

OGGETTO: Chiarimenti relativi ai CCNL 1994/1997

A) CCNL 1994/1997 stipulato il 1° settembre 1995

1. L'aspettativa senza assegni, prevista dall'art. 15, comma 11, del CCNL può essere concessa anche al dipendente vincitore di concorso presso altro comparto ?

Il disposto dell'art. 15, comma 11, del CCNL, è chiaro e non si presta ad interpretazioni estensive in via analogica. Infatti, condizione essenziale per la concessione dell'aspettativa per motivi personali, ex art. 27 del CCNL, a favore del dipendente già in servizio a tempo indeterminato presso un'azienda o ente del comparto Sanità, è che sia vincitore di concorso presso altra azienda o ente **del medesimo comparto**.

2. 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 la produttività collettiva, che, oltre ad essere corrisposta per acconti mensili e, previa verifica, con conguagli periodici, diventa certa ed effettiva solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi aziendali?

La portata innovativa dell'art. 47 del CCNL è data dal superamento della produttività basata sul plus o-rario, a favore di una produttività per obiettivi, asse-gnati 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.

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

L'art.16, comma 10, del CCNL 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.

4. 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.

5. Quali sono le modalità di reclutamento da seguire, per l'assunzione di personale a tempo determinato, ai sensi dell'art. 17 del CCNL?

Ai fini della assunzione di personale a tempo determinato ai sensi dell'art 17 del CCNL, 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.

6. Il dipendente con rapporto di lavoro a termine può essere riassunto senza interruzione allo scadere del contratto a tempo determinato qualora il nuovo contratto riguardi, oltre che una diversa attività lavorativa, anche una qualifica superiore?

Sulla ammissibilità o meno della proroga del contratto in presenza di **esigenze contingenti ed imprevedibili** si fa rinvio al verbale dell'8.05.96, trasmesso da questa Agenzia il 9.05.96 con nota n. 2964 a tutte le Aziende ed Enti del comparto per il tramite delle Regioni.

A tal fine, si precisa, altresì, che il termine del contratto a tempo determinato non può essere prorogato neanche una volta se la riassunzione riguarda qualifica ed attività lavorativa diverse. In tale ipotesi, infatti, il dipendente può essere riassunto a termine, nel rispetto delle regole di reclutamento vigenti, dopo **un periodo superiore a dieci ovvero a venti giorni** dalla data di scadenza di un contratto di durata rispettivamente inferiore o superiore a sei mesi. A tal proposito, si rammenta che l'art. 12 della l.196/1997, nel modificare l'art. 2, comma 2, della l. 230/1962, ha ridotto il periodo di interruzione del rapporto di lavoro intercorrente tra una assunzione e la successiva a tempo determinato.

In conclusione, premesso che il rapporto di lavoro a tempo determinato non può essere reso senza soluzione di continuità con assunzioni successive a termine, si conferma che l'interruzione tra la stipulazione di un contratto a tempo determinato ed il successivo con il medesimo dipendente è condizione indispensabile di legittimità del rapporto di lavoro a termine.

7. 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.

8. In caso di parto gemellare, i 30 giorni annuali di permesso retribuito al 100% per astensione facoltativa nel 1° anno di vita del bambino e - successivamente sino al compimento del 3°anno di vita - per malattia figlio spettano per ciascun bambino?

In caso di parto gemellare i periodi di astensione facoltativa e obbligatoria sono unici. Nell'ipotesi di malattia del bambino, a partire dal 2° anno di vita, resta sempre il limite di 30 giorni complessivi per anno di vita dei bambini senza possibilità di duplicazioni. A completamento di quanto sopra esposto, si precisa che, coerentemente con la normativa vigente, il permesso giornaliero per allattamento è fissato in due ore anche per il caso di parto gemellare.

9. Il periodo di astensione facoltativa dal lavoro previsto dall'art.7 della L. 1204/1971 è frazionabile ? In caso affermativo, è possibile fruire di distinti periodi di astensione facoltativa di 5 giorni ciascuno (lunedì - venerdì) intervallati solo dal sabato e dalla domenica ?

Il periodo di astensione facoltativa dal lavoro previsto dall'art. 7 della L. 1204/1971 è frazionabile (cfr. art. 8 DPR 25.11.1976, n. 1026). Non è possibile, però, fruire di distinti periodi di astensione facoltativa di 5 giorni ciascuno (lunedì - venerdì) intervallati solo dal sabato e dalla domenica (giorni non lavorativi). Perché si possa parlare di frazionamento del periodo di sei mesi previsto dalla disposizione citata è necessario che ciascun periodo di astensione dal lavoro sia seguito da almeno un giorno di servizio. Del resto la stessa Corte di Cassazione - Sez. Lavoro, con sentenza n. 6601 del 5.12.1988, nel precisare che la lavoratrice ha l'obbligo di informare il datore di lavoro del periodo in cui intende fruire dell'astensione facoltativa, ha anche affermato che al termine di detto periodo la lavoratrice **deve riprendere servizio**.

10. L'incremento derivante dall'indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità, prevista ai sensi dell'art. 45 del CCNL, una volta acquisito dal dipendente è conservato in caso di passaggio per mobilità ad altra Azienda Sanitaria Locale?

Nel rammentare quanto precisato da questa Agenzia con note n. 566 del 23.01.1996 e n. 4017 dell'11.06.1997 in ordine al carattere irreversibile della maggiorazione dell'indennità di qualificazione professionale ex art. 45 del CCNL, si conferma che il dipendente in mobilità, già destinatario nell'Azienda di provenienza della predetta maggiorazione, conserva il beneficio economico acquisito anche in quella di destinazione.

11. La maggiorazione dell'indennità di qualificazione professionale, di cui all'art. 45, comma 3, del CCNL può essere corrisposta anche ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale?

La selezione dei dipendenti interessati all'incremento dell'indennità di qualificazione professionale è effettuato, ai sensi dell'art. 45, comma 6, del CCNL sulla base di obiettivi criteri predeterminati in sede di contrattazione decentrata, cui è, pertanto, demandata anche la definizione delle condizioni di accesso del personale.

B)_CCNL rinnovo parte economica - biennio 1996/1997 stipulato il 27 giugno 1996

12. Considerato che l'art. 2 del CCNL 1996/1997, prevede per l'anno 1997 l'incremento del fondo ex art. 43, comma 2, punto 3), del CCNL 1.09.95 di una somma pari allo 0,58% del monte salari annuo 1995, è consentito il raddoppio della percentuale dei beneficiari nel presupposto che la corresponsione dell'indennità decorre dal 1.07.97 ?

L'art. 2, comma 4, del CCNL, nel prevedere espressamente che l'indennità di qualificazione professionale deve essere corrisposta ai nuovi beneficiari a decorrere dal 1.07.97, configura il relativo fondo come disponibile a partire dalla citata data. Pertanto, l'eventuale aumento della percentuale di beneficiari della predetta indennità non può dare luogo ad automatismi generalizzati, ma deve tenere conto delle reali disponibilità del fondo, con il quale, a valere per l'anno 1998, devono essere finanziate le maggiorazioni da corrispondere agli originari ed ai

nuovi beneficiari.

13. L'art. 2 del CCNL 1996/1997, nel prevede a decorrere dal 31.12.97 ed a valere per l'anno 1998 l'incremento del fondo ex art. 43, comma 2, punto 3), del CCNL 1.09.95 di una ulteriore somma pari allo 0,50% del monte salari annuo 1995, sottintende una 3^ selezione del personale con decorrenza 1.01.98 ?

Il CCNL 1996/1997 scade il 31.12.97. Coerentemente, l'art. 2, comma 5, del CCNL precisa che gli incrementi del fondo di qualificazione professionale operano solo per l'anno di riferimento, **consolidandosi** per gli anni successivi, senza ulteriori incrementi.

L'ulteriore incremento dello 0,50% del monte salari 1995, che, pertanto, rivaluta dell'1,08% complessivo il fondo del 1998, è destinato alla corresponsione della relativa indennità sia agli originari beneficiari sia ai nuovi (quelli del 1.07.97) ed ai relativi effetti di trascinamento in ragione di anno nel successivo 1998. Si esclude, quindi, la possibilità di una 3^ selezione con decorrenza dal 1.01.98, che altrimenti sarebbe priva della relativa copertura finanziaria.

14. La maggiorazione dell'indennità di qualificazione professionale di cui all'art. 45, comma 4, del CCNL 1.09.95 riguarda una percentuale massima ed invalicabile di dipendenti pari al 45% della dotazione organica del personale, a prescindere dal numero di selezioni effettuate fino al 1997 ?

Nel secondo biennio di parte economica, il numero massimo dei beneficiari della maggiorazione dell'indennità di qualificazione professionale, previsto nel CCNL 1.09.95, risulta incrementato in conseguenza degli stanziamenti previsti dall'art. 2, comma 4, del CCNL 1996/1997, sino ad un ulteriore 45% della dotazione organica complessiva di ciascuno dei ruoli.

C) Chiarimenti su quesiti vari

Ricostruzione anzianità pregressa

15. 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.

Permessi sindacali

16. Al dipendente, operante in servizio articolato su due o tre turni, spetta l'indennità per particolari condizioni di lavoro, ex art. 44, commi 3 4 e 6, del CCNL, anche nei giorni di assenza dal servizio per permesso sindacale, per effetto dell'equiparazione

dei permessi sindacali al servizio prestato nell'Amministrazione, disposta dall'art. 3, comma 4, del DPCM 770/1994?

L'equiparazione a tutti gli effetti dei permessi sindacali al servizio prestato nell'Amministrazione, confermata, altresì, dall'art. 4, comma 4, del Contratto Collettivo Nazionale Transitorio sulle modalità di utilizzo dei distacchi e permessi sindacali stipulato il 26.05.1997, non dà titolo al dipendente a percepire durante l'assenza per permesso sindacale l'indennità per particolari condizioni di lavoro, strettamente correlata all'effettivo svolgimento del turno ed al disagio che ne deriva.

17. La maggiorazione del compenso per lavoro straordinario svolto nei giorni festivi o in orario notturno, ex art. 10, comma 9, del DPR 384/1990, è incompatibile con la corresponsione delle indennità per i turni svolti in giorni festivi o di notte, di cui all'art. 44, commi 3 e 12, del CCNL?

Il CCNL non ha innovato le modalità di corresponsione del compenso per lavoro straordinario né per le indennità di turno.
Pertanto, come già precisato nel verbale dell'11.06.1997, cui si rinvia, l'ARAN non ritiene di dover fornire pareri sull'interpretazione di normativa pregressa anche contrattuale o di istituti non disapplicati dal CCNL.