contrattuale, sia suscettibile – allo stato - di moltiplicazione in quanto non sorretto da una idonea previsione dei relativi costi.

E' possibile cumulare nello stesso anno solare i benefici di cui all'art. 17, comma 2, lett. c) e quelli previsti dalla lett. d) del medesimo comma 2, ossia, rispettivamente, la remunerazione intera per i primi trenta giorni di congedo parentale per astensione facoltativa e per i primi trenta giorni di assenza per malattia del bambino di età inferiore a tre anni?

Si tratta di due distinti istituti che, nella loro riformulazione, incidono sullo stesso arco temporale; pertanto viene meno il divieto di cumulo preesistente. Di conseguenza è possibile che un genitore fruisca nello stesso anno di sessanta giorni di assenza retribuita, di cui trenta per congedo parentale per astensione facoltativa e trenta per malattia del figlio.

In caso di part-time verticale, come vanno conteggiati i primi 30 giorni di congedo parentale con diritto all'intera retribuzione?

L'art. 25, comma 11, del CCNL del 7 aprile 1999, come sostituito dall'art. 35, comma 1 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, prevede che "il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa, i permessi per maternità e i permessi per lutto, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi,...". In caso di part - time verticale, il periodo massimo concedibile non viene riproporzionato ed i permessi sono computati con le medesime modalità utilizzate per il personale a tempo pieno. Elemento comune a tutti gli istituti sopra citati è, quindi, la modalità con cui essi vengono conteggiati facendo riferimento ai giorni di calendario e non ai giorni lavorativi rientranti nel periodo richiesto. Nel caso in questione, l'art. 17, comma 2, lett. e) prevede che "i periodi di assenza di cui alle lettere c) e d), nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice". Pertanto i primi trenta giorni interamente retribuiti di congedo parentale per astensione facoltativa, o di permesso per malattia del figlio, si considerano tenendo conto di tutti i giorni di calendario ricadenti all'interno del periodo richiesto. In caso di fruizione frazionata, il periodo di congedo verrà calcolato partendo dal primo giorno lavorativo e concludendo con l'ultimo giorno lavorativo precedente all'effettivo rientro in servizio. Per esempio: se un dipendente che lavora nei giorni di martedì e giovedì chiede 10 giorni di astensione facoltativa a partire dal martedì, tali giornate verranno conteggiate come segue:

MA 15	ME 16	GI 17	VE 18	SA 19	DO 20	LU 21	MA 22	ME 23	GI 24	VE 25	SA 26	DO 27	LU 28	MA 29
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	-	-	-	-	rientro in servizio

Il personale dipendente che fruisce di n. 2 ore di riduzione oraria per allattamento, può prestare lavoro straordinario?

Si ritiene che tale eventualità sia strettamente correlata all'articolazione oraria scelta dalla lavoratrice. In particolare, laddove quest'ultima chieda di usufruire della riduzione oraria prevista dall'art. 39 del d. lgs. 151/2001 all'inizio o durante il proprio orario di lavoro giornaliero, nulla vieta che essa possa prestare lavoro straordinario alla fine del proprio turno. Al contrario, qualora la riduzione oraria sia applicata alla fine dell'orario di lavoro, sebbene in merito i contratti e il d. lgs. 151/2001 non contengano alcuna espressa previsione, appare poco conforme allo spirito della norma richiedere alla dipendente il rientro in servizio per prestare lavoro straordinario fatta salva la disponibilità della stessa.

Nei casi previsti dall'art. 17, comma 2, lett. c) e d), compete la 13° mensilità?

In merito si osserva che la disciplina generale prevista dall'art. 34, comma 5, del d. lgs. 151/2001, la quale dispone che "i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia", è stata solo parzialmente derogata dal contratto. Infatti quest'ultimo prevede che i primi trenta giorni di congedo parentale, "computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio" e sono interamente retribuiti. Resta, quindi, confermata la disciplina della non erogabilità della 13° mensilità prevista dal citato art. 34 del decreto.

Per quanto riguarda i congedi per la malattia del figlio, la norma di carattere generale cui far riferimento è quella prevista dall'art. 48, comma 1, del d. lgs. 151/2001, di contenuto identico all'art. 34, comma 4, citato nel precedente quesito. Anch'essa è stata parzialmente derogata dal CCNL; di conseguenza nei trenta giorni di permesso retribuito di cui all'art. 17, comma 2, lett. d), maturano le ferie ma non la tredicesima mensilità.

Come si determina la retribuzione del personale con contratto di lavoro a tempo determinato collocato in congedo per maternità contestualmente o dopo pochi giorni dall'assunzione in servizio?

Al personale a tempo determinato collocato in congedo per maternità compete lo stesso trattamento economico del personale a tempo indeterminato e, pertanto il calcolo va effettuato con le stesse modalità previste dall'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL integrativo del 20 settembre 2001.

Ciò si desume dall'art. 31 del contratto citato, il quale esplicita le deroghe agli istituti del rapporto di lavoro applicate al personale con contratto a termine, tra le quali non è compreso il trattamento economico in caso di congedo per maternità.

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

CCNL 1 SETTEMBRE 1995

Art. 14 - contratto individuale di lavoro

Il contratto individuale di lavoro sostituisce l'atto di nomina nelle assunzioni avvenute dopo il 1° settembre 1995. Pertanto, non si ritiene che debba essere stipulato un contratto individuale per i dipendenti in servizio i quali sono stati già assunti nel rispetto delle regole previste dalla disciplina previgente.

Lo schema di contratto individuale è libero e, quindi, per la sua redazione le aziende o enti del S.S.N. devono attivarsi nell'ambito della propria autonomia gestionale.

Il CCNL non ha indicato il soggetto competente a stipulare, in nome e per conto dell'amministrazione, i contratti individuali di lavoro previsti dall'art. 14. In base alle previsioni del d.lgs 29/1993 si deve comunque ritenere che tale soggetto sia il dirigente individuato dai singoli ordinamenti. Trattasi, infatti, di tipica attività di gestione.

Circa la decorrenza del rapporto, si deve fare riferimento alla data indicata nel contratto individuale, ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettera b) e qualificata, testualmente, come data di inizio del rapporto di lavoro. Tale data sarà, naturalmente, quella di effettiva presa di servizio del dipendente e da essa decorrono sia gli effetti giuridici sia quelli economici del contratto.

Si deve ritenere che il contratto individuale debba essere stipulato anche in caso di passaggio di qualifica a seguito di vincita di concorso bandito dall'azienda di appartenenza perché, pur non mutando i soggetti, mutano tuttavia i contenuti del precedente contratto.

Non sussiste un obbligo di registrazione del contratto individuale, perché i contratti di lavoro, in base all'art. 7 del T.U. approvato con D.P.R. 131/1986 e all'art. 10 della tabella ad esso allegata, non sono tra gli atti per cui sia richiesta la registrazione.

CONGEDI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI

CCNL INTEGRATIVO DEL 20 SETTEMBRE 2001

ART. 16 – Congedi per eventi e cause particolari

A quale disciplina si deve fare riferimento per i congedi per eventi e cause particolari (Art. 16 CCNL Integrativo Comparto sanità del 20.9.2001)?

La disciplina dei permessi di cui all'art. 21 – comma 2 – del CCNL 1 settembre 1995 è rimasta invariata quanto al numero dei giorni ma con una casistica più ampia in base alle previsioni della legge 53/2000, tutte tipizzate con l'art. 16 del CCNL Integrativo del 20 settembre 2001.

Quanto ai congedi per lutto trova invece applicazione la generale disciplina dei permessi retribuiti contenuta nel comma 1 – secondo alinea – dell'art. 21 del CCNL del 1 settembre 1995, più favorevole al dipendente.

A quale tipo di permesso si deve far ricorso per testimoniare per cause personali in tribunale?

Il personale che deve recarsi in tribunale per testimoniare per cause personali può far ricorso ai permessi per particolari motivi personali previsti dall'art. 21 - comma 2 - del CCNL 1.9.1995, successivamente integrato dall'art. 16 del CCNL 20.9.2001.

I dipendenti hanno diritto ai permessi e ai congedi per eventi e cause particolari previsti dall'art. 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53 mantenendo comunque la applicazione della generale disciplina sui permessi per lutto contenuta nel comma 1, secondo alinea, dell'art. 21 del CCNL 1 settembre 1995?

L'art. 16 del CCNL Integrativo del 20 settembre 2001 prevede che i dipendenti hanno diritto ai permessi e ai congedi per eventi e cause particolari previsti dall'art. 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53 mantenendo comunque la applicazione della generale disciplina sui permessi per lutto contenuta nel comma 1, secondo alinea, dell'art. 21 del CCNL 1 settembre 1995.

Trattasi di una norma contrattuale di maggior favore rispetto alla legge fondamentale che non può essere disgiunta dalle già previste modalità di utilizzo dei permessi per lutto e quindi, nel caso, non risultano applicabili i criteri specificatamente introdotti dal Decreto Ministeriale 21 luglio 2000, n.278.

E' possibile il cumulo di congedi per eventi e cause particolari?

I benefici di cui al comma 1 dell'art. 16 del CCNL stipulato il 20 settembre 2001, integrativo del CCNL del personale del comparto sanità stipulato il 7 aprile 1999, non si cumulano con quelli previsti dall'art. 21 del CCNL 1 settembre 1995 per la medesima fattispecie.

Infatti, i benefici introdotti dall' art. 4 – comma 1 – della Legge n. 53/2000, regolamentato dall'art. 1 del Decreto 21 luglio 2000 - n. 278, erano già stati previsti dal succitato CCNL nella generica dizione “per motivi familiari e personali” e, quindi, onnicomprensivi di tutti i casi riguardanti anche quelli per gravi motivi.

COORDINAMENTO

CCNL – II BIENNIO ECONOMICO – DEL 20 SETTEMBRE 2001

Art. 10 – Indennità di coordinamento

Per il personale proveniente dalla categoria C, cui sia riconosciuto l'espletamento di funzioni di effettivo coordinamento, l'attribuzione della relativa indennità è oggetto di concertazione con i sindacati o di immediata attuazione? Inoltre, tale indennità è da considerarsi temporanea, e pertanto revocabile, o permanente? Che cosa si intende per effettivo coordinamento agli effetti del riconoscimento dell'indennità ai collaboratori professionali sanitari degli altri profili ricompresi nel comma 3?

E' corretto ricorrere alle risorse aggiuntive per il finanziamento della parte fissa dell'indennità di coordinamento e al fondo ex art. 39 del CCNL 7 aprile 1999 per la parte variabile?

L'indennità di coordinamento si cumula con l'indennità per particolari condizioni di lavoro prevista dall'art. 44, comma 5 del CCNL 1° settembre 1995? L'indennità di coordinamento è cumulabile con quella di posizione organizzativa?

L'indennità di coordinamento può essere attribuita a personale appartenente a ruoli diversi da quelli previsti dal contratto?

In via preliminare occorre specificare che il termine "effettivo coordinamento" può trovare riscontro nella qualifica acquisita, come ad esempio per le caposala, ovvero nell'assetto organizzativo di ciascuna azienda, in quanto non sempre all'appartenza ad uno dei profili di operatore professionale o assistente sociale coordinatore del DPR. 384 del 1990 (transitati nella categoria D iniziale del CCNL 7 aprile 1999 con il profilo di collaboratore professionale sanitario o di assistente sociale) corrispondeva - al di là della denominazione attribuita al profilo stesso - una reale funzione di coordinamento. In sostanza l'art. 10 del CCNL ha inteso evitare ogni forma di automatismo per la corresponsione dell'indennità che premia, ormai a parità di posizione, la diversa responsabilità del dipendente cui è affidata la guida del gruppo. In tale contesto si spiega anche perchè tale indennità possa essere riconosciuta - in prima applicazione - al personale proveniente dalla categoria C (comma 7, secondo periodo). Dalla lettura dell'articolo, trattandosi di una prima applicazione, non si ha, inoltre, ragione di ritenere che il comma 5 non si applichi anche a quest'ultima categoria di destinatari purchè vi sia stato il formale riconoscimento delle funzioni di effettivo coordinamento al 31 agosto 2001.

Il finanziamento della parte fissa dell'indennità di coordinamento avviene con le risorse aggiuntive nella quota pari a £. 3.000.000 lorde annue pro - capite per i dipendenti già in categoria D alla data di entrata in vigore del CCNL (art. 8, comma 4) ed in possesso dei requisiti richiesti al 31 agosto 2001. Il finanziamento della parte variabile, fino ad un massimo di ulteriori £. 3.000.000, avviene, comunque, con le risorse eventualmente disponibili del fondo dell'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999.

La funzione di coordinamento consegue al nuovo assetto nell'organizzazione del lavoro conseguente al riordino delle professioni sanitarie iniziato, con la ridefinizione dei profili sanitari e sociali, dalla legge di equiparazione n. 42 del 1999 e proseguito con la disciplina del nuovo percorso formativo delle professioni medesime culminato nella Legge 10 agosto 2000 n. 251. Per tale ragione, la corresponsione della relativa indennità risulta svincolata dalla previsione di cui all'art. 44, comma 5, del CCNL 1° settembre 1995, che individua le particolari condizioni di lavoro per le quali spettano le indennità al personale in questione (già ex operatori professionali coordinatori). Per quanto sopra e per la circostanza che la norma non risulta disapplicata dal CCNL del 20 settembre 2001, l'indennità in questione e quelle relative alle condizioni di lavoro risultano cumulabili con l'indennità di coordinamento.

Il rapporto esistente tra l'indennità di coordinamento e quella derivante dall'attribuzione della posizione organizzativa deve essere, invece, definito nell'ambito della contrattazione integrativa e nel rispetto della disponibilità del fondo dell'art. 39 (cfr. art. 11, comma 4 del CCNL 20 settembre 2001 del II biennio economico in esame).

Con riguardo all'ultimo quesito si fa presente che l'indennità di coordinamento non può essere corrisposta se non al personale appartenente ai profili contemplati nell'art. 10 in esame. Per i dipendenti degli altri ruoli rimane ferma la posizione organizzativa nell'ambito della quale dovrà essere valutato il peso dell'eventuale compito di coordinamento che essa comporta, sulla base dei criteri definiti in sede aziendale.

In quali casi non si può corrispondere un' indennità di coordinamento, di cui all'art.10 CCNL Comparto Sanità-II Biennio economico 2000/2001? L'inquadramento ai sensi dell'art. 9 del medesimo contratto è automatica?

L'indennità di coordinamento – parte fissa – viene corrisposta in via permanente ai collaboratori professionali sanitari – caposala – già appartenenti alla categoria D e con reali funzioni di coordinamento delle attività dei servizi di assegnazione e del personale al 31 agosto 2001.

Pertanto, ai sensi dell'art. 43 –comma 1- del CCNL Integrativo del 20.9.2001, detta indennità non può trovare applicazione nei confronti del personale già in distacco o aspettativa per motivi sindacali alla data suddetta.

Diversa disposizione è prevista, invece, dall'art. 9 –comma 3– del CCNL relativo al II Biennio Economico 2000-2001 per l'inquadramento nella categoria D, in quanto la ricollocazione ha carattere automatico e presuppone solo la sussistenza del rapporto di lavoro al 31 agosto 2001, requisito che è proprio anche del personale in distacco sindacale.

Infine, per quanto attiene il personale in aspettativa per mandato elettorale non è prevista alcuna disposizione e, in tal caso, si applica l'art. 68 del D.Lgs. 165/2001.

A quali situazioni si riferisce l'applicazione del comma 7? E' possibile applicarlo nel caso in cui il personale già di categoria C fosse stato incaricato di svolgere mansioni superiori?

Il comma 7 è una fattispecie eccezionale che trova applicazione in quelle situazioni organizzative (ad es. IPAB, RSA etc) in cui, in mancanza nella dotazione organica del profilo di categoria D iniziale, la funzione di coordinamento, solitamente affidata a questo profilo, sia stata riconosciuta **formalmente** in capo ad un dipendente di categoria C alla data del 31 agosto 2001. **Solo in tale circostanza eccezionale**, la cui verifica è rimessa, peraltro, alla valutazione aziendale in base alla propria situazione

organizzativa, la disposizione contrattuale consente di estendere il beneficio dell'art. 10 comma 1 sin dalla prima applicazione del contratto anche a personale che altrimenti avrebbe ottenuto esclusivamente il nuovo inquadramento nella categoria D iniziale.

Non rientra, pertanto, in tale previsione il personale di categoria C del ruolo sanitario che alla data sopracitata risulti incaricato di espletare le funzioni immediatamente superiori su posti vacanti in categoria D, nei confronti del quale, con l'inquadramento nella categoria stessa, viene solo confermata la posizione conferita temporalmente con le mansioni superiori. A tali dipendenti, peraltro, viene attribuito il medesimo trattamento giuridico del personale vincitore di concorso nella categoria C o D dal 1 settembre in poi – senza cumulare più benefici. Ciò non impedisce all'azienda, successivamente al 1 settembre 2001, di conferire, anche in tempi rapidi, a tale personale le posizioni di coordinamento, ai sensi dell'art. 5, comma 2 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, secondo criteri generali definiti con le procedure della concertazione, dal momento che alla relativa selezione possono partecipare anche i dipendenti neo – inquadrati in possesso dei requisiti richiesti.

L' interpretazione dell'eccezionalità del comma 7 è suffragata dalla lettura del sistema di finanziamento delle clausole contrattuali riportato nell'art. 8, commi 2 e 3 (che riguardano l'inquadramento di tutto il personale della categoria C del ruolo sanitario ivi compreso quello espletante mansioni superiori) nonché nel comma 4 dell'articolo stesso, riferito all'indennità di coordinamento, spettante al personale già inquadrato nella categoria D (iniziale o super) cui si collega l'eccezionale ipotesi prevista dall'art. 10, comma 7.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Il profilo professionale di operatore tecnico autista di ambulanza è comprensivo anche della funzione di soccorritore?

L'art. 23 – comma 7- del CCNL 19 aprile 2004 del Comparto del Personale del SSN (disposizioni particolari) ha integrato la declaratoria dell'allegato 1 del CCNL Integrativo del 20 settembre 2001 con riferimento alle funzioni dell'autista di ambulanza che, per effetto dell'Accordo tra Ministro della Salute e le Regioni e Province Autonome del 22 maggio 2003, può assumere la qualità di "soccorritore".

Di conseguenza, il profilo professionale di operatore tecnico autista di ambulanza si conferma nella sua unicità ed è comprensiva anche della funzione di soccorritore.

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CCNL 1 SETTEMBRE 1995

Art. 37- cause di cessazione del rapporto di lavoro

Art. 38 - obblighi delle parti

Tra le cause di cessazione del rapporto di lavoro si considera anche la mancata riassunzione dal servizio?

Tra i casi di risoluzione del rapporto di lavoro, oltre a quelli elencati all'art. 37, comma 1, rientrano anche quelli conseguenti alla mancata riassunzione del servizio al termine delle assenze previste dagli artt. 26, comma 1, (servizio militare) e 27, comma 4, (aspettativa).

Inoltre, agli eredi del dipendente deceduto prima dell'entrata in vigore del contratto spettano gli emolumenti arretrati - compresi quelli derivanti dagli scaglionamenti con decorrenza 1° gennaio 1995 (ex art. 41) - ma non spetta l'indennità sostitutiva del preavviso prevista dall'art. 38, c. 3, perché tale disposizione entra in vigore dal 2 settembre 1995.

Art. 39 - termini di preavviso

Il periodo di preavviso, già iniziato, non è interrotto dalla malattia, mentre il comma 6 esclude espressamente la fruizione delle ferie durante il predetto periodo.

Pertanto, con esclusione del caso in cui la mancata fruizione delle ferie sia dovuta a comprovate esigenze di servizio - fattispecie disciplinata dall'art. 19, comma 15 - , la mancata fruizione delle ferie da parte del dipendente, che abbia presentato la domanda di recesso dal rapporto di lavoro comporta la perdita del diritto.

Inoltre, il termine di preavviso è da considerarsi anzianità di servizio solo se lavorato, con esclusione pertanto delle ipotesi in cui vi sia stato il decesso del dipendente.

Ricostruzione anzianità pregressa

Il dipendente dimessosi da una Azienda Sanitaria Locale ed assunto presso altra A.S.L., a seguito di vincita di pubblico concorso, ha titolo alla ricostruzione dell'anzianità pregressa, ancorché all'atto di cessazione abbia ottenuto dall'INPDAP l'indennità di fine servizio?

L'art. 56 del CCNL non ha disapplicato l'art. 53 del DPR 384/1990, "norma di garanzia nel caso di passaggio di livello", che, nel disciplinare la ricostruzione dell'anzianità dei servizi pregressi prestati senza soluzione di continuità, attribuisce al dipendente il trattamento economico previsto per la nuova posizione funzionale, mantenendo la retribuzione individuale di anzianità in godimento alla data del passaggio.

Si osserva, peraltro, che nella disposizione in commento non è riportato il divieto contenuto in precedenti norme che escludevano tale ricostruzione.

A tal fine, si fa, altresì, rinvio alla circolare esplicativa del 28.03.1991 n. 73343/6.2.31 del Dipartimento per la Funzione Pubblica, pubblicata sulla G.U. del 06.05.1991 - serie generale, n. 104.

FERIE E FESTIVITÀ

CCNL 1 SETTEMBRE 1995

Art. 19 - ferie e festività

Fatto salvo che per le ferie per espressa previsione dell'art. 19, comma 13, le malattie insorte durante i periodi di assenza a qualsiasi titolo effettuate (aspettative incluse) non interrompono i predetti periodi. Le ferie non possono essere fruito ad ore.

Ai fini dell'applicazione dell'art. 19, comma 3, del CCNL, qual è il significato da attribuire all'espressione "dipendenti neo assunti"?

L'art. 19 del CCNL, nel prevedere che i dipendenti neo assunti nelle aziende ed enti del comparto dopo la stipulazione del CCNL hanno diritto, limitatamente al primo triennio di servizio, a 30 giorni lavorativi di ferie, fa riferimento al personale assunto al suo primo impiego nella pubblica amministrazione.

Per il personale con rapporto di lavoro a termine, invece, le ferie sono disciplinate dall'art. 17, comma 6, del CCNL, in base al quale i giorni maturati spettano in relazione al servizio prestato

Come deve essere definito il periodo di ferie?

Al dipendente – su richiesta - devono essere assicurati almeno quindici giorni continuativi di ferie nel periodo 1° giugno – 30 settembre, e ciò nel rispetto dei turni prestabiliti.

Il periodo di ferie deve essere definito tenendo conto dei giorni lavorativi come derivanti dalla distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque o sei giorni, senza conteggiare le festività ed i riposi compensativi in esso ricadenti.

CCNL INTEGRATIVO DEL 20 SETTEMBRE 2001

Art. 9 - Riposo compensativo per le giornate festive lavorate

Comporta oneri aggiuntivi la norma relativa al riposo compensativo per le giornate festive lavorate?

L'art. 9 del CCNL del 20 settembre 2001 è meramente integrativo delle prescrizioni contenute nell'art. 20 del CCNL del 1 settembre 1995 e nell'art. 34 del CCNL del 7 aprile 1999.

Questa norma, infatti, non comporta oneri aggiuntivi perchè risulta essere a carico del Fondo per le condizioni di lavoro (art. 38 del CCNL 7 aprile 1999), unicamente nell'ambito del quale deve trovare il proprio finanziamento, con un utilizzo razionale delle risorse.

Compete il compenso per lavoro straordinario con le dovute maggiorazioni nel caso di attività in giorno festivo?

Nel caso di richiesta da parte del dipendente del pagamento del servizio prestato in giorno festivo infrasettimanale, allo stesso compete il compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo senza pregiudizio per la indennità £. 30.000 lorde (€15,49) prevista dall'art. 44 – 12° comma – del CCNL 1.9.1995 per il servizio di turno prestato per il giorno festivo.

Nel caso di recupero del giorno festivo infrasettimanale lavorato si ha diritto a percepire la relativa indennità?

Il dipendente che – ai sensi di quanto previsto dal comma 1 dell'art. 9 del CCNL Integrativo del 20.9.2001 - recupera il giorno festivo infrasettimanale lavorato non ha titolo alla indennità prevista dall'art. 44 – comma 12 - del CCNL 1.9.1995.

Nel caso, invece, di mancato recupero del giorno festivo infrasettimanale, il dipendente ha titolo alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la prevista maggiorazione nonché alla indennità di turno festivo con le modalità stabilite dal richiamato art. 44 del CCNL 1.9.1995, non avendo la norma contrattuale in esame previsto la incumulabilità dei diversi benefici.

Si fa presente, con l'occasione, che gli oneri derivanti dalla applicazione della intervenuta norma contrattuale fanno capo al fondo unificato del trattamento accessorio connesso ai compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno di cui all'art. 38 del CCNL 7.4.1999.

FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE

CCNL 1 SETTEMBRE 1995

Art. 36 - Aggiornamento professionale e partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata

Con quale decorrenza deve essere corrisposto il compenso orario di £. 50.000 (€25,82) previsto dall'art. 36, comma 14, del CCNL per l'attività didattica svolta fuori orario di lavoro?

· Per l'attività didattica svolta fuori orario di lavoro l'art. 26, comma 15, del DPR 270/1987 prevedeva un compenso orario di £. 30.000 (€15,49), successivamente aumentato a £. 50.000 (€25,82) dall'art. 36 del nuovo CCNL, che, tuttavia, non indica espressamente la decorrenza del beneficio economico.

A tal fine, si rammenta che, ai sensi dell'art. 2, comma 2, del CCNL, qualora le clausole contrattuali non contengano diversa prescrizione, gli effetti giuridici ed economici decorrono dalla data di stipulazione.

Pertanto, non prevedendo espressamente una decorrenza diversa, l'art. 36, comma 14, del CCNL esplica i suoi effetti dal 2 settembre 1995, data di entrata in vigore del medesimo contratto.

CCNL INTEGRATIVO DEL 20 SETTEMBRE 2001

Art. 22 - Diritto allo studio

Nella concessione dei permessi retribuiti per motivi di studio si devono tenere in considerazione le precedenti circolari di chiarimenti emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica in detta materia?

Il diritto allo studio è stato disciplinato dall'art. 22 in una linea di continuità logica con l'art. 20 del D.P.R. 384/1990, ora disapplicato. Nulla osta, pertanto, che le precedenti circolari interpretative citate nel quesito ed emanate in vigenza del D.P.R. 395/1988 e del citato art. 20 possano continuare ad essere un punto di riferimento nell'applicazione dell'istituto in esame nelle parti in cui esso non sia stato innovato rispetto alla precedente disciplina.

INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE DOVUTE A CAUSA DI SERVIZIO

CCNL 1 SETTEMBRE 1995

Art. 24 - infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

L'*art. 24*, nel disciplinare la materia degli infortuni sul lavoro e le malattie dovute a causa di servizio, oltre a riconoscere al dipendente il diritto alla conservazione del posto fino a ad un massimo di 36 mesi con diritto alla retribuzione per l'intero periodo, secondo la *tabella "a"* ammette anche in questo caso la possibilità per l'azienda di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro al termine del periodo massimo di conservazione. Per maggiore chiarezza si segnala che l'ultimo periodo del comma 3 dovrebbe concludersi con le parole *equo indennizzo*, poiché *la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente* è regolarmente disciplinata dall'*art. 23* del CCNL.

MANSIONI SUPERIORI

CCNL 7 APRILE 1999

Art. 28 – Mansioni superiori

In assenza della previsione, in pianta organica di posti di categoria Bs, è consentito attribuire ad un dipendente della categoria B le mansioni superiori nella posizione iniziale della C?

Il CCNL prevede, ai sensi dell'art. 52 del d.lgs. 165/2001, che i dipendenti possano svolgere solo mansioni immediatamente superiori a quelle della categoria o livello economico (qualora essa sia articolata al suo interno) immediatamente soprastante a quello di appartenenza. Ulteriori condizioni sono la temporaneità delle mansioni e che si tratti di un posto di organico vacante o della sostituzione di personale assente. Nel caso prospettato non ricorrere alcuna delle condizioni richieste dall'art. 28 in esame per il riconoscimento delle predette mansioni.

MENSA

CCNL INTEGRATIVO DEL 20 SETTEMBRE 2001

Art. 29 – Mensa

Quale è il valore nominale del buono pasto?

L'art.29 del Contratto collettivo nazionale di lavoro integrativo del CCNL del 7 aprile 1999 riguardante l'istituto della mensa nulla ha innovato rispetto a quanto già previsto in materia dai precedenti articoli 33 del DPR n. 270/1987 e 68 del DPR n.384/1990 ora disapplicati.

Si conferma comunque che il costo del pasto determinato in sostituzione del servizio mensa non può superare lire 10.000 (€5,16) ed il dipendente è tenuto a contribuire in ogni caso nella misura fissa di lire 2.000 (€1,03) per ogni pasto.

Da tutto quanto sopra premesso, discende che il valore nominale del buono pasto deve essere complessivamente di lire 10.000 (€5,16).

La quota a carico del dipendente si deve intendere comprensiva nella somma di lire 10.000 (€5,16)?

Si conferma che la somma di lire 10.000 (€5,16) si deve intendere comprensiva della quota a carico del dipendente di lire 2.000 (€1,03).

MOBILITA' DEL PERSONALE

CCNL INTEGRATIVO DEL 20 SETTEMBRE 2001

Art. 19 - Mobilità volontaria tra aziende ed enti del comparto e con altre amministrazioni di comparti diversi

Da quale norma viene disciplinata la mobilità volontaria?

L'art. 19 del CCNL Integrativo del Personale del Comparto Sanità del 20.9.2001 - concernente la mobilità volontaria tra aziende ed enti del comparto o verso altre amministrazioni di comparti diversi - sostituisce la disciplina già prevista dagli articoli dal 12 al 15 del DPR 384/1990, semplificando l'istituto - come previsto dall'art. 30 del D.Lgs 165/2001 - per rendere operativo il relativo diritto.

Ciò premesso, si fa notare che la mobilità intercompartimentale è regolata in modo diverso rispetto a quella di comparto richiedendo obbligatoriamente la concessione del nulla-osta. Ove ciò non avvenga la mobilità intercompartimentale non può essere attivata, né il mancato nulla osta può essere sostituito dal preavviso.

I benefici previsti in materia di mobilità dalla L.104/1992 devono essere rispettati?

I benefici previsti dalla legge 104/1992, di cui i dipendenti sono destinatari, non possono essere in alcun modo disattesi.

Pertanto, se i posti non sono ancora stati assegnati sulla base della graduatoria di mobilità interna, gli stessi sono da considerare disponibili e si dovrà tenere conto della richiesta del dipendente di utilizzare la priorità nel trasferimento prevista dall'art. 33 - comma 5 - della legge 104/1992 che trova tuttora applicazione, purché si trovi nelle condizioni - opportunamente documentate - di dover assistere con continuità un parente o un affine entro il terzo grado handicappato.

Al personale dell'amministrazione delle poste e delle comunicazioni si applicano le disposizioni dell'art. 30 del D.Lgs n. 165/2001?

I dipendenti delle poste e delle comunicazioni dopo la trasformazione della amministrazione di appartenenza in società per azioni non possono essere più ritenuti destinatari delle previsioni di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 che sono riferite ai dipendenti pubblici, né tanto meno dei contratti collettivi dei relativi comparti che ne hanno disciplinato le modalità di attuazione.

La materia del passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse è attualmente regolata dall'art. 19 del CCNL Integrativo del CCNL del Personale del Comparto Sanità, stipulato il 20 settembre 2001.

Poiché l'art. 19, comma 8, ha disapplicato l'art. 15 del D.P.R. 384/1990, che regolava la mobilità per compensazione, le domande congiunte pervenute prima della data di entrata in vigore del

CCNL integrativo o comunque in corso di perfezionamento a tale data, possono ancora essere concluse favorevolmente?

Pur confermando che l'art. 19 del CCNL integrativo ha disapplicato, dalla data della sua entrata in vigore (ovvero dal 21 settembre 2001), le norme che regolamentavano la mobilità per compensazione, l'ampia liberalizzazione dell'istituto, affrancato da tutte le procedure che ne ostacolavano l'agevole applicabilità, non impedisce la conclusione delle procedure di mobilità, anche di compensazione già avviate, tanto più che in tale ultimo caso l'azienda, concedendo, nell'ambito della sua piena autonomia, il doppio nulla osta, riesce a sostituire contemporaneamente il dipendente trasferito.

La mobilità comporta novazione del rapporto di lavoro?

La mobilità non comporta novazione del rapporto di lavoro, neanche quando viene attuata con preavviso. Per la medesima ragione non si può fare ricorso al termine "recesso".

Nella mobilità volontaria la sostituzione del nulla osta con il preavviso è equiparabile alle dimissioni?

E' innanzitutto opportuno ricordare che in qualsiasi forma di mobilità non c'è novazione del rapporto di lavoro ma esso continua, senza soluzione di continuità, con l'amministrazione ricevente. Il personale che fruisce delle norme sopraccitate, in mancanza del nulla osta, non deve, pertanto, dimettersi dall'azienda di appartenenza recedendo dal rapporto di lavoro, ma deve semplicemente limitarsi a produrre una comunicazione di "preavviso" per poter effettuare alla sua scadenza il trasferimento. In caso contrario si verificherebbe una vera e propria cessazione del rapporto di lavoro che determinerebbe gravi conseguenze sulla regolare instaurazione del rapporto con l'azienda di destinazione, per violazione delle vigenti regole sull'accesso, senza tener conto di tutte le possibili complicazioni sul piano giuridico, economico e previdenziale.

E' possibile l'inquadramento in categoria D di un infermiere professionale in mobilità dal comparto Enti Locali?

Non esistendo più in categoria C il profilo di infermiere professionale, ai sensi degli artt. 8 e 9 del CCNL II biennio economico del 20 settembre 2001, che ne hanno disposto il passaggio alla categoria D, si deduce che non è al momento possibile la mobilità del personale dello stesso profilo proveniente dal comparto enti locali, in quanto il trasferimento non comporta novazione del rapporto di lavoro circostanza che non sarebbe rispettata nel caso in esame.

Quali sono i criteri di scelta nel caso vi siano più domande di mobilità rispetto ai posti messi a disposizione?

L'art. 19 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 al comma 6 indica i possibili criteri di selezione nel caso vi siano più domande rispetto ai posti messi a disposizione.

La scelta è affidata all'azienda ed è prevalentemente basata sulla valutazione positiva e comparata del curriculum di carriera e professionale del personale interessato, che dovrebbe fornire sufficienti indicazioni.

Nulla, comunque, vieta all'azienda di intervistare il dipendente che ha inoltrato domanda di trasferimento.

La materia, comunque, rientra nella normale attività di gestione aziendale.

MUTAMENTO DI PROFILO PER INIDONEITA' PSICO-FISICA

CCNL INTEGRATIVO DEL 20 SETTEMBRE 2001

Art. 6 - mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica

Nel caso di mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica si ha diritto alla conservazione dell'inquadramento nella nuova categoria?

Al dipendente che ha usufruito del passaggio nella categoria D a decorrere dal 1° settembre 2001 e che per motivi di salute, sopravvenuti in data successiva, è stato adibito a funzioni diverse dal nuovo profilo appena conseguito, si applica l'art. 6 (mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica) del CCNL, stipulato il 20 settembre 2001, integrativo del CCNL del personale del comparto sanità del 7 aprile 1999.

NORMA PROGRAMMATICA

Come si applica l'art. 12 – comma 2 – (norma programmatica) del CCNL Comparto Sanità 20 settembre 2001 – II Biennio economico 2000-2001?

L'art. 12 - comma 2- del CCNL 20 settembre 2001-II Biennio economico (norma programmatica) non individua specificatamente i dipendenti interessati al passaggio di livello economico o di categoria ovvero se la norma debba riguardare i soli dipendenti in servizio alla data del 1 settembre 2001 o anche quelli assunti in data successiva ove in possesso dei requisiti richiesti dalle declaratorie delle categorie e profili.

Ciò per una ragione logica che i requisiti, ivi compresa la presenza in servizio, sono legati alla pubblicazione del bando di selezione e non sono cristallizzati dal CCNL.

Per quant'altro, si fa rinvio alla nota prot. n. 3175 del 20.5.2002 (punto 8), pubblicata sul sito di questa Agenzia, con la quale sono stati forniti sull'argomento i necessari chiarimenti.

Infine, si fa presente che l'art. 19 – comma 1, lett. a) - dell'intervenuto CCNL 19 aprile 2004 del Comparto sanità ha confermato l'impegno già assunto con il precedente richiamato CCNL, disponendo l'ultra attività della norma esclusivamente per le aziende ed enti che non avessero provveduto a darne attuazione, nei termini previsti, nei confronti del personale originariamente destinatario.

NORME DI INQUADRAMENTO

CCNL 7 APRILE 1999

Dipendenti assunti a seguito di concorso pubblico espletato ai sensi del DM Sanità 30.1.1982 nel profilo di assistente tecnico-programmatore di centro elettronico:

- **può l'Azienda inquadrarli nel nuovo profilo di programmatore, prescindendo dalla trasformazione dei posti in pianta organica e dalla verifica del possesso dei requisiti culturali e professionali previsti dalla declaratoria?**
- **da quando decorre l'inquadramento?**

Per il personale vincitore di concorsi, banditi ai sensi della pregressa normativa, l'inquadramento nei nuovi profili professionali corrispondenti alla precedente denominazione avviene automaticamente in analogia a quanto disposto per il personale dei profili sanitari dall'art. 19, comma 2, del CCNL 7 aprile 1999, sulla base dei requisiti previsti dal bando di concorso (che avrebbero anche potuto essere diversi da quelli indicati nelle declaratorie), in virtù del principio : "*tempus regit actum*". Naturalmente il vecchio profilo va adeguato alla nuova denominazione senza bisogno di procedere a trasformazione di posti di organico anche perché si presume la loro esistenza dal momento che il reclutamento è avvenuto mediante concorso.

L'inquadramento decorre dalla data di assunzione, a seguito di vincita di concorso. Si fa osservare che l'art. 22, comma 1 del CCNL 7 aprile 1999, non ha carattere retroattivo, in quanto anche nella sua prima applicazione richiede, se non prioritariamente, almeno contestualmente l'atto organizzatorio di trasformazione dei posti che non può che essere successivo all'entrata in vigore del CCNL, qualora i destinatari provengano da altri profili o ruoli. Peraltro i destinatari della norma di primo inquadramento sono coloro che posseggono i requisiti previsti dalla declaratoria per il personale interno, requisiti ormai a regime anche nella prima applicazione.

A) Quale deve essere l'inquadramento nel nuovo sistema di classificazione dei tecnici della prevenzione (ex personale di vigilanza ed ispezione) non in possesso del diploma universitario previsto dal DM 58/1997 provenienti dalle ex posizioni funzionali di VI e VII, tenuto conto della legge 42/1999?

B) Può il massofisioterapista inquadrato nel livello economico Bs essere collocato nella stessa categoria del massaggiatore non vedente ?

C) Gli operatori tecnici non espressamente ricompresi nell'art. 40 del DPR 384/1990 devono essere inquadrati nella categoria B o Bs ?

D) Qual è il corretto inquadramento degli assistenti tecnici operanti nelle Strutture di Prevenzione?

In tutte le ipotesi rappresentate e, comunque in linea generale, l'inquadramento del personale in servizio deve avvenire ad invarianza di spesa, unicamente prendendo a riferimento la ex posizione funzionale, il profilo ed il livello retributivo occupato dal personale interessato all'atto dell'entrata in vigore del CCNL 7 aprile 1999, senza slittamenti di livello o cambiamento di profilo, come previsto dall'art. 18 del CCNL 7 aprile 1999 e fatte salve le eccezioni ivi indicate.

Per i quesiti di cui ai punti A) e D) soccorre, in quanto applicabile, l'esplicitazione contenuta nella dichiarazione congiunta n. 4 del CCNL 7 aprile 1999.

CCNL – II BIENNIO ECONOMICO – DEL 20 SETTEMBRE 2001

ART. 9 - Trasformazione dei posti e passaggi

I profili professionali per i quali il CCNL II biennio economico del 20 settembre 2001 ha previsto il passaggio alla categoria D, sono beneficiari della norma anche nel caso in cui siano stati assegnati, per esigenze organizzative, ad altri servizi con mansioni diverse?

Al fine dell' inquadramento degli operatori professionali sanitari è condizione necessaria l'espletamento dei servizi di assistenza nell'arco delle 24 ore?

Nel caso in cui un dipendente appartenente alla categoria C non possa usufruire del passaggio nella categoria D per motivi di salute, può essere inquadrato in un profilo diverso della categoria C anche se non in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso? Il precedente trattamento economico, ove superiore, può essere mantenuto come assegno ad personam?

Da quale data decorre il passaggio dalla categoria C alla categoria D per il personale adibito a funzioni diverse dal profilo di appartenenza ovvero addetto ad altre attività per motivi di salute che ne faccia domanda?

I benefici economici derivanti dal passaggio dalla categoria C alla D spettano anche al personale cessato dal servizio con diritto alla pensione?

Gli artt. 7 ed 8 del contratto in esame esplicitano in modo chiaro le proprie finalità, dirette a favorire il riordino e la riorganizzazione delle professioni sanitarie, riconoscendo in capo al personale appartenente alla categoria C del ruolo sanitario, nonché al profilo di operatore professionale assistente sociale del ruolo tecnico, contenuti di competenze, conoscenze e capacità nello svolgimento delle relative attività, corrispondenti a quelle della categoria D dei rispettivi profili. Coerentemente con l'affermazione di tale principio, le norme di inquadramento non possono che applicarsi al personale impiegato nell'espletamento delle attività proprie del profilo di appartenenza, essendo il riconoscimento connesso con la effettività dello svolgimento – da parte del personale interessato - delle mansioni espressamente previste anche da specifiche norme di legge o regolamentari. Il nuovo inquadramento è, quindi, incompatibile con la utilizzazione del personale in questione in attività o in mansioni diverse da quelle indicate nelle norme che regolano l'esercizio della professione.

La condizione per l'inquadramento degli operatori professionali sanitari nella categoria D è quella di svolgere i compiti propri del profilo di appartenenza e non è, quindi, subordinata allo svolgimento della attività assistenziale su turni articolati nelle 24 ore. Il CCNL, infatti, non opera alcuna distinzione in tal senso ma si limita a normare solo i casi di personale addetto a mansioni o attività diverse da quelle assistenziali non rientranti nei compiti del personale interessato nel senso sopra specificato.

Il comma 6, dell'art. 9, ha previsto che il personale appartenente ai profili interessati dalla disposizione, pur se adibito a funzioni diverse anche per motivi di salute possa essere inquadrato nella categoria D solo a domanda - da presentarsi entro un breve lasso di tempo e nel rispetto delle condizioni indicate nella clausola contrattuale. Nel caso particolare in cui il dipendente non inoltri la domanda ovvero permanga l'impedimento derivante dalle condizioni di salute, l' inquadramento in diverso profilo della categoria C è comunque garantito, anche in deroga al possesso dei requisiti richiesti per l'accesso dall'interno, come si evince dalla lettura della clausola che non pone alcuna condizione in tal senso. Il CCNL non ha previsto alcuna regola per l'inquadramento economico di tale personale nel nuovo profilo assegnato. Si ritiene, pertanto, che debba essere applicato il principio generale della salvaguardia del trattamento economico in godimento, sicchè l'importo dell'indennità professionale specifica ove spettante ai profili interessati, è mantenuto come assegno personale non riassorbibile. L'interpretazione è coerente con la ristrutturazione della retribuzione effettuata dall' art. 30 del CCNL 7 aprile 1999, dalla quale risulta che l'indennità professionale specifica di cui al comma 5 dello stesso articolo è la parte rimanente delle ex indennità di qualificazione professionale non utilizzata per l'individuazione della parte comune inserita nel trattamento economico iniziale. Ad ulteriore sostegno, si rammenta che l'indennità professionale specifica è percepita per dodici mensilità ancorchè sia pensionabile, ed è conteggiabile nell'indennità premio di servizio; pertanto, l'assegno personale mantiene le medesime caratteristiche.

La decorrenza dell'inquadramento nella categoria D del personale di cui sopra, adibito a funzioni diverse dal profilo di appartenenza ovvero addetto ad altre attività per motivi di salute, è correlata alla presentazione della relativa domanda entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del contratto con riacquisizione delle mansioni proprie del profilo di appartenenza e, comunque, previa certificazione del medico legale attestante la recuperata efficienza nei casi di allontanamento dal servizio di riferimento per motivi di salute. Gli adempimenti necessari devono essere portati a termine nel più breve tempo possibile .

L'inquadramento nella categoria D) riguarda solo il personale in servizio al 1 settembre 2001. Ciò si evince dall'art. 9, comma 1.

PERMESSI RETRIBUITI

CCNL 1 SETTEMBRE 1995

Art. 21 - Permessi retribuiti – CCNL 1 settembre 1995 e successive modificazioni

L'art. 21 del CCNL ha sostituito la disciplina del congedo straordinario, prevedendo una serie di ipotesi in cui il dipendente può assentarsi dal lavoro con conservazione della retribuzione. Il comma 7 di tale disposizione conferma, inoltre, la vigenza di tutte le norme di leggi speciali che prevedano altri casi di permesso retribuito oltre quelli indicati nel corpo dell'articolo (ad esempio, permesso donazione sangue, 150 ore permesso di studio ecc...). Si conferma che anche in tali ipotesi, essendo venuta meno la disciplina del congedo straordinario, dal *1 gennaio 1996* non si deve più procedere alla trattenuta di un terzo della retribuzione nelle ipotesi previste dalle leggi 537/1993 e 724/1994 ora disapplicate.

L'art. 21 non va inteso nel senso che in sostituzione dei 45 gg. di congedo straordinario precedentemente riconosciuti siano oggi previsti 29 gg. massimi complessivi di permesso retribuito, in quanto esso prevede un tetto massimo solo in relazione alle singole fattispecie considerate, se ed in quanto si verificano, e solo in tal caso diventano cumulabili.

In mancanza di una espressa previsione normativa, è, altresì, esclusa la fruibilità ad ore dei permessi retribuiti, salvo l'eccezione prevista per i destinatari della legge 104/1992 relativa ai portatori di *handicap*.

In caso di lutto e matrimonio, nei giorni di permesso vanno computati anche i giorni festivi e quelli non lavorativi cadenti nel periodo.

Può il dipendente usufruire di permessi retribuiti per partecipare alle riunioni di ordini e collegi professionali?

Le assenze retribuite dal servizio sono disciplinate dai vigenti contratti collettivi nazionali del lavoro, tra le quali non sono ricomprese quelle indicate nella domanda.

Tuttavia è nella facoltà dell'Azienda consentire, mediante idonee articolazioni dell'orario di lavoro, la partecipazione del dipendente alle riunioni dell'organismo collegiale di cui fa parte, nel rispetto delle norme sulle incompatibilità.

Risulta possibile ricomprendere tra le assenze retribuite la fattispecie relativa ai permessi per i dipendenti che si presentino come candidati alle elezioni?

· L'art. 21 del CCNL del 1 settembre 1995, oltre alle fattispecie indicate per le quali è possibile assentarsi senza decurtazione della retribuzione rinvia, per le ipotesi non previste, a norme di legge od a regolamenti che abbiano carattere generale.

L'assenza dei candidati per le elezioni è una fattispecie che non risulta sorretta da alcuna norma positiva, ma nel pregresso sistema dei congedi straordinari era consentita sulla base di circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri, di volta in volta emanate.

Essendo abolito l'istituto è evidente che i singoli interessati debbano ricorrere ad altri istituti contrattuali che legittimino una sospensione del servizio (ferie, aspettativa per motivi personali).

I permessi di cui all'art. 33, commi 2 e 3, della legge n. 104/1992 incidono sulla tredicesima mensilità?

· I permessi ex art. 33 della legge n. 104/1992 incidono negativamente sulle ferie e sulla 13^a mensilità, limitandone l'importo ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 7 della legge n. 1204/1971 nonché degli artt. 7 e 8 della legge n. 903/1977. L'art. 21 del CCNL, nel prevedere espressamente che i permessi ex art. 33, commi 2 e 3, legge n. 104/1992 non riducono le ferie, introduce solo per tale istituto una norma di maggior favore. Viceversa, la 13^a mensilità continua ad essere regolata dall'art. 33, comma 4, legge n. 104/1992, ove, come detto, è fatto esplicito rinvio alle predette disposizioni delle leggi 1204/1971 e 903/1977

POSIZIONI ORGANIZZATIVE E GRADUAZIONI DELLE FUNZIONI

CCNL 7 APRILE 1999

Art. 20 – Posizioni organizzative e graduazioni delle funzioni

Art. 21 - Affidamento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

Quale è il trattamento di base del personale cui è conferita la posizione organizzativa?

Al dipendente cui sia conferito l'incarico per una delle posizioni organizzative di cui agli artt. 20 e 21 del CCNL 7 aprile 1999 compete, oltre al trattamento economico in godimento secondo la categoria e profilo di appartenenza ed alla retribuzione di risultato, una indennità di funzione in misura variabile da un minimo di Lire 6.000.000 (€3.099,17) ad un massimo di Lire 18.000.000 (€9.297,52).

Detta indennità assorbe solo i compensi per lavoro straordinario ed al suo finanziamento si provvede con il previsto fondo.

In mancanza di personale del ruolo amministrativo di categoria D che possa occuparsi del settore informatico, è possibile conferire, anche in via di fatto, l'incarico di posizione organizzativa a personale della categoria C del ruolo sanitario che ne abbia i requisiti ?

Le "*posizioni organizzative*" della categoria D, individuate dalle aziende formalmente in relazione alle proprie esigenze, sono caratterizzate dallo svolgimento - da parte del personale incaricato - di funzioni con assunzione di diretta ed elevata responsabilità nell'ambito del proprio profilo professionale.

Per tale ragione il conferimento di detti incarichi non può comportare mutamento di profilo o di ruolo del dipendente . Peraltro le posizioni organizzative afferenti il ruolo tecnico (o amministrativo) possono riguardare solo il personale appartenente alla categoria D.

PROCEDURE DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO

CCNL INTEGRATIVO DEL 20 SETTEMBRE 2001

Art. 51 – Procedure di conciliazione ed arbitrato

Quale è l'organo attualmente competente all'impugnativa da parte del dipendente delle sanzioni disciplinari?

Il percorso procedurale del ricorso al Collegio Arbitrale è quello indicato al comma 7 dell'art. 55 del D.Lgs n. 165/01 (ex comma 7, art. 59 del D.Lgs 29/93) o quello indicato nel CCNQ del 23.01.01 previsto per le procedure di conciliazione e arbitrato?

Ai sensi dell'art. 56 del dlgs. 165 del 2001 **le sanzioni disciplinari** possono essere impugnate dal lavoratore davanti al collegio di conciliazione di cui all'art. 66 dello stesso decreto. Ove la conciliazione non riesca il dipendente può adire il collegio arbitrale di cui all'art. 55, comma 8 del dlgs 165 ovvero il giudice ordinario. Il sistema di impugnazione dinanzi al citato collegio arbitrale di disciplina dell'azienda è ammesso per la vigenza del CCNQ sulla conciliazione ed arbitrato stipulato il 23 gennaio 2001, alla cui procedura si debbono comunque adeguare i soggetti la cui competenza viene ancora salvaguardata .

Il dipendente può, invece, adire direttamente il percorso conciliativo previsto dal CCNQ del 23 gennaio 2001. Anche in questo caso, ove la conciliazione non riesca può rivolgersi al giudice ordinario ovvero proseguire il giudizio dinanzi all'arbitro.

Nel caso in cui il dipendente, dopo la conciliazione, scelga il collegio arbitrale di cui all'art. 55 del dlgs 165, non può più presentare la controversia al giudizio dell'arbitro (commi 7 e segg. dell'art. 4 di cui al CCNQ del 23 gennaio 2001).

Per tutte le vertenze diverse da quelle aventi per oggetto le sanzioni disciplinari il dipendente può decidere per la procedura conciliativa prevista dall'art. 66 o dal CCNQ del 23 gennaio 2001, la quale, come noto, deve essere esperita obbligatoriamente. Ove tale fase si concluda con esito negativo, il dipendente può scegliere se proseguire la controversia dinanzi al giudice ordinario o dinanzi all'arbitro di cui al citato CCNQ del 2001, anche se nella fase conciliativa ha scelto la procedure di cui all'art. 66 citato.

PROFILI AD ESAURIMENTO

CCNL 7 APRILE 1999

Art. 18 - Norma di inquadramento del personale in servizio

Il significato di "profilo ad esaurimento" è da intendersi nel senso che i posti resisi vacanti dopo il 7.4.1999 non potranno più essere coperti con tali figure professionali? Esistono obblighi di trasformazione di tali posti?

Dopo il 7.4.1999, è ammissibile l'espletamento di procedure concorsuali per il profilo di massofisioterapista ?

Eventuali incarichi straordinari di massofisioterapista (art. 17 CCNL 1.9.1995) già conferiti alla data del 7.4.1999, possono essere prorogati alla scadenza oppure la connotazione di "profilo ad esaurimento" lo preclude ?

In attesa degli opportuni atti organizzatori aziendali destinati eventualmente a ridefinire la dotazione organica in base ai nuovi profili istituiti o dichiarati ad esaurimento, nulla vieta che l'Azienda possa prorogare - per il tempo strettamente necessario al compimento di tali operazioni - incarichi straordinari sui posti esistenti di massiofisioterapista, coperti alla data del 7 aprile 1999.

Data la natura ad esaurimento del profilo, appare corretto che siano portate a termine solo le procedure concorsuali per il profilo di massofisioterapista, eventualmente in corso alla data di entrata in vigore del contratto, ai sensi dell'art. 22, comma 8.

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

CCNL 7 APRILE 1999

Art. 23 - Rapporto di lavoro a tempo parziale

Sono accoglibili le istanze del personale assunto dall'esterno con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50%, dirette ad ottenere il passaggio al rapporto di lavoro a tempo pieno od a quello a tempo parziale con prestazione lavorativa al 70%?

Il quesito va inquadrato e risolto dall'azienda con autonoma decisione nell'ambito delle compatibilità finanziarie verificate con la programmazione annuale o triennale del fabbisogno di personale, tenuto conto che il limite di tre anni previsto dalla legge 61 del 2000 per la trasformazione è una flessibilità orientata sia alla soluzione dei problemi dell'occupazione che dei risparmi. La risposta al quesito trova conferma nella dichiarazione congiunta n. 6 al testo relativo alle code contrattuali (CCNL integrativo del 20 settembre 2001).

Il limite di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale del 25% della dotazione organica complessiva del personale a tempo pieno, previsto dall'art. 23, comma 8, del CCNL deve riguardare l'intera categoria nel suo complesso ovvero deve essere posto come limite comune di ciascun profilo all'interno della categoria?

Riguardo alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, l'art. 6, comma 3, della Legge 28 maggio 1997, n. 140 (di conversione del d.l. 28 marzo 1997, n. 79) cui si rinvia, fa riferimento al limite percentuale della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna qualifica funzionale (corrispondente, per il comparto sanità, alle ex posizioni funzionali). Sulla materia del tempo parziale si fa rinvio, altresì, alle circolari esplicative del Dipartimento della Funzione Pubblica del 19.02.1997, n. 3/1997 – in G.U. del 22.02.1997, n. 44 – e del 18.07.1997, n. 6/1997 – in G.U. del 22.07.1997, n. 169.

Possono essere effettuate dal personale in part-time le eventuali prestazioni in regime di libera professione intramuraria?

Fatto salvo quanto previsto dalla Legge n. 1/2000 e successive proroghe, ai sensi della normativa vigente, l'attività libero professionale intramuraria può essere svolta solo dai dirigenti del ruolo sanitario e non dal personale dei livelli, sia esso a tempo parziale che a tempo pieno.

Qualora con tale attività si intenda, invece, quella di supporto e di collaborazione che detto personale espleta nell'ambito dell'attività libero professionale dei dirigenti sanitari, si ritiene che la relativa organizzazione sia rimessa ai regolamenti aziendali, tenuto conto della normativa vigente in materia (cfr. da ultimo DPCM 27.03.2000, pubblicato in G.U. 26 maggio 2000).

Qualora, infine, si faccia riferimento alla possibilità che il dipendente con rapporto di lavoro part-time svolga altra attività lavorativa, si rammenta che la materia è regolata dall'art. 23 e seguenti del CCNL

del 7 aprile 1999, nonché dalle circolari esplicative del Dipartimento della Funzione Pubblica, citate al secondo quesito di questa parte.

**CCNL INTEGRATIVO DEL 20 SETTEMBRE 2001 E CCNL – II BIENNIO ECONOMICO –
DEL 20 SETTEMBRE 2001**

Art. 34 Orario di lavoro a tempo parziale – CCNL integrativo del 20 settembre 2001

Art. 35, comma 1, punti 7 e 8 - Trattamento economico – normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale - CCNL integrativo del 20 settembre 2001

L'articolo in oggetto, nel prevedere che il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche spettanti, intende ricomprendere anche la produttività collettiva?

La portata innovativa dell'art. 47 del CCNL 1 settembre 1995 è data dal superamento della produttività basata sul plus orario, a favore di una produttività per obiettivi, assegnati dalle aziende alle singole unità operative.

A tal fine, si rammenta che l'art. 47 del CCNL prevede che la valutazione da parte del competente organo di controllo dei risultati conseguiti deve basarsi sia su fattori collettivi attinenti al raggiungimento quali-quantitativo degli obiettivi programmati sia su elementi relativi alla qualità e alla intensità della partecipazione individuale (che sarà anche rapportabile alla prestazione lavorativa resa), senza escludere a priori nessuna categoria di personale. Si conferma, inoltre, che le modalità di corresponsione dell'incentivo sono definite dalle singole amministrazioni, ai sensi dell'art.5, comma 4, del CCNL 1 settembre 1995.

ART. 35, comma 1, punto 11

Nel caso di passaggio da tempo pieno a tempo parziale, le ferie residue restano invariate ?

La norma non contiene alcuna espressa previsione al riguardo. Non vi è dubbio, però, che il riproporzionamento delle ferie maturate nel periodo in cui il dipendente era a tempo pieno si tradurrebbe in un danno del tutto ingiustificato per quest'ultimo, visto che se egli le avesse godute prima della trasformazione del rapporto non avrebbe dovuto subire alcun riproporzionamento. Tale operazione non sembra quindi consentita ed il dipendente mantiene il diritto alla fruizione delle ferie maturate durante il rapporto a tempo pieno.

L'art. 35 citato nel prevedere che il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche spettanti, intende ricomprendere anche l'indennità di rischio radiologico?

L'indennità di polizia giudiziaria deve essere corrisposta in misura proporzionale alla prestazione lavorativa?

La clausola contrattuale è onnicomprensiva e non opera distinzioni tra tipologie di indennità.

In che misura spettano le quattro giornate di riposo ex legge n. 937/1977 ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale?

Le quattro giornate di riposo ex legge n. 937/1977 spettano interamente ai dipendenti a tempo parziale orizzontale ed in misura ridotta, proporzionalmente alle giornate di lavoro prestate nell'anno, ai lavoratori a tempo parziale verticale. In ogni caso, devono essere fruiti entro l'anno solare, salvo motivate esigenze di servizio che, ai sensi della medesima legge, danno luogo a compenso forfettario.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nel corso dell'anno, in che misura si deve corrispondere la 13^a mensilità?

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nel corso dell'anno, per il computo della 13^a mensilità occorre fare riferimento alle vigenti disposizioni legislative concernenti il trattamento economico dei pubblici dipendenti.

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale misto (orizzontale e verticale), come si quantificano le ferie e le altre assenze dal servizio previste dal contratto di lavoro e dalla legge?

L'indennità di coordinamento di cui all'art. 10 del CCNL 20 settembre 2001, relativo al II biennio economico, va riproporzionata in caso di part – time? Si può salvaguardare la parte fissa come previsto nell'art. 4, comma 7 dei CCNL integrativi delle aree dirigenziali stipulati il 20 febbraio 2001 sull'impegno ridotto? Si può applicare il comma 8 dell'art. 35?

Con riguardo al primo quesito le ferie e le altre assenze si quantificano proporzionalmente ai periodi di lavoro part - time e secondo le regole stabilite per ciascuno di essi, tenendo conto del trattamento economico spettante nelle giornate di part – time orizzontale all'interno del sistema misto. In ogni caso dall'applicazione del sistema misto non può derivare al dipendente un beneficio maggiore rispetto a quello previsto per ciascuna tipologia di part – time, ove questa fosse singolarmente applicata.

Quanto al secondo quesito l'art. 35 non fa eccezioni per l'indennità di coordinamento che, pertanto, in caso di part – time va riproporzionata. Si specifica a tal fine che, nell'applicazione delle clausole negoziali, non è dato ricorso al principio analogico poichè i contratti sono autonomi tra di loro e la diversità delle clausole non sempre discende da una mera incoerenza della disciplina di situazioni apparentemente identiche.

Infatti nel caso prospettato l'inconferenza della citazione dell'art. 4, comma 7 dei CCNL del 20 febbraio 2001 sull'impegno ridotto dei dirigenti si deduce da una circostanza – che dovrebbe essere ben nota – circa la diversa origine della parte fissa della retribuzione di posizione dei dirigenti (costituita dalla retribuzione proveniente dal precedente DPR 384/1990 e, pertanto, irriducibile perchè sottoposta alla tutela permanente della disposizione transitoria dell'art. 72 del dlgs 29/1993 versione originaria) rispetto a quella dell'indennità di coordinamento di completa derivazione contrattuale essendo costituita dalle risorse rese disponibili per la stipulazione del CCNL del II biennio economico 2000 – 2001 e, quindi, non soggette alla medesima salvaguardia.

Chiarita la ragione oggettiva della diversità delle clausole, dal contratto della dirigenza si evince chiaramente che la riduzione dell'impegno orario incide sulla prestazione e, quindi, sulla funzione esercitata. In questo caso per le ragioni suindicate il riproporzionamento della retribuzione di posizione, in via eccezionale e, quindi con una regola non esportabile in altro contratto, agisce solo sulla parte variabile, come è noto, finanziata con i CCNL vigenti nel tempo.

Quanto all'applicazione del comma 8 dell'art. 35, essendo l'individuazione degli istituti non collegati alla durata della prestazione rimessa alla contrattazione integrativa, non può essere fornito alcun suggerimento circa una valutazione, che rimane nella sfera strettamente discrezionale dell'azienda, circa il rapporto esistente tra regime orario e prestazione dei dipendenti. Si può solo sottolineare che gli istituti di cui è cenno nella clausola contrattuale sembrano essere più legati al risultato ed alla produttività che non all'esercizio della funzione.

Deve essere riconosciuto l'assegno per il nucleo familiare al dipendente con contratto di lavoro a tempo parziale verticale?

Al dipendente con contratto di lavoro a tempo parziale verticale con prestazione lavorativa resa a mesi alterni va riconosciuto l'assegno per il nucleo familiare anche nei periodi di mancata effettuazione della prestazione lavorativa.

Il passaggio a tempo parziale può comportare l'attribuzione di un profilo di posizione inferiore?

Nella ipotesi di passaggio al rapporto di lavoro a tempo parziale il profilo professionale di Operatore tecnico specializzato del livello economico super (BS) conseguito dal dipendente non può essere rinunciabile con il collocamento nel profilo inferiore della categoria B.

Ciò può avvenire solo nelle particolari situazioni connesse al mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica.

Infatti, il tempo parziale rientra nelle previste tipologie delle forme flessibili del rapporto di lavoro che si configurano come strumenti moderni ed attuali per il reperimento e la gestione delle risorse umane, tali da costituire opportunità gestionali che l'amministrazione può utilizzare o meno in relazione alle proprie necessità organizzative.

Come deve essere corrisposta l'indennità al personale part-time turnista?

L'art. 35 prevede che per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale il trattamento economico è proporzionale alla prestazione lavorativa, nel caso di part-time orizzontale, mentre nel caso di part-time verticale la retribuzione nel periodo lavorativo è corrisposta per intero, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, per cui la clausola contrattuale è onnicomprensiva e non opera distinzioni tra tipologie di indennità.

Per quanto riguarda le materie regolate in sede di contrattazione integrativa vengono elencate nell'art. 4 del CCNL 7 aprile 1999 tuttora in vigore.

Quali sono le attività professionali del dipendente part time compatibili, svolte al di fuori di una azienda sanitaria ospedaliera?

L'individuazione delle attività da svolgere al di fuori dell'azienda o ente che non sono consentite al dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale, con una prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno, rientra nell'attività di gestione del personale di competenza delle Aziende ai sensi dell'art. 23, commi 4 e 5, del CCNL 7 aprile 1999.

Come viene calcolata la 13^a mensilità nel part-time verticale?

L'art.35, comma 7, del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, relativamente al rapporto di lavoro a tempo parziale stabilisce, come regola generale, il principio della proporzionalità del trattamento economico alla durata della prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale, in tale ambito non può non essere ricompresa anche la 13^a mensilità.

Come si calcolano i permessi per il diritto allo studio nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale?

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, la regola della proporzionalità, per le diverse tipologie di assenza, è espressamente stabilita nell'art.35, comma 1, punto 11, del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 ed in essa rientra anche la fruizione dei permessi per il diritto allo studio.

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, trova ugualmente applicazione la regola del riproporzionamento; infatti, mentre per le altre ipotesi di assenza questa regola viene esclusa (dato che sono computate a giorni lavorativi, senza alcun riferimento alla durata degli stessi), la sua estensione ai permessi per motivi di studio si giustifica in considerazione sia della particolare finalizzazione degli stessi sia della circostanza che tali permessi sono computati e fruiti ad ore e che, pertanto, sono strettamente legati alla durata della giornata lavorativa.

Quale è la remunerazione del congedo di maternità in caso di dipendente in part-time?

Per quanto attiene alle modalità di erogazione del trattamento economico generale del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, si precisa che occorre garantire il rispetto del principio di corrispettività tra prestazione lavorativa resa e trattamento economico attribuito attraverso l'erogazione dell'intero compenso nei mesi in cui viene compiuta la prestazione e sospensione del medesimo nel periodo in cui il dipendente non lavora.

Tuttavia, con riferimento alla tutela della maternità, si osserva che la previsione dell'articolo 35 del contratto integrativo del 20 settembre 2001, per la quale "in presenza di part-time verticale è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro anche per la parte non cadente in periodo lavorativo", risulta assolutamente in linea con il disposto dell'art. 60 del d.lgs. 151 del 2001.

Pertanto, con riferimento alla durata del congedo di maternità, il contratto ha semplicemente ribadito quanto già previsto dalle norme legislative vigenti.

Per quanto, invece, attiene al trattamento economico il contratto dispone che esso, "spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera", garantendo quindi anche per il personale in part-time il 100% della retribuzione mensile erogata nel mese antecedente quello in cui ha inizio il congedo.

Poiché le possibili articolazioni del part-time sono innumerevoli, il contratto prende come unità di misura la "retribuzione prevista per la prestazione giornaliera" di ogni singolo dipendente. Tale licenza, in mancanza di una diversa esplicitazione del contratto, ha integrato quanto previsto dall'art. 23 del d.lgs. 151/2001 che, con riferimento al calcolo dell'indennità di maternità, rinvia alla "retribuzione media globale giornaliera" ovvero "l'importo che si ottiene dividendo per trenta l'importo totale della retribuzione del mese precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo".

L'applicazione della norma può comportare che a parità di percentuale di part-time due lavoratrici abbiano differente trattamento economico a seconda dell'articolazione oraria prescelta. Ciò risulta comunque in linea con il disposto legislativo complessivamente considerato in quanto la tutela operata dal d.lgs. 151/2001, sposata dal contratto, è quella di garantire alla lavoratrice in congedo il medesimo trattamento economico in godimento al momento dell'inizio del periodo di astensione.

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

CCNL INTEGRATIVO DEL 20 SETTEMBRE 2001

Art. 31 - Assunzioni a tempo determinato

Dopo l'entrata in vigore del d.lgs. 368 del 2001 sulle assunzioni a tempo determinato è tuttora in vigore l'art. 31 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001? Per quali parti?

Il dlgs. 368 del 2001, entrato in vigore il 24 ottobre 2001, ha abrogato la precedente disciplina della legge n. 230 del 1962 e successive modificazioni, posta alla base dell'art. 31 del CCNL integrativo del 20 settembre, che riproduce la disciplina delle assunzioni a tempo determinato precedentemente suddivisa tra il CCNL del 1 settembre 1995 ed il CCNL del 7 aprile 1999.

Alla luce del nuovo decreto, la disciplina pattizia è stata sostituita dal 24 ottobre 2001 dalla nuova regolamentazione legislativa in tutti i suoi aspetti (salvo le successive precisazioni) ed, in particolare, con riguardo alle ragioni del ricorso ai contratti a tempo determinato, al regime della durata, delle proroghe, della successione dei contratti stessi e del sistema sanzionatorio.

L'unica parte della preesistente disciplina negoziale rimasta in vigore per un periodo di tempo limitato e cioè sino al 31 dicembre 2001 (data di scadenza dei contratti nazionali) ha riguardato le causali che tipizzavano le ragioni del ricorso ai contratti a tempo determinato (cfr. art. 17 comma 1 dei CCNL dell'1 settembre 1995, rinnovellato dall'art. 1 del CCNL integrativo in esame). La cessazione di tali causali si è prodotta dalla data citata per espressa previsione del decreto legislativo anche se, come noto, il CCNL continua a produrre – per tutte le altre disposizioni - i propri effetti sino al rinnovo. In tal senso si è espresso anche il Dipartimento della Funzione pubblica con il parere del 22 gennaio 2002, n. prot. 35.

Per consentire una omogenea applicazione di questa importante forma di flessibilità del rapporto di lavoro, pur in mancanza di specifiche norme di raccordo con la disciplina negoziale vigente, questa Agenzia ritiene di poter affermare che - per effetto del dlgs 368 del 2001 – delle disposizioni sulle assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 31 rimangono in vigore solo le parti riferite:

- al comma 2 relativo all'accesso. Infatti le modalità di assunzione a tempo determinato continuano ad essere regolate, in via generale, dalle procedure selettive di cui all'art. 9 della Legge n. 207/1985
- al comma 4, relativamente all'automatica risoluzione del rapporto senza diritto al preavviso alla scadenza del termine stabilito nel contratto individuale ed all'impossibilità di trasformare il rapporto di lavoro a tempo determinato in quello a tempo indeterminato, materia tuttora regolata dall'art. 36, comma 2 del dlgs. 165 del 2001 non disapplicato dal decreto in esame. La clausola dell'anticipata risoluzione del contratto continua ad avere efficacia solo nelle ipotesi di assunzioni sostitutive a termine;
- al comma 5, relativo alle flessibilità del rapporto di lavoro;
- al comma 6, relativo al trattamento economico e normativo previsto per il personale a tempo determinato ;
- al comma 7, lett. a), sulla nullità del contratto;
- al comma 14, limitatamente alla parte relativa ai documenti da presentare per l'assunzione;
- al comma 15, sul diritto alla conservazione del posto, peraltro riconfermato, con modifiche dall'art. 12, comma 8, lettera b) del CCNL in esame (cfr. anche risposta al terzo quesito del punto 1).

Per tutto il resto si applica, come già detto, quanto previsto dal citato dlgs n. 368 del 2001.

Il dipendente con contratto a termine è destinatario delle norme sui permessi retribuiti, comunque denominati, previsti da specifiche disposizioni di legge (permessi per donatori di sangue ex lege 584/1967, per portatori di Handicap ex lege 104/1992, per partecipazione a seggi elettorali in qualità di presidente, scrutatore o rappresentante di lista ex lege 69/1992 su art. 119 DPR 361/1957, per diritto allo studio)?

Analogamente, il dipendente a tempo indeterminato, ma in prova, è destinatario delle predette norme sui permessi retribuiti, comunque denominati, previsti da specifiche disposizioni di legge ?

I permessi previsti dalle leggi citate non contengono alcuna distinzione tra personale a tempo determinato ed a tempo indeterminato.

Pertanto, si ritiene che esse trovino applicazione anche per i dipendenti con contratto a termine. Per quanto concerne il diritto allo studio, invece, continuano a trovare applicazione le pregresse disposizioni di legge e contrattuali non disapplicate.

Le predette norme sui permessi retribuiti nonché quelle dei precedenti accordi sul diritto di studio si applicano, altresì, al personale in prova, senza obbligo di recupero del debito orario nel caso in cui l'Azienda ne disponga successivamente la risoluzione del rapporto di lavoro per giudizio sfavorevole.

Quali sono le modalità di reclutamento da seguire, per l'assunzione di personale a tempo determinato, ai sensi dell'art. 31?

Ai fini della assunzione di personale a tempo determinato, si rileva che, essendo la materia dell'accesso riserva di legge, il CCNL si è limitato a richiamare la legge 207/1985 e succ. mod., che regola la materia degli avvisi pubblici.

Detto rinvio va, tuttavia, inteso con riferimento anche alle successive modificazioni di legge per il reclutamento tra le quali rientra, per gli avvisi pubblici, la legge 56/1987 per le categorie da essa previste.

Il personale a tempo determinato deve rispettare le condizioni di preavviso?

Nel contratto a tempo determinato il termine è elemento essenziale. Pertanto, il recesso unilaterale anticipato rispetto alla scadenza del termine fissato nel contratto non deve ritenersi consentito, salva l'ipotesi di giusta causa o quando l'altra parte vi consenta. Da ciò consegue che l'azienda o ente potrebbe chiedere il risarcimento del danno al dipendente che receda unilateralmente.

L'art. 31, comma 1, alinea 4 del CCNL, nel prevedere che il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza indicata nel contratto individuale, esclude l'applicabilità della disciplina sul preavviso ai contratti a tempo determinato.

Le ferie maturate e non godute vanno monetizzate negli stessi limiti in cui ciò è possibile per i dipendenti a tempo indeterminato.

Quale deve essere il trattamento economico da erogare al personale dipendente assunto a tempo determinato, in caso di assenza dal lavoro per astensione obbligatoria (legge n. 1204/71) che si verifichi in costanza di rapporto e termini prima oppure dopo la scadenza del contratto?

L'art. 31, comma 1, alinea 6, del CCNL prevede espressamente che al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, fatta eccezione per gli istituti ivi puntualmente elencati o quelli per loro natura incompatibili con il contratto a termine, tra i quali non figura l'astensione obbligatoria per maternità, che esclusivamente per il periodo corrispondente deve essere retribuita anche dopo la scadenza del termine del contratto.

Qualora in attesa di pubblico concorso, si proceda alla assunzione a tempo determinato di avente diritto in graduatoria, impossibilitata a prendere servizio effettivo in quanto in astensione obbligatoria dal lavoro ai sensi dell'art. 4 della legge n. 1204/1971, può l'Azienda dilazionare la stipulazione del contratto individuale al primo giorno successivo al termine del suddetto periodo di astensione obbligatoria?

È ininfluenza ai fini della instaurazione del rapporto di lavoro che la lavoratrice madre non possa assumere immediatamente servizio in quanto già nel periodo in cui vige il divieto ai sensi dell'art. 4 della legge n. 1204/1971.

Ne deriva, pertanto, che la stipulazione del contratto individuale per l'assunzione non può essere procrastinata. Alla lavoratrice va corrisposto il trattamento economico previsto, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL, per il periodo di astensione obbligatoria, con il diritto alla conservazione dell'incarico conferitole anche a titolo di supplenza, limitatamente alla durata massima dell'incarico stesso che generalmente cessa o con il rientro del titolare del posto o con l'assunzione del vincitore del concorso o con il limite massimo dell'incarico medesimo; sempre che, come già precisato al punto precedente, la lavoratrice non sia ancora in astensione obbligatoria nel qual caso, esclusivamente per il periodo corrispondente, deve essere retribuita anche dopo la scadenza del termine del contratto.

Il termine per la presentazione dei documenti per l'assunzione a tempo determinato è tassativo?

In caso di rapporto di lavoro a tempo determinato, il termine richiesto dall'Azienda al candidato da assumere, per la presentazione dei documenti ai sensi dell'art. 14, comma 5, CCNL 1 settembre 1995 stante l'urgenza che spesso accompagna tali assunzioni, per concorde volontà delle parti stipulanti il contratto individuale, può scadere anche successivamente all'assunzione stessa, purché la clausola risulti espressamente dal contratto individuale medesimo.

Rimane ferma la risoluzione immediata e senza preavviso del rapporto di lavoro, in caso di mancata presentazione dei documenti nel termine concordato o di mancanza del possesso dei requisiti.

Compete l'indennità di maternità per tutto il periodo di astensione obbligatoria nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato?

L'art. 31 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 prevede che al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, con le precisazioni espressamente indicate nello stesso articolo.

Nella situazione rappresentata di intervenuto decreto dell'Ispettorato del lavoro di interdizione dal lavoro per gravidanza a rischio, antecedentemente alla data di scadenza del termine del contratto, si ritiene dovuto il trattamento economico in godimento della lavoratrice interessata al momento della interruzione della prestazione lavorativa; e ciò per effetto di quanto previsto dall'art. 24, comma 1, del Dlgs 151/2001 e dall'art. 17 del CCNL 20 settembre 2001.

Infine si fa presente che i provvedimenti dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro sono definitivi e alla azienda o ente non sono riservati strumenti di indagine e di controllo per la verifica del reale stato di gravidanza a rischio.

E' applicabile al personale assunto a tempo determinato l'art. 21 del CCNL 1 settembre 1995?

L'art. 21(permessi retribuiti) del CCNL 1 settembre 1995 del personale del comparto sanità non è applicabile al personale assunto a tempo determinato se non per quanto riguarda l'evento matrimonio (cfr art. 31 – comma 6- CCNL integrativo del 20 settembre 2001)

RELAZIONI SINDACALI¹

CCNL 7 APRILE 1999

Art. 2 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Da quando decorrono gli effetti giuridici del contratto?

Gli effetti giuridici del contratto decorrono dalla data di sottoscrizione, salvo diversa previsione del contratto stesso. Per convenzione, la stipulazione dei contratti in genere si intende intervenuta alle ore 24,00 del giorno della sottoscrizione, vale a dire, per esempio, nel caso del CCNL del 1 settembre 1995 dal 1°. La decorrenza del contratto è, conseguentemente, il 2 settembre 1995.

Art. 7 – Comitati per le pari opportunità

Come sono disciplinati i Comitati per le pari opportunità?

I Comitati per le pari opportunità sono ora disciplinati dall'art. 7 del CCNL 7 aprile 1999 e contestualmente all'entrata in vigore dello stesso (8 aprile 1999) sono state di conseguenza disapplicate le precedenti disposizioni in materia dell'art. 40 del DPR 270/87, dell'art. 23 del DPR 384/1990 e dell'art. 11 del CCNL 1.9.1995.

Ciò premesso e con riferimento a quanto stabilito dal comma 2 dell'art. 7 del succitato CCNL, si ritiene che la composizione dei Comitati sia da considerarsi tra le materie demandate alle Aziende.

Il regolamento del Comitato per le pari opportunità può essere adottato autonomamente dal Comitato stesso o deve formare oggetto di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 4, comma 2 punto X, del CCNL 7 aprile 1999?

L'art. 4 demanda alla contrattazione integrativa la definizione degli aspetti relativi alle pari opportunità, richiamando anche le attività del Comitato. Si ritiene, tuttavia, che competa a quest'ultimo stabilire il proprio regolamento.

¹ Per i temi generali delle relazioni sindacali delle contrattazioni integrative si veda nel sito ARAN sotto la voce "Relazioni Sindacali", "quesiti" o "chiarimenti e circolari"

RICOSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CCNL INTEGRATIVO DEL 20 SETTEMBRE 2001

Art. 24 - ricostituzione del rapporto di lavoro

In caso di accoglimento della domanda di ricostituzione del rapporto di lavoro il dipendente è ricollocato nella categoria e profilo rivestito al momento delle dimissioni?

In caso di accoglimento della domanda di ricostituzione del rapporto di lavoro – ai sensi dell’art. 24 del CCNL Integrativo del 20 settembre 2001 - il dipendente è ricollocato nella categoria e profilo rivestito al momento delle dimissioni secondo il sistema di classificazione applicato nell’Azienda all’atto della ricostituzione del rapporto di lavoro.

SERVIZIO DI PRONTA DISPONIBILITÀ

CCNL INTEGRATIVO DEL 20 SETTEMBRE 2001

Art. 7 – servizio di pronta disponibilità

Spetta un giorno di riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale al personale in servizio di pronta disponibilità in giorno festivo?

Al personale in servizio di pronta disponibilità in giorno festivo spetta un giorno di riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale, che va distribuito nei rimanenti giorni lavorativi della settimana.

Quanto sopra discende dalle norme contrattuali vigenti che disciplinano la materia per tutto il personale, sia delle aree dirigenziali che del comparto, del SSN.

Deve essere corrisposta l'indennità per il servizio di pronta disponibilità nel caso in cui il dipendente venga chiamato in servizio?

E se la pronta disponibilità cade in un giorno festivo?

Nello specificare che la disposizione si pone in una linea di continuità con la precedente normativa dell'art. 18 del DPR 270/87, si fa presente che l'indennità per il servizio di pronta disponibilità, nel caso in cui il dipendente venga chiamato in servizio, deve essere comunque corrisposta, avendo carattere risarcitorio del disagio conseguente allo stato di attesa.

Inoltre nel caso in cui la pronta disponibilità cada in un giorno festivo il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo la cui fruizione non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

Tale formulazione va intesa nel senso che il servizio di pronta disponibilità in giornata festiva non può essere in alcun modo equiparato a effettiva prestazione lavorativa, per cui nella settimana nella quale il dipendente fruisce del riposo compensativo è tenuto, in ogni caso, ad effettuare le 36 ore ordinarie d'obbligo da distribuire nelle altre giornate della settimana lavorativa.

Il riposo compensativo per l'attività prestata in giorno festivo deve essere fruito di norma entro la settimana successiva, in giorno concordato fra il dipendente ed il dirigente responsabile della struttura.

SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE – ACCESSO DALL’ESTERNO E PROGRESSIONE INTERNA VERTICALE – NORME DI INQUADRAMENTO A SEGUITO DEI PASSAGGI O PER VINCITA DI CONCORSO

CCNL 7 APRILE 1999

In attesa del regolamento ministeriale di cui all'art. 14 del CCNL 7 aprile 1999 che stabilisca le percentuali che garantiscono l'adeguato accesso dall'esterno, l'utilizzo delle graduatorie dei concorsi tuttora vigenti può avvenire ancora con le percentuali previste dal DM Sanità 21.10.1991, n. 458? Come avviene l'utilizzo della graduatoria per la copertura di ulteriori posti vacanti? ²

Il nuovo sistema di classificazione del personale del servizio sanitario nazionale rappresenta la più qualificante novità del CCNL del quadriennio 1998 – 2001 in quanto, in linea con gli artt. 36 e 56 del d.lgs 29/1993 come modificati dal d.lgs 80/1998, coniuga con la giusta esigenza di sviluppo professionale del personale – opportunamente selezionato – il rigoroso rispetto della garanzia di "un adeguato accesso dall'esterno" in tutti i livelli iniziali delle quattro categorie da parte di cittadini non ancora occupati. Giova richiamare a tale proposito i contenuti della sentenza della Corte Costituzionale n. 1/1999, rammentando che devono essere evitati tutti quei comportamenti che possano ingenerare forme di contenzioso per il mancato rispetto della garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, tali da poter mettere in discussione l'intero sistema classificatorio del contratto. In relazione a quanto sopra pare opportuno differenziare le possibili fasi di reclutamento. Infatti, con il nuovo sistema, la copertura dei posti vacanti di livello economico iniziale di ciascuna categoria avviene con due procedure - esterna ed interna – che richiedono un avvio contestuale per definire i rispettivi contingenti e poi seguono un iter completamente separato nel loro svolgimento. Fino a quando non sarà entrato in vigore il nuovo regolamento del Ministero della Sanità, al fine di assicurare l'adeguato accesso dall'esterno, si dovrà continuare a fare riferimento alle percentuali previste dal vigente D.M. 458/1991 nonché alla circolare applicativa del Dipartimento per la Funzione Pubblica del 1° settembre 1992 n. 2966/92/6.2.31 (pubblicata sulla *G.U. del 22.09.1992 - serie generale n. 223*).

Per la copertura di posti riguardanti le posizioni super delle categorie B e D, trova applicazione l'art. 15, comma 2 del CCNL 7 aprile 1999. La verifica della mancanza di professionalità da selezionare all'interno consente di attivare immediatamente le selezioni esterne per la totalità dei posti da coprire.

Qualora le aziende non abbiano ancora definito i regolamenti di cui all'art. 16, comma 4 del CCNL per l'avvio delle selezioni interne (che rientrano tra gli atti previsti dall'art. 4, comma 2, del d.lgs 29/1993), i contingenti ad esse destinati dovranno essere opportunamente accantonati in modo da non ritardare le

² Il regolamento ministeriale è stato emanato con D.P.R. 27 marzo 2001, n. 220 “ *Regolamento recante disciplina concorsuale del personale non dirigenziale del Servizio Sanitario Nazionale*” pubblicato G.U. n. 144/L del 12 giugno 2001

altre forme di reclutamento del personale, salvaguardando nel contempo l'aspettativa dei dipendenti ad un adeguato sviluppo professionale.

Un delicato problema si pone, invece, per l'utilizzo - successivamente alla loro approvazione - delle graduatorie concorsuali pubbliche in atto ancora vigenti per la copertura di ulteriori posti vacanti. Anche in questo caso si pone l'obbligo del rispetto della garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno facendo ricorso alle modalità sopra citate - vale a dire - di definizione dei contingenti secondo le percentuali indicate - al momento - nel vigente regolamento ministeriale, separando la procedura di utilizzo della graduatoria da quella della selezione interna.

In attesa del regolamento ministeriale che stabilisca in misura adeguata l'accesso dall'esterno è possibile attuare la mobilità tra comparti diversi, così come disciplinata dall'art. 33 del d.lgs 29/1993 e succ. modif. ed integraz.?

Il reclutamento del personale avviene sulla base della programmazione aziendale annuale, che dovrebbe individuare con quali strumenti farvi fronte oltre il concorso pubblico. Tra detti strumenti è compreso quello della mobilità.

Attualmente, la disciplina della mobilità tra Aziende è richiamata dall'art. 41, comma 6, del CCNL, mentre tutte le altre forme di mobilità già previste dal DPR 384/1990 sono ancora vigenti in attesa della loro nuova disciplina, per armonizzarle con le disposizioni contenute negli artt. 33 e ss. del d.lgs. 29/1993 e succ. modificazioni ed integraz., norme che, appunto, demandano l'individuazione delle procedure ai contratti collettivi.

In tale ultimo contesto normativo, è previsto un ampliamento ed una semplificazione della mobilità intercompartimentale, ma essendo stata tale disciplina rinviata, ai sensi dell' art. 43, commi 1 e 2, del CCNL, la mobilità intercompartimentale nel comparto Sanità, continua ad essere disciplinata dall'art. 14 del DPR 384/1990.

È corretta la revoca di concorsi già banditi e non espletati all'entrata in vigore del CCNL del 7 aprile 1999, per garantire le selezioni interne? È possibile, perdurando le esigenze di servizio che pur avendo revocato i concorsi l'Azienda possa ricorrere ai trasferimenti endoregionali, interregionali ed intercompartimentali per la copertura dei posti vacanti ?

Per quanto concerne la revoca delle procedure selettive o concorsuali pubbliche, eventualmente in corso alla data di entrata in vigore del CCNL del 7 aprile 1999 , si fa rinvio all'art. 22, comma 8 del medesimo, che ne garantisce l'espletamento.

Anche per la mobilità - che può essere programmata all'interno dall'Azienda in base al fabbisogno di personale per la copertura dei posti vacanti – si rinvia a quanto già esplicitato al punto precedente.

Gli operatori professionali sanitari con D.U. (diploma universitario), ma senza esperienza triennale possono essere ammessi ai concorsi della categoria D posizione iniziale ?

Tra i requisiti di accesso dall'esterno elencati nella declaratoria della categoria D posizione iniziale sono espressamente indicati, oltre al possesso dei diplomi sanitari previsti ai sensi di legge, anche una

esperienza professionale triennale acquisita nella categoria C e nel profilo corrispondente in aziende ed enti del SSN. Tali requisiti sono tassativi.

Un concorso che preveda il possesso del Diploma Universitario in Scienze Statistiche, c.d. laurea breve, può essere bandito per la categoria C o la D ?

Il regolamento concorsuale dovrà essere emanato dal Ministero della Sanità che, nell'individuazione dei requisiti culturali e professionali di accesso ai vari profili non sanitari, dovrà adeguarsi alle declaratorie contrattuali. La materia, infatti, come è noto, rientra nella competenza di tale fonte e non può essere modificata se non dalla stessa.

Pertanto, per i concorsi di accesso alla categoria C o D dovrà farsi unicamente riferimento ai requisiti professionali e culturali previsti nelle declaratorie allegato n. 1 al **CCNL** del 7 aprile 1999 (ora sostituite dalle declaratorie allegato 1 del CCNL 20 settembre 2001) . Ciò sta a significare che alla categoria C si accede dall'esterno unicamente con diploma di scuola secondaria di secondo grado ed eventuali titoli di studio superiori sono valutabili, come previsto dal DM 30.01.1982.

Il nuovo sistema classificatorio del personale supera il pregresso sistema di ripartizione dei ruoli? Possono essere ricompresi nel personale di vigilanza ed ispezione anche i periti chimici, mantenendo l'attuale denominazione di assistenti tecnici ?

Il nuovo sistema classificatorio non ha abolito la distinzione in ruoli che, in quanto materia riserva di legge ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett.c p.to 5), della legge 421/1992, è sottratta alla contrattazione. Ciò si evince dall'art. 44 del CCNL 7 aprile 1999 che non disapplica l'art. 1 del DPR 761/1979, eccettuato il comma 4.

Tuttavia, il nuovo sistema classificatorio, prevedendo forme di flessibilità tendenzialmente supera la rigida ripartizione, come si evince dall'art. 15, comma 1 lett. C), del CCNL 7 aprile 1999 che prevede in presenza del possesso dei requisiti il passaggio orizzontale tra profili diversi indipendentemente dal ruolo di appartenenza.

Art. 13 - Il sistema di classificazione del personale

La conferma dell'ARAN, con nota n. 1152 dell'8.02.2000 (risp. n. 23), dell'avvenuta disapplicazione dell'allegato 2 all'art. 40 del DPR 384/1990, che descriveva dettagliatamente le mansioni dell'OTA, esclude che tale personale debba continuare a svolgere le attività alberghiere relative alla degenza?

Nel rammentare che l'allegato 1 del CCNL 7 aprile 1999 non è un "mansionario", si rileva che i compiti attribuiti ai profili non sono esaustivi. Infatti, l'art. 13 del medesimo CCNL precisa che i compiti stessi e le responsabilità dei dipendenti sono indicate nelle declaratorie dell'allegato 1 solo a titolo esemplificativo e che gli stessi sono tenuti a svolgere anche attività complementari e strumentali a quelle inerenti lo specifico profilo di appartenenza.

Inoltre, il nuovo sistema classificatorio comporta un primo inquadramento rigorosamente a costo zero e si configura semplicemente come la "fotografia" della situazione giuridico-economica del personale in

servizio al 1° gennaio 1998, che transita da un ordinamento di tipo pubblicistico ad uno di tipo privatistico, senza mutamento delle proprie mansioni.

Ciò detto, in linea di principio, si rileva l'inconsistenza del quesito, visto che proprio in capo all'operatore tecnico addetto all'assistenza vengono esattamente riconfermate le mansioni che si presumono abrogate (cfr. All. 1, profili professionali categoria B).³

E' consentito procedere alla riclassificazione in sede aziendale, tramite corso/selezione interna, delle professioni sanitarie non mediche, a cui la nuova normativa attribuisce nuove e più ampie autonomie tecnico-professionali e di responsabilità?

Questa Agenzia precisa che tale competenza è propria solo della contrattazione collettiva nazionale, ai sensi degli artt. 13 e 19 del CCNL 7 aprile 1999.

Art. 15 - Progressione interna nel sistema classificatorio

Art. 16 - Criteri e procedure per i passaggi tra categorie

E' possibile prevedere la riserva per il personale interno anche nei pubblici concorsi? Cosa si intende per categoria immediatamente superiore ai fini dell'accesso alle selezioni interne?

Al fine di procedere all'assunzione di personale dall'esterno e di definire i contingenti da destinare all'interno, i calcoli ed i conseguenti accantonamenti devono essere effettuati con riferimento alla categoria o al profilo dei posti da coprire?

L'utilizzazione delle pregresse graduatorie concorsuali deve avere luogo nel rispetto del rapporto percentuale di un terzo riservato agli interni e di due terzi agli esterni?

Il nuovo regolamento del Ministero della Sanità, recante la disciplina concorsuale del personale non dirigenziale del S.S.N. ed adottato con DPR 27 marzo 2001, n. 220, è stato pubblicato sul supplemento ordinario n. 144 alla G.U. del 12 giugno 2001.

A tal fine, si rileva che anche il nuovo regolamento conferma sia le percentuali di riserva per le selezioni interne già previste dal D.M. 458 del 1991 sia il fatto che, dopo l'entrata in vigore del contratto del 7 aprile 1999, le procedure per la selezione dei candidati esterni ed interni sono separate e quindi, il mantenimento della riserva nei pubblici concorsi è incompatibile con il nuovo sistema classificatorio. Diversamente operando la percentuale dei contingenti dei posti da riservare agli interni sarebbe raddoppiata e potrebbe comportare un contenzioso analogo a quello rappresentato nella sentenza costituzionale n. 1/1999 in quanto non sarebbe garantito l'adeguato accesso dall'esterno.

³ Occorre far presente che il CCNL integrativo del CCNL del 7 aprile 1999 sottoscritto il 20 settembre 2001 ed entrato in vigore il 21 settembre 2001 sostituisce le declaratorie dell'allegato 1 del CCNL del 7 aprile 1999, ed il profilo dell'operatore tecnico addetto all'assistenza è considerato ad esaurimento con l'istituzione, nelle dotazioni organiche di ciascuna azienda, del profilo dell'operatore socio sanitario

I passaggi interni sono previsti da una categoria all'altra immediatamente superiore come esplicitato dagli stessi requisiti previsti per l'accesso alle selezioni dall'interno. Da ciò si desume che sulla base del CCNL del 7 aprile 1999 non sono consentiti di regola i salti di categoria (ad. esempio dalla categoria A alla C).

Nei passaggi di categoria o all'interno delle stesse (ove articolate in più livelli) per la definizione della percentuale dei posti da mettere a concorso pubblico e da riservare al personale interno dovrà farsi riferimento alla dotazione organica di ogni singolo profilo professionale. Si rammenta, tuttavia, che per i passaggi interni da B a Bs e da D a Ds, i posti vacanti sono messi in tutto o in parte a pubblico concorso solo per mancanza di candidati interni in possesso dei requisiti ovvero che abbiano superato la selezione interna (art.15, comma 2).

La materia dell'utilizzazione delle graduatorie vigenti all'entrata in vigore del CCNL 7 aprile 1999 (e, quindi, relative ai concorsi indetti con la precedente normativa che prevedeva una riserva per gli interni) va affrontata sulla base del principio "tempus regit actum". Pertanto, pare equo sostenere che la successiva utilizzazione dovrà tenere conto della doppia graduatoria per salvaguardare i diritti comunque acquisiti dagli interni nell'ambito dell'espletamento di un pubblico concorso, qualsiasi sia la ragione dell'utilizzo della graduatoria. Naturalmente ove la percentuale destinata agli interni non sia coperta dai riservatari del concorso pubblico i posti vanno accantonati per le selezioni interne di cui agli artt. 16 e 17 del CCNL.

I profili di conduttore di caldaie a vapore e cuoco diplomato rientrano nel livello economico Bs? In caso positivo, ai fini dell'accesso sia dall'esterno che dall'interno, è richiesto il requisito dell'esperienza professionale di 5 anni nel corrispondente profilo?

È possibile effettuare il passaggio dalla categoria Bs alla C, mediante selezione interna per infermieri psichiatrici con attestato di qualificazione annuale e superamento di apposito corso di aggiornamento?

L'esperienza professionale nella categoria inferiore deve essere stata maturata nel profilo professionale corrispondente a quello da coprire oppure anche in profilo professionale diverso?

Il primo quesito e tutti quelli simili pervenuti relativamente ai requisiti di ammissione alle selezioni interne, devono essere risolti alla luce dell'allegato 1 al CCNL, dove sono chiaramente indicati i requisiti stessi e le eventuali deroghe agli attestati ed ai titoli di studio la cui mancanza può essere sostituita dall'esperienza professionale maturata nel profilo immediatamente sottostante del medesimo ruolo.

Le deroghe al titolo di studio non riguardano gli attestati e diplomi che, abilitando all'esercizio di mestieri e professioni, non possono in nessun caso essere sostituiti dall'esperienza professionale.

Ciò spiega, per quanto concerne il secondo quesito, perché non è possibile il passaggio degli infermieri psichiatrici, ricompresi nei profili ad esaurimento inseriti nella categoria B, livello economico Bs, alla categoria C. E', infatti, di tutta evidenza che il diploma di infermiere in quanto unico abilitante non è surrogabile con il possesso di attestati di qualificazione o corsi di aggiornamento.

Per il terzo quesito si rammenta che la regola generale stabilita dal contratto prevede la partecipazione alle selezioni interne solo dei dipendenti che provengano dal medesimo profilo e ruolo della sottostante

categoria (o livello economico ove articolata al suo interno). Salvo quanto sarà detto nella parte III, al punto 1, primo quesito della presente nota, e come già precisato al punto n. 6 della nota di chiarimenti dell'8 febbraio 2000, il CCNL del 7 aprile 1999 non ha infatti abolito la distinzione del personale in ruoli. Ne consegue, pertanto, che l'esperienza professionale nella categoria inferiore – sostitutiva del titolo di studio - deve essere stata maturata nel profilo professionale immediatamente inferiore a quello da ricoprire del corrispondente ruolo.

Il principio trova la sua spiegazione nel fatto che passaggi verticali interni costituiscono lo "sviluppo professionale" del dipendente (art. 52 comma 1 del D.lgs. 165/2001) e, quindi, l'esperienza professionale sostitutiva del titolo di studio non può che essere maturata nel profilo sottostante del rispettivo ruolo. Il possesso di tale ultimo requisito abbrevia il percorso dello sviluppo professionale ma non abilita i dipendenti a partecipare a qualsivoglia selezione di qualsiasi ruolo. Siffatta estensione della partecipazione alle selezioni non garantirebbe poi condizioni di reciprocità per i candidati perché alcuni diplomi, pur non essendo abilitanti, non sono fungibili tra di loro e sarebbe in contrasto con la natura stessa dello sviluppo professionale che ha chiare finalità "premianti" del dipendente in relazione alle competenze professionali maturate, aspettative che, altrimenti, verrebbero disattese trasformando il sistema dei passaggi interni in una mera deroga al pubblico concorso.

I dipendenti con la qualifica di OTA – categoria B – , in possesso del diploma di infermiere professionale, possono partecipare alla selezione interna per il passaggio al profilo di infermiere – categoria C – ? Possono partecipare alla medesima selezione i dipendenti inquadrati in categoria B o Bs di qualsiasi profilo nonché in categoria A se in possesso del diploma abilitante?

Con riferimento ai passaggi interni tra categorie, fermo rimanendo il principio che sulla base del CCNL del 7 aprile 1999 non sono consentiti i salti di categoria neanche in presenza del titolo di studio o abilitante, ove richiesto (sicché tali passaggi possono avvenire solo con la vincita del concorso pubblico), l'art. 5, comma 3 del CCNL integrativo 20 settembre 2001 prevede l'eccezione per il solo personale infermieristico consentendosi l'ammissione alle selezioni interne anche di personale proveniente dalla categoria B o A in possesso ovviamente del titolo abilitante alla professione.

Un collaboratore professionale sanitario sprovvisto del diploma di scuola diretta a fini speciali può passare con selezione interna dal livello D al livello Ds?

Tale possibilità, già prevista anche nelle attuali declaratorie con riferimento ai requisiti di accesso dall'interno, è confermata nella riscrittura delle stesse quale risulta dall'allegato 1 al testo di cui all'ipotesi di accordo sulle code contrattuali. Si coglie l'occasione per segnalare che nel testo di detto documento l'allegato 1 del CCNL del 7 aprile 1999, relativo alle declaratorie del personale del SSN, è stato sostituito per effetto delle modifiche apportate alle categorie dall'analogo documento del II biennio economico. Dette modifiche riguardano esclusivamente i profili sanitari e dell'assistente sociale già inseriti in categoria C nonché i medesimi profili inseriti in categoria D, livello iniziale o D super.

Quali sono i requisiti per l'ammissione alle selezioni interne del CCNL 7.4.1999 per la copertura a tempo indeterminato del posto di Perito Elettrotecnico e di Perito Industriale (categoria "C")?

La ammissione del personale non in possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado può avvenire - in virtù di quanto previsto dal CCNL 7 aprile 1999 - solo previa valutazione da parte dell'Azienda sulla obbligatorietà del titolo e delle eventuali abilitazioni professionali, in relazione alla

attività che tale personale è tenuto a svolgere presso il servizio di destinazione come - ad esempio - nel caso di progettazione o di certificazione degli impianti.

Art. 17- Criteri e procedure per i passaggi all'interno di ciascuna categoria

Art. 22 – Norma finale e transitoria

Gli operatori tecnici specializzati già collocati in Bs (ex V livello), che non sono coordinatori, partecipano alla selezione per operatori tecnici coordinatori alla stessa stregua degli operatori tecnici collocati in categoria B, ai sensi dell'art. 22 del CCNL?

Alla posizione di operatore tecnico coordinatore possono accedere anche quegli operatori tecnici collocati in categoria B con esperienza professionale nel corrispondente profilo, ma privi degli attestati previsti dalle declaratorie per l'accesso dall'esterno alla suddetta categoria ?

Alla selezione orizzontale per operatore tecnico possono essere ammessi i dipendenti già in categoria B, ma privi del requisito dei cinque anni di esperienza professionale in A, perché assunti in B con concorso dall'esterno?

L'operatore tecnico coordinatore è una posizione organizzativa situata a metà del percorso del nuovo sistema classificatorio alla quale, ove prevista, si accede alle condizioni indicate dall'art. 22, comma 4 del CCNL, che richiede cinque anni di esperienza professionale complessiva nella categoria B, indipendentemente dal livello economico. La verifica di tale esperienza, coerente con il mestiere previsto, è competenza delle singole aziende con particolare attenzione al possesso dei titoli ritenuti indispensabili e non sostituibili con la sola esperienza professionale.

I passaggi orizzontali dell'art. 17 del CCNL sono effettuati dalle aziende, a domanda degli interessati in possesso dei requisiti culturali e professionali richiesti per l'accesso al profilo dalla relativa declaratoria e, in caso di più domande, l'azienda o ente procede alla selezione interna.

Per i passaggi orizzontali i requisiti culturali o professionali richiesti per l'accesso al profilo non sono riferibili all'anzianità professionale (sostitutiva del titolo di studio e non maturabile nel profilo sottostante data la provenienza da diverso profilo), ma al titolo di studio o diploma di qualifica o mestiere o abilitativo eventualmente previsto dalla declaratoria, richiesto per l'accesso dall'esterno.

Art. 41 – Disposizioni particolari – CCNL 7 aprile 1999

Un dipendente proveniente per mobilità dal comparto Ministeri ed ivi inquadrato nell'area C (ove è confluita la 7 qualifica funzionale) può essere inquadrato nella categoria D del SSN dove è confluita la medesima posizione funzionale, pur essendo sprovvisto del diploma di laurea?

I trasferimenti tra comparti diversi non sono regolati dai vigenti CCNL ma sono oggetto di disciplina nel testo dell'ipotesi di accordo sulle code contrattuali . Qualora per tale fattispecie si sia fatto attualmente ricorso all'art. 30 del d.lgs 165 del 2001 (che peraltro rinvia alla contrattazione le relative procedure) sembra a questa Agenzia che per un corretto inquadramento debba tenersi conto della

qualifica funzionale originariamente posseduta dal dipendente verificando ove questa è confluita nel sistema classificatorio del comparto sanità, senza rimettere in discussione le modalità in base alle quali essa sia stata a suo tempo conferita dall'amministrazione di provenienza.

**CCNL INTEGRATIVO DEL 20 SETTEMBRE 2001 E CCNL – II BIENNIO ECONOMICO –
DEL 20 SETTEMBRE 2001**

Art. 9 – Trasformazione dei posti e passaggi - CCNL II biennio 20 settembre 2001

Può conservare l'inquadramento nella nuova categoria D un dipendente successivamente dichiarato inidoneo a svolgere le funzioni del profilo?

Al dipendente che ha usufruito del passaggio nella categoria D a decorrere dal 1° settembre 2001 e che per motivi di salute, sopravvenuti in data successiva, è stato adibito a funzioni diverse dal nuovo profilo appena conseguito, si applica l'art. 6 (mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica) del CCNL, stipulato il 20 settembre 2001, integrativo del CCNL del personale del comparto sanità del 7 aprile 1999.

I dipendenti che appartenevano ai profili sanitari destinatari dell'art. 9 del CCNL del 20 settembre 2001, II biennio economico, transitati ad altro profilo anche di livello inferiore ai sensi dell'art. 16 del DPR. 384/1990 per inidoneità permanente allo svolgimento delle mansioni proprie del profilo di originaria appartenenza, possono beneficiare, a domanda, del comma 6 del medesimo articolo?

L'attuale appartenenza ad un diverso profilo e ad altro ruolo anche in posizione economica inferiore di un dipendente già appartenente ai profili sanitari, a seguito della ricollocazione disposta ai sensi dell'art. 16 del DPR. 384 del 1990 (in vigore sino al CCNL integrativo del 20 settembre 2001), a parere di questa Agenzia, rende impossibile l'applicazione dell'art. 9 comma 6. Si rammenta tuttavia che l'art. 5, comma 3 del CCNL integrativo stipulato il 20 settembre 2001, contemporaneamente al II biennio economico 2000-2001, consente che alle selezioni interne di cui all'art. 16 del CCNL 7 aprile 1999, esclusivamente per il personale infermieristico ivi citato possano partecipare anche dipendenti inseriti nelle categorie A o B, provvisti del diploma, tra i quali anche quelli che sono stati oggetto di ricollocazione. In tal caso, ove ricorrano tali condizioni, pare tuttavia indispensabile che l'ammissione alle selezioni interne sia preceduta dalla dimostrazione, attraverso la certificazione medico – legale, dell'avvenuto pieno recupero dell'idoneità psico – fisica anche per evitare comportamenti poco corretti oltre che dannosi per la salute ed integrità fisica del dipendente.

Per il passaggio di infermieri dalla categoria C alla D – Caposala, è possibile ammettere i dipendenti in possesso sia del certificato di abilitazione alle funzioni direttive sia del solo titolo abilitante alla professione (cioè quello di infermiere professionale)?

L'ipotesi di accordo relativa al II biennio economico ha previsto la ricollocazione del personale della categoria C nella categoria D a decorrere dal 1 settembre 2001. Dalla stessa data al personale già appartenente alla categoria D (ivi compreso il personale del livello economico Ds) e svolgente funzioni effettive di coordinamento è stata attribuita una indennità . (cfr artt. 9 e 10 del testo dell'ipotesi). Con l'art. 5, comma 2 del CCNL integrativo 20 settembre 2001, invece, definiti, a regime, i requisiti per l'attribuzione della posizione di coordinatore. Per le selezioni già bandite ed in atto, si rammenta che il CCNL del 7 aprile 1999 prevede che il personale infermieristico della categoria C per il passaggio alla categoria D per lo svolgimento dei compiti di caposala deve essere in possesso del certificato di abilitazione (cfr. art. 22, comma 6 del CCNL 7 aprile 1999) e due anni di esperienza professionale.

Art. 4 - Modifiche ed integrazioni alla categoria B: Operatore socio-sanitario - CCNL integrativo 20 settembre 2001

L'OTA verrà superato dal profilo dell'operatore socio sanitario?

Il quesito trova risposta nell'art. 4 del CCNL integrativo 20 settembre 2001 (e relative declaratorie) dalle quali si evince che l'istituzione del profilo dell'operatore socio sanitario nelle dotazioni organiche di ciascuna azienda comporta la dichiarazione ad esaurimento del profilo di OTA, regolando i passaggi del personale in servizio al nuovo profilo, collocato nella posizione BS. Detta norma prevede, inoltre, che per un biennio possano accedere alle selezioni interne anche i dipendenti provvisti dello specifico titolo collocati in categoria A.

Quali sono le caratteristiche del profilo introdotto dall'art. 4 CCNL integrativo del personale del comparto sanità 1998-2001?

L'art. 4 del CCNL Integrativo del personale del comparto sanità 1998-2001 ha modificato ed integrato i profili ascritti alla categoria B, introducendo la figura dell'operatore socio-sanitario da inserire all'interno della posizione economica B Super.

Le Aziende, sulla base delle proprie esigenze organizzative, possono istituire il succitato nuovo profilo nelle dotazioni organiche – con oneri a proprio carico – ponendo contestualmente ad esaurimento l'attuale profilo di operatore tecnico addetto all'assistenza.

Per quanto attiene le modalità di accesso, si precisa che a coprire i posti di operatore socio-sanitario concorreranno, fino a loro completo esaurimento, gli operatori tecnici addetti alla assistenza e dotati dello specifico diploma di operatore socio-sanitario.

Si conferma che nei passaggi di tale personale dal livello economico B al livello economico Bs devono essere rispettate le procedure dell'art. 15 – secondo comma – del CCNL 7 aprile 1999.

Infine, si evidenzia che il I° biennio durante il quale ha validità la norma transitoria di cui all'art. 4, comma 5, decorre dall'istituzione dei posti di cui trattasi nella dotazione organica.

Art. 12 - norma programmatica – CCNL II biennio 20 settembre 2001

A chi si riferisce la norma dell'art. 12, comma 1?

La norma è riferibile esclusivamente agli operatori professionali del ruolo sanitario e all'operatore professionale – assistente sociale del ruolo tecnico già appartenente alla categoria D che non hanno beneficiato della più favorevole norma di inquadramento disposta dall'art. 9 del CCNL-II Biennio economico del 20.9.2001.

La norma, dunque, si propone di riequilibrare situazioni di effettivo scavalco demandando tale compito alla contrattazione integrativa mediante l'utilizzo delle risorse disponibili nel fondo dell'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999, garantendo con priorità l'acquisizione delle fasce economiche al personale della medesima categoria D non destinatario dei benefici in questione.

Come si applica l'art. 12 del CCNL II biennio 20 settembre 2001:

Ai fini dell'equilibrio dei benefici economici derivanti dal nuovo sistema di classificazione e per evitare situazioni di scavalco, i passaggi di fascia possono essere effettuati con decorrenza 1° settembre 2001? E' possibile con tale decorrenza assegnare più fasce economiche di minor valore rispetto a quello previsto nelle tabelle fino al superamento delle situazioni di scavalco?

La possibilità di effettuare passaggi di livello economico o di categoria mediante trasformazione dei posti in organico per il personale dei ruoli tecnico ed amministrativo va attuata in prima applicazione con la quota parte delle risorse di cui al comma 2 della norma programmatica, o in deroga ad essa può essere effettuata con oneri a totale carico del bilancio dell'azienda?

La quota parte delle risorse destinate al finanziamento dei passaggi di livello economico o di categoria (pari in media al 35% della disponibilità del fondo di cui all'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999) quanti passaggi può finanziare?

Con riguardo al primo quesito la clausola contrattuale non altera né i tempi né le decorrenze per l'attribuzione delle fasce, in quanto è possibile conoscere le risorse disponibili nel fondo dell'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999 solo a consuntivo e, quindi, al termine di ciascun anno. L'entità della fascia è tassativamente prevista dal contratto nazionale e non è nel potere della contrattazione integrativa modificarne l'importo neanche per i fini suggeriti dal quesito.

Con riguardo al secondo quesito, per comprendere la reale portata della disposizione contrattuale in esame, occorre innanzitutto far riferimento all'art. 37 del CCNL 7 aprile 1999, relativo al finanziamento del sistema classificatorio. Questo è rimesso alla autonomia e responsabilità di ciascuna azienda cui compete rideterminare, sulla base delle proprie esigenze organizzative, la dotazione organica, anche per l'introduzione dei nuovi profili previsti dal sistema classificatorio medesimo, con oneri a carico del proprio bilancio. Per tale motivo - a regime - i passaggi verticali interni di cui agli artt. 16 e 17 del CCNL del 7 aprile 1999 avvengono nei limiti della dotazione organica prevista dall'azienda e sulla base della relativa programmazione in tema di gestione delle risorse umane, nel rispetto della percentuale stabilita dal DPR 220 del 2001 per garantire l'accesso dall'esterno mediante i pubblici concorsi. L'art. 12, comma 2, 1° periodo conferma esattamente il principio dell'art. 37, che attiene alla generale competenza a regime delle aziende.

La particolarità del comma 2, 2° periodo, dell'art. 12 consiste solo nel fatto che in deroga alle modalità di finanziamento del sistema classificatorio di cui all'art. 37, in prima applicazione ed "una tantum", una percentuale delle risorse destinate al fondo dell'art. 39 del citato CCNL del 1999 per il personale che non ha beneficiato degli artt. 9 e 10 del CCNL del II biennio economico 2000 – 2001 in esame, è utilizzata, anziché per le precipue finalità del fondo stesso, per finanziare l'incremento della dotazione organica dei profili del personale menzionato nel comma in questione, al fine di avere una maggiore disponibilità di posti per i passaggi verticali interni.

E' evidente, rispetto al sistema di finanziamento a regime, l'eccezionalità della clausola contrattuale che utilizza le risorse negoziali per favorire una operazione normalmente a carico del bilancio aziendale. Si comprende anche la ragione di tale eccezionalità: la norma rappresenta, infatti, una forma di parziale compensazione della mancata previsione da parte del contratto di norme di reinquadramento dei profili citati nell'art. 12, comma 2, analoghe a quelle del personale del ruolo sanitario e delle assistenti sociali, non sussistendo gli elementi per una revisione del contenuto mansionistico degli stessi che ne giustifichi nelle declaratorie contrattuali uno "slittamento generalizzato" di livello.

La clausola – introducendo un elemento di autofinanziamento negoziale della dotazione organica – consente di accelerare la riorganizzazione aziendale assumendone in parte il relativo costo. Stabilito in questi termini l'elemento di eccezionalità della disposizione, rientrando la successiva applicazione dei passaggi nelle regole generali fissate dal CCNL 7 aprile 1999, ciò, in particolare, comporta:

- una trasformazione dei posti di organico dal punto di vista qualitativo e non quantitativo, rimanendo il numero complessivo invariato;
- l'obbligo di scelta delle categorie, livelli economici e profili di cui modificare la consistenza, stante la limitatezza delle risorse;
- la conferibilità dei posti di organico aggiunti in applicazione dell'art. 12, secondo periodo, solo con le selezioni interne anche se non riguardano i livelli Bs e Ds ;
- la conferma, in virtù dei punti precedenti, che le modalità del passaggio sono necessariamente basate sul principio della selezione.

Quanti posti sia possibile trasformare (terzo quesito) nel rispetto delle regole generali del CCNL del 7 aprile 1999, dipende dall'entità della quota di risorse derivante dall'applicazione della clausola contrattuale e dalle anzianità dei dipendenti nella posizione sottostante dei profili da trasformare (ad esempio se sono tutti nella posizione economica iniziale ovvero si trovano in prima o altra fascia).

E' chiaro, tuttavia, che se accanto alla trasformazione dei posti operata con le risorse contrattuali nel modo sopraindicato, si affiancherà, in una azione coordinata, la rideterminazione delle dotazioni organiche da parte delle aziende (cfr. art. 37 del CCNL 7 aprile 1999 e primo periodo dell'art. 12, comma 2, I periodo in esame), la disponibilità dei posti per i passaggi interni risulterà più ampia ed in grado di soddisfare meglio le aspettative del personale indicato nell'art. 12. In questo caso, tuttavia, occorre rammentare che alla copertura dei posti di nuova istituzione finanziati con le risorse di bilancio dell'azienda, si deve provvedere mediante il pubblico concorso salvaguardando la percentuale per i passaggi verticali interni del personale prevista dal DPR 220 del 2001 nonché la modalità di copertura dei posti relativi ai profili collocati nei livelli economici di Bs e Ds per i quali il concorso pubblico è attivato solo successivamente in caso di mancata copertura dei posti dall'interno.

Quale tipologia di servizio è utile ai fini del calcolo dei 5 anni di anzianità per il passaggio al livello super nella categoria B per il profilo “Operatore Tecnico Specializzato”?

Ai fini della applicazione dell'art. 12 del CCNL II Biennio Economico del 20 settembre 2001 – per il passaggio al livello super nella categoria B per il profilo “Operatore Tecnico Specializzato” il dipendente interessato possa far valere, ai fini del raggiungimento dei previsti 5 anni di anzianità di servizio, anche quello prestato nello stesso profilo nell’Azienda di provenienza a seguito di intervenuta mobilità.

Infatti, la mobilità non comporta novazione del rapporto di lavoro e identifica alla stessa stregua il servizio precedentemente prestato dal dipendente.

Allegato 1 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001

Con la dizione "diploma di istruzione secondaria di secondo grado" riferita ai requisiti indicati nelle declaratorie dell'allegato 1 del CCNL integrativo del CCNL del 07.04.1999 che cosa si deve intendere?

Cosa si intende per "due anni di scolarità dopo il diploma di istruzione secondaria di I grado"?

Poiché l'art. 195 del D. Lgs. 16 aprile 1994, n. 297, "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di istruzione", rinvia alla contrattazione collettiva per il riconoscimento dei diplomi di qualifica professionale ai fini dell'ammissione ai concorsi, è ipotizzabile affermare che tale operazione debba essere di competenza della contrattazione collettiva al momento della definizione delle declaratorie?

La risposta al primo quesito va rinvenuta nell'ambito delle vigenti disposizioni non essendo la disposizione contrattuale innovativa.

Con riguardo al secondo quesito, si osserva che il requisito è analogo a quello che veniva richiesto per l'ammissione al corso di formazione per infermiere professionale prima che divenisse obbligatorio il diploma di scuola secondaria di II grado.

Quanto alla terza domanda si osserva che il contratto nazionale, nel descrivere le declaratorie dei vari profili ed i requisiti per le selezioni interne ed esterne si è limitato ad indicare i titoli di studio tradizionali e non ha provveduto al riconoscimento dei diplomi di qualifica professionale per tutte le categorie. Solo con riferimento ai profili appartenenti alla categoria B (di entrambi i livelli economici) vengono richiamati "specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica " la cui individuazione e caratteristica è rimessa alle aziende in relazione ai mestieri e professionalità richieste. Altro riferimento si rinviene nella descrizione dei requisiti dell'assistente tecnico programmatore. Si ritiene, pertanto, che ove la fonte negoziale non si sia espressa esplicitamente ciò significhi che non ha voluto o potuto esercitare la facoltà accordatale. Pertanto, qualora il quesito sia stato posto per dimostrare che il diploma di qualifica possa essere equiparato al diploma di scuola media superiore ai fini della progressione interna nel sistema classificatorio, questa Agenzia conferma di non poter procedere in via interpretativa ed unilaterale e, come nel quesito precedente, non può che rinviare a quanto previsto dalle vigenti disposizioni.

TUTELA DEI DIPENDENTI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICO-FISICHE E PORTATORI DI HANDICAP

CCNL INTEGRATIVO DEL 20 SETTEMBRE 2001

Art. 14 - tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico

Il personale che si sottopone a un progetto terapeutico di recupero o di riabilitazione ha diritto alla conservazione del posto per tutta la durata dello stesso progetto? Con quale trattamento economico?

Il personale che si sottopone a un progetto terapeutico di recupero o di riabilitazione previsti, rispettivamente, dagli artt. 14 e 15 del CCNL Integrativo del 20.9.2001, ha diritto alla conservazione del posto per tutta la durata dello stesso progetto con la corresponsione del trattamento economico stabilito dall'art. 23 – comma 6 – del CCNL del 1° settembre 1995, tenuto conto degli eventuali periodi già effettuati per malattia essendo le diverse tipologie di assenze (malattia e progetto di recupero) tra di loro cumulabili.

Comunque, il dipendente ha la possibilità di usufruire delle altre misure di sostegno indicate nelle lettere b), c) e d) del comma 1 dei richiamati artt. 14 e 15 del CCNL per portare a **compimento il** progetto terapeutico predisposto dalle previste strutture sanitarie.

VARIE

Come devono essere considerate le dichiarazioni congiunte?

Le dichiarazioni congiunte in coda ai Contratti collettivi nazionali di lavoro precisano o integrano il contenuto delle specifiche clausole contrattuali e come tali vanno tenute in considerazione in quanto sono espressione della concorde volontà delle parti negoziali.

Art. 52, comma 1 lettera a) - Disapplicazioni – CCNL integrativo del 20 settembre 2001

L'art. 27 del DPR 270/87 relativo alle convenzioni per prestazioni di consulenza è decaduto per effetto dell'art. 52, comma 1, lettera a) del CCNL integrativo? Tali prestazioni possono continuare ad essere prestate nonostante l'art. 27 non sia stato trasformato?

L'art. 53 del DPR 761/1979 è stato disapplicato?

La disapplicazione dell'istituto previsto dall'art. 27 citato, che non ne consente l'ultrattività, è stata possibile in quanto le previsioni di tale disposizione sono state sostituite da quelle contenute nell'art. 43 della legge 449 del 1997, recepite dall'art. 4, comma 2 punto II lettera a) del CCNL del 7 aprile 1999. L'art. 43 permette l'incremento dei fondi di produttività dei dipendenti con il ricorso ad una pluralità di soluzioni, tra le quali, al comma 3, è prevista anche la possibilità per l'azienda di stipulare convenzioni per consulenze e servizi aggiuntivi, a titolo oneroso, con soggetti pubblici o privati, attività da svolgere con il ricorso al proprio personale. La completa attuazione della disposizione legislativa è stata rimessa alla contrattazione collettiva integrativa che ne deve regolare le modalità di funzionamento anche attraverso appositi atti regolamentari.

Quanto al secondo quesito, si fa osservare che il DPR. 761/1979 è stato disapplicato solo in relazione agli istituti del rapporto di lavoro che sono contrattualizzati. Le disposizioni in tema di età pensionabile non rientrano tra quelle disponibili per la contrattazione, come risulta dall'art. 37 del CCNL 1 settembre 1995, comma 1 lett. a) che rinvia all'ordinamento vigente nell'ambito del quale rimane anche l'art. 53 ove non modificato o abrogato da successive leggi di settore (cfr. ad es. dlgs 503/1992 , legge 335 del 1995 etc).