

11 giugno 1997 - Prot. 4017

Oggetto: Chiarimenti per l'applicazione di alcuni istituti contrattuali

VERBALE DI RIUNIONE

Il giorno 11 giugno 1997, presso la sede dell'A.RA.N., si è svolta una riunione tra componenti regionali del Comitato di Coordinamento e Dirigenti A.RA.N., per la valutazione dei quesiti posti dalle Aziende ed Enti del comparto Sanità su vari aspetti del CCNL sottoscritto il 1° settembre 1995.

Gli orientamenti emersi nel corso della riunione sono riassunti nel documento allegato, che sarà trasmesso alle Regioni e Province Autonome per fornire direttamente alle Aziende ed Enti i relativi chiarimenti.

Letto e sottoscritto.

Dott.ssa Silvana DRAGONETTI
(Dirigente Generale A.RA.N.)

Dott. Damiano MISURACA
(Compon.regionale del Comitato
di Coordinamento A.RA.N.)

Dott. Mauro PIRAZZOLI
(Compon.regionale del Comitato
di Coordinamento A.RA.N.)

Dott. Francesco GALATI
(Compon.regionale del Comitato
di Coordinamento A.RA.N.)

Roma, 11 giugno 1997

a) CCNL 1994 - 1997 stipulato il 1° settembre 1995

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto - art. 2

1. L'indennità di preavviso e le ferie non godute possono essere liquidate al personale collocato a riposo dopo il 1° gennaio 1994, ma prima della stipulazione del CCNL del 1° settembre 1995?

· Come già precisato nella nota di questa Agenzia n. 2964 del 9.5.1996, gli effetti giuridici del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione avvenuta il 1.9.1995, salvo

diversa previsione del contratto stesso. Pertanto sia l'art. 19, comma 5, che gli artt. 38 e 39 del CCNL non trovano applicazione nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro avvenuto precedentemente a tale data. In ogni caso qualora si tratti di collocamento a riposo disposto ai sensi dell'art. 37, comma 1 lettera a), del medesimo CCNL l'istituto del preavviso non si applica in assoluto.

Sistema delle relazioni sindacali

2. Nel caso in cui l'Organizzazione Sindacale non firma il contratto decentrato può partecipare al confronto aziendale su tutti gli argomenti previsti dagli artt. 7 e 8 del CCNL?

· La contrattazione decentrata rappresenta lo strumento per la disciplina degli istituti che in base alle clausole di rinvio, puntualmente elencate dall'art. 5 del CCNL sono demandate a tale sede. In linea di principio, quindi, si ritiene opportuno che il contratto decentrato debba essere stipulato in modo che disciplini globalmente tutte le materie di competenza salvo quelle che per loro natura (accordi di mobilità, implicazioni sulla ristrutturazione) sono contrattate in presenza dell'evento. In relazione a quanto sopra la mancata sottoscrizione del contratto decentrato da parte di Organizzazioni Sindacali abilitate alla trattativa comporta una sorta di autoesclusione del sindacato che non dovrà essere chiamato per gli adempimenti dell'accordo decentrato non sottoscritto. Viceversa in presenza di materie demandate alla contrattazione decentrata che non siano state oggetto di un precedente accordo la convocazione dovrà essere inviata a tutte le delegazioni di parte sindacale abilitate alla trattativa.

Rapporto di lavoro a tempo parziale - art. 16 -

3. L'art. 16, comma 9, del CCNL, 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?

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

4. In che misura spettano le quattro giornate di riposo ex legge n. 937/1977 ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, ai sensi dell'art. 16 del CCNL?

· 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.

5. 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.

Assunzioni a tempo determinato - art. 17 -

6. 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. 17 del CCNL, nel prevedere al comma 4 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.

7. 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. 17, comma 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.

8. Qualora in attesa di pubblico concorso, si proceda alla assunzione a tempo determinato di avente diritto in graduatoria, la quale, tuttavia, sia 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 ininfluente 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. 25, comma 1, 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.

Orario di lavoro - art. 18 -

9. Nei casi in cui il dipendente debba prestare servizio in più sedi appartenenti allo stesso o ad altro ente, il tempo normale di percorrenza tra l'una e l'altra sede si computa nell'orario di servizio?

· L'articolazione dell'orario è materia di informazione preventiva ed eventuale esame a richiesta delle Organizzazioni Sindacali, ai sensi dell'art. 8 del CCNL. La definizione dell'orario di lavoro più aderente alla realtà operativa locale è effettuata dai dirigenti responsabili, secondo i rispettivi ordinamenti, ai sensi delle vigenti disposizioni. In tale frangente si potrà tenere conto, nei criteri indicati dall'art. 18 del CCNL, anche delle ipotesi di dipendenti che debbano prestare servizio in più sedi appartenenti allo stesso o ad altro ente, procedendo alla definizione dei tempi normali di percorrenza tra l'una e l'altra sede, al relativo computo nell'orario di servizio, ecc...

Permessi retribuiti - art. 21 -

10. 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.

11. 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, 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).

Assenze per malattia - art. 23 -

12. 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.

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

13. Con quale decorrenza deve essere corrisposto il compenso orario di £. 50.000 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, successivamente aumentato a £. 50.000 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.

Effetti nuovi stipendi - art. 42 -

14. Ai fini della riliquidazione del trattamento provvisorio di pensione nei confronti dei dipendenti cessati dal servizio nel periodo 2.1.1994/31.12.1995 si deve tenere conto solo della vacanza contrattuale ovvero ed anche dei benefici economici previsti per il personale in servizio con decorrenza dal 1° gennaio 1995 e dal 1° dicembre 1995 dell'art. 41 del CCNL?

· Il disposto dell'art. 42, comma 2, del CCNL è chiaro e non si presta ad interpretazioni equivocate. Infatti, espressamente attribuisce i benefici economici - ivi compresa l'indennità di vacanza contrattuale - risultanti dall'applicazione delle clausole contrattuali a contenuto economico da corrispondere integralmente alle scadenze e negli importi previsti dai medesimi articoli al **personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione**, nel periodo di vigenza contrattuale, fatti ovviamente i dovuti conguagli.

Indennità per particolari condizioni di lavoro - art. 44 -

15. Tra le indennità disciplinate dai precedenti accordi, l'art. 44, comma 2, del CCNL ha confermato anche quella di bilinguismo, nelle misure di cui all'art. 52 del D.P.R. 270/1987. Considerato che la predetta indennità non figura esplicitamente tra le voci di spesa che vanno a costituire il fondo per particolari condizioni di disagio, pericolo o danno, ai sensi dell'art. 43 del medesimo CCNL, qual è la natura giuridica della indennità di bilinguismo?

· L'art. 44, comma 2, del CCNL nulla ha innovato riguardo all'indennità di bilinguismo, che, pertanto, continua ad essere attribuita nelle misure ed alle condizioni già previste dagli artt. 52 del DPR 270/1987 e 46, comma 1, del DPR 384/1990, che fanno rinvio per la disciplina di dettaglio alla normativa locale. Essa viene corrisposta a parte e cioè al di fuori del fondo di cui all'art. 43 del CCNL.

16. L'indennità prevista dall'art. 44, comma 5, del CCNL, spettante agli operatori professionali coordinatori -caposala ed ostetriche- responsabili dell'organizzazione dell'assistenza infermieristica ed alberghiera operanti su un solo turno nelle terapie intensive o nella sala operatoria, è cumulabile con quella di cui al comma 7?

· L'art. 44 del CCNL razionalizza il sistema delle indennità di turno disciplinate dal DPR 270/1987 e dal DPR 384/1990, stabilendo le misure unitarie delle nuove indennità e regole chiare e precise per la loro fruibilità. Nel caso di specie, le indennità indicate ai commi 5 e 7 rappresentano il recupero di quelle previste, rispettivamente, dai commi 2 e 3 dell'art. 57 del DPR 270/1987 per il personale che presta la propria attività nei servizi ivi previsti ma operante su un solo turno. Per il personale che opera su due o tre turni, l'importo delle vecchie indennità

del DPR 270/1987 ha concorso a determinare quelle nuove previste dai commi 3 e 4 dell'art. 44 del CCNL.

Pertanto, le previsioni della norma non sono suscettibili di interpretazioni analogiche o estensive, perché in tal caso si duplicherebbe la corresponsione dei benefici dei precedenti contratti e non sarebbero rinvenibili nei fondi aziendali le risorse relative.

17. L'indennità prevista dall'art. 44, comma 5, del CCNL, spetta anche agli operatori professionali coordinatori -caposala ed ostetriche- che operano al di fuori degli ospedali, come ad esempio nei distretti?

· Per le ragioni storiche espresse nella risposta alla domanda del punto 16, l'indennità di cui all'art. 44, comma 5, del CCNL spetta solo agli operatori professionali coordinatori - caposala ed ostetriche - responsabili dell'organizzazione dell'assistenza infermieristica ed alberghiera dei servizi di diagnosi e cura che operano nei presidi ospedalieri.

18. L'indennità giornaliera di cui all'art. 44, comma 3, del CCNL deve essere corrisposta in misura doppia in caso di turno notturno, che svolgendosi dalle ore 22 del giorno precedente alle ore 7 di quello successivo cade tra due giorni di calendario?

· Al personale indicato dall'art. 44, comma 3, del CCNL, che effettua turni di lavoro i quali cadono tra due giorni di calendario non compete una indennità giornaliera in misura doppia, essendo ovviamente quel turno conteggiato come un solo giorno di servizio.

Indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità - art. 45 -

19. L'incremento derivante dall'indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità, prevista ai sensi dell'art. 45 del CCNL, una volta acquisito è conservato in caso di passaggio ad altra qualifica funzionale?

· Come già precisato con la nota di questa Agenzia n. 566 del 23.1.1996, si conferma il carattere irreversibile della maggiorazione dell'indennità dell'art. 45 del CCNL, che si mantiene ad personam nella misura attribuita nella qualifica di appartenenza anche in caso di spostamento ad altra funzione dello stesso profilo. In caso di passaggio ad altro profilo o a qualifica superiore ovvero di passaggio al livello VIII bis deve invece essere attribuito il trattamento economico iniziale della nuova posizione. Il diritto alla maggiorazione nella nuova posizione competerà al maturare dei requisiti di cui all'art. 45, comma 6, nel rispetto delle percentuali previste dalla norma.

20. L'esperienza professionale, almeno quinquennale, richiesta per l'accesso alla selezione dall'art. 45, comma 6, del CCNL deve essere maturata con carattere di continuità e nella stessa posizione funzionale oppure è sufficiente acquisire la predetta esperienza all'interno del profilo, anche in posizione funzionale diversa?

· L'accesso alla selezione del personale interessato all'incremento dell'indennità prevista dall'art. 45 del CCNL è effettuato sulla base di obiettivi criteri predeterminati in sede di contrattazione decentrata, cui è, pertanto, demandata anche la definizione del requisito della "esperienza professionale almeno quinquennale".

Disposizioni particolari - art. 53 -

21. L'art. 53, ultimo comma, nel prevedere che le parti negoziali concordano sull'opportunità di definire entro il 31 dicembre 1995 la normativa riguardante la revisione del tema della maggiorazione dell'indennità infermieristica di cui all'art. 49

del D.P.R. 384/1990 deve interpretarsi nel senso che in assenza di tale accordo la predetta indennità è congelata?

· L'art. 53, ultimo comma, penultimo capoverso, è chiaro e non si presta ad interpretazioni restrittive, che non rispecchiano in alcun modo la volontà delle parti negoziali. In mancanza di accordo l'applicazione dell'art. 49 del DPR 384/1990 in vigore è automaticamente prorogata alla scadenza del quadriennio.

A tal fine, si segnala che in data 22.05.1997 è stato stipulato un CCNL per le armonizzazioni con quelli delle aree dirigenziali del 5.12.1996, ove tale integrazione trova conferma.

b) CCNL rinnovo parte economica - biennio 1996/ 1997 stipulato il 27 giugno 1996

Retribuzione tabellare - art. 1 -

22. I benefici economici dell'art. 1, comma 5, del CCNL possono essere attribuiti al personale che ha lasciato il servizio il 31.12.1995, ultimo giorno lavorativo utile, con l'attribuzione del trattamento pensionistico a decorrere dal 1.1.1996?

· Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del CCNL i benefici economici del contratto si applicano al personale ancora in servizio presso le aziende ed enti **alla data del 1.1.1996**. Pertanto, tale disposizione esclude i dipendenti non più in servizio a tale data.

Rideterminazione del finanziamento del fondo per la corresponsione del trattamento accessorio legato alle posizioni di lavoro - art. 2 -

23. L'aumento di £. 5.000 sulle indennità ex art. 45 CCNL 1.9.1995, previsto dall'art. 2, comma 3, del CCNL 27.6.1996 spetta anche al personale già cessato o che cesserà dal servizio entro il 31.12.1996?

· L'aumento di £. 5.000 sulle indennità ex art. 45 CCNL 1.9.95, previsto dall'art. 2, comma 3, del CCNL 27.6.1996 spetta anche al personale cessato dopo l'1.1.1996 per effetto di quanto disposto dal precedente art. 1, comma 1.

Rischio radiologico - art. 4 -

24. Con quali regole può essere attribuita l'indennità di rischio radiologico prevista dalla norma contrattuale in presenza della nuova disciplina sulla classificazione degli ambienti di lavoro e dei lavoratori, ai sensi dell'art. 82 del d.lgs 230/1995?

· La materia trattata in sede contrattuale ha inteso mantenere utilizzabile una risorsa economica destinata a compensare uno specifico rischio la cui portata e la cui determinazione in termini di modalità di insorgenza e di rapporto con le condizioni lavorative e professionali dei soggetti è riservato alla normativa vigente in materia, tra cui il d.lgs 230/1995.

C) Chiarimenti su quesiti vari

Decreto legislativo n. 626/1994

Il contratto collettivo quadro stipulato il 10.7.1996 e pubblicato sulla G.U. n. 177 (serie generale) del 30.7.1996, nel regolare gli aspetti applicativi del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 riguardanti il " rappresentante per la sicurezza" , prevede per ogni comparto - e quindi anche per quello della Sanità - la stipulazione di un CCNL, che adegui il contratto quadro alla realtà operativa sanitaria dettando comunque norme già sin d'ora utilizzabili dai singoli comparti ove richiesto.

legge N. 335/1995

L'interpretazione della legge n. 335/1995 esula dalla competenza istituzionale dell'A.RA.N.

dl N. 254/1996 convertito in legge N. 365/1996

Per l'applicazione della legge n. 365/1996 vertente in materia di permessi ed aspettative sindacali si è provveduto con un contratto collettivo quadro tra l'A.RA.N. e le Confederazioni Sindacali, e per l'area medico-veterinaria con le relative Organizzazioni Sindacali, stipulati rispettivamente il 26 e 27 maggio 1997.

ISTITUTI NON DISCIPLINATI DAL CCNL

L'A.RA.N. non ritiene di dover fornire pareri sull'interpretazione di normativa pregressa anche contrattuale o istituti non disapplicati dal CCNL (ad es. equo indennizzo, attività sociali culturali e ricreative, trattamento economico di missione e rimborso trasporto strumenti), già ampiamente esaminati in passato perché oggetto di circolari o di note interpretative del Dipartimento della Funzione Pubblica, del Ministero del Tesoro e del Ministero della Sanità.