

Oggetto: Chiarimenti clausole del CCNL 1998/2001 stipulato il 7 aprile 1999

1. In attesa del regolamento ministeriale di cui all'art. 14 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?

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 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.

2. 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 integrazz.?

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 integrazz., 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.

3. È corretta la revoca di concorsi già banditi e non espletati all'entrata in vigore del CCNL, 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, 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.

4. 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:

A) 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?

B) 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, 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, 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.

5 . QUESITI VARI SU INQUADRAMENTI

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 al presente punto 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, senza slittamenti di livello o cambiamento di profilo, come previsto dall'art. 18 del CCNL 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.

6. 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 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), che prevede in presenza del possesso dei requisiti il passaggio orizzontale tra profili diversi indipendentemente dal ruolo di appartenenza.

7. 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.

8. 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. 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.

9 .PROFILI AD ESAURIMENTO

A) 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?

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

C) 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.

10. Il personale a tempo parziale può effettuare prestazioni di pronta disponibilità ?

Il personale a tempo parziale non può effettuare prestazioni di pronta disponibilità. Infatti, da una interpretazione complessiva dell'istituto si può evincere che l'art. 25, comma 2, nell'escludere il personale a tempo parziale dal lavoro straordinario, non consenta alle aziende di utilizzarlo per effettuare prestazioni di pronta disponibilità che - quando si verifica l'evento - viene remunerata, oltre che con l'indennità specifica, anche con il ricorso al predetto trattamento accessorio.

11. Al di fuori delle ipotesi di cui all'art. 31, commi 3 e 4, si può procedere ad una terza selezione del personale avente titolo, per l'attribuzione della maggiorazione dell'indennità di qualificazione professionale, ex art. 45, comma 3, del CCNL 1.9.1995 ?

L'art. 45 del CCNL 1.9.1995, ove non ricorrano le condizioni previste dall' art. 31, comma 3 del nuovo CCNL del 7.4.1999 cessa di produrre gli effetti con l'entrata in vigore dello stesso. Si rammenta che le risorse eventualmente ancora disponibili a tale ultima data e non attribuite ai dipendenti confluiscono nel fondo dell'art. 39, utilizzabile, tra l'altro, per l'attribuzione delle fasce retributive.

L'art. 31, comma 4 convalida invece i casi in cui l'azienda abbia provveduto, entro il limite massimo di spesa fissato dalle due fasi del precedente CCNL del 1 settembre 1995, ad attribuire la predetta indennità ai propri dipendenti nell'arco di tempo 1.1.1998-7.4.1999, in sostituzione di altri cessati dal servizio che precedentemente ne fruivano.

12. Qual è il trattamento economico previsto in caso di passaggio di profilo a livello orizzontale o di categoria o all'interno della categoria?

L'attuale CCNL, all'art. 31, commi 10 e 11, prevede espressamente una clausola di salvaguardia, che in caso di passaggi orizzontali consente il mantenimento al dipendente della fascia retributiva in godimento ed in caso di passaggi di categoria o di livelli economici all'interno della stessa il mantenimento della differenza del trattamento economico in godimento rispetto al trattamento iniziale previsto per il nuovo profilo di accesso, qualora quello di provenienza sia superiore.

Tale clausola di salvaguardia non era prevista dal precedente contratto con riferimento alla maggiorazione dell'indennità di qualificazione professionale prevista dall'art. 45, commi 3 e 4, del CCNL 1.9.1995.

13. In caso di trasferimento da un Comune ad una ASL, è riconoscibile il Livello Economico Differenziato? In caso affermativo, fino a quando deve essere mantenuto alla luce del nuovo CCNL?

Nel caso prospettato, si rammenta che il livello economico differenziato maturato nel comune di provenienza è stato trasformato anche in quel comparto, per effetto del relativo CCNL del 1 aprile 1999, in fascia retributiva.

Pertanto, nell'ipotesi di trasferimento si ritiene che debba essere mantenuto come assegno ad

personam, riassorbibile con la eventuale attribuzione della successiva fascia retributiva, qualora non coincidente nell'importo con la fascia prevista per il corrispondente profilo dalle tabelle allegate al contratto. A tal fine, prima di procedere al trasferimento, l'azienda deve riscontrare la relativa disponibilità economica del fondo di cui all'art. 39 (cfr. art. 31, comma 12).

14. Tenuto conto che l'art. 38, comma 2, conferma tutte le indennità previste dall'art. 44 del CCNL 1.9.95, il pagamento di esse grava sul fondo dell'art. 38, comma 1?

L'Articolo 38 – comma 2 – del CCNL 7.4.1999 conferma tutte le indennità per particolari condizioni di lavoro previste dall'articolo 44 (ivi comprese quelle dei commi 5 e 7) del CCNL 1.9.1995.

Le citate indennità sono confermate anche per quanto attiene il loro importo, fatto salvo quanto stabilito dall'art. 41, comma 7, per alcune indennità di turno.

Conseguentemente gli oneri derivanti dalla erogazione delle predette indennità gravano sul fondo di cui all'articolo 38, comma 1 - destinato al finanziamento dei trattamenti accessori.

15. Come va costituito Il fondo di cui all'art. 39?

L'articolo 39 - comma 1 - del CCNL 7.4.1999, definisce con sufficiente chiarezza le modalità per la determinazione – a decorrere dal 1 gennaio 1998 - del fondo destinato al finanziamento delle fasce retributive, dell'indennità di funzione legata alle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale nonché dell'indennità professionale specifica.

L'operazione va effettuata prendendo a base di calcolo gli importi di spesa complessivi derivanti dall'applicazione a tutto il personale della tabella all. 7 di primo inquadramento e sottraendo da tale base gli importi relativi allo stipendio tabellare iniziale indicato nella medesima tabella 7 colonna B.

A tale risultato va aggiunto il valore delle indennità di cui all'articolo 30, comma 5, riportate nella tabella allegato 6 corrisposte al personale ivi indicato, in servizio alla stessa data, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Nel fondo confluiscono, altresì, tutti gli assegni ad personam attribuiti ai sensi del contratto per effetto della ristrutturazione della retribuzione nonché tutte le risorse previste dal comma 2 dello stesso art. 39.

Il fondo così determinato va comunque integrato con il residuo al 31.12.1997 del fondo di cui all'articolo 43, comma 2 – punto 3 non completamente utilizzato per l'applicazione al 1.1.1998 dell'art. 45 del CCNL 1.9.1995 .Va da sé che la successiva dinamica applicazione di tale norma sino al 7 aprile 1999 è coperta da tale residuo come già detto al punto 12).

Il complesso delle risorse di cui sopra è da considerarsi "storico". Ad esso si aggiungono tutti gli ulteriori finanziamenti previsti dai commi 4 o 5 della disposizione in esame.

16. Qual è la corretta interpretazione dell'art. 40? Come si incrementa il fondo dell'art. 39 rispetto all'ex indennità infermieristica (art. 49, commi 1 secondo periodo, 2 e 4, primo periodo, del DPR 384/1990) allo scadere dell'automatismo?

L'indennità infermieristica, nonché il trattamento del livello VIII bis continuano ad essere corrisposti per intero con le previgenti modalità fino al 31.12.1999.

Al fondo dell'art. 39 confluiscono (con norma che sarà meglio specificata nel dettaglio con il CCNL del 2° biennio di parte economica 2000-2001, in corso di stipulazione) a decorrere dall'1.1.2000 le quote relative ai predetti benefici che sarebbero stati attribuiti al personale interessato al maturare delle anzianità previste dalla norma i cui effetti sono stati abrogati. Le risorse dovranno essere attribuite al fondo pro – rata rispetto al valore annuo dell'incremento, in relazione al raggiungimento delle anzianità da parte del personale che ne avrebbe fruito.

L'incremento dell'indennità, tuttavia, perde la sua caratteristica nominativa ed individuale ed entrando nel fondo viene utilizzato per l'attribuzione delle fasce retributive secondo i criteri che saranno definiti in contrattazione integrativa.

L'incremento dell'indennità, tuttavia, perde la sua caratteristica nominativa ed individuale ed entrando nel fondo viene utilizzato per l'attribuzione delle fasce retributive secondo i criteri che saranno definiti in contrattazione integrativa.

Al personale che al 1.1.2000 non abbia maturato per intero le anzianità previste dall'ex art. 49

ovvero quelle per l'attuazione del trattamento del livello VIII bis non possono essere attribuiti i ratei dell'importo temporale comunque maturato in quanto gli stessi parteciperanno all'attribuzione delle fasce retributive successive al primo inquadramento. Il fondo dell'art. 39, inoltre, viene incrementato con le risorse del personale cessato nel corso del 1998-1999 solo con le indennità effettivamente erogate allo stesso e non dei ratei maturati.

17. Il fondo per i compensi della produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi è suscettibile di decurtazioni per effetto ed in proporzione della diminuzione di personale dovuta ad esternalizzazione di alcune attività, con atto unilaterale dell'azienda, decorso il termine di contrattazione?

I riflessi conseguenti alle innovazioni tecnologiche ed organizzative nonché i processi di disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi tra i quali rientrano anche le esternalizzazioni delle attività sono ricomprese tra le materie oggetto di contrattazione integrativa (art. 4, comma 2 punto 7 del CCNL), tenuto conto, soprattutto delle conseguenze che essi possono determinare nella formazione dei fondi e nell'utilizzo delle risorse contrattuali richiamate nel quesito.

Nel caso di specie per quanto attiene la destinazione delle risorse economiche che si potrebbero rendere disponibili, non sembra applicabile il principio del comma 5 dello stesso articolo 4 richiamato in oggetto. Occorre però distinguere il caso prospettato, che sembra riferirsi ad una riorganizzazione settoriale, dall'ipotesi in cui le Aziende Sanitarie ed Ospedaliere siano soggette a riorganizzazioni derivanti da atti di programmazione regionale di grandi dimensioni, casi nei quali evidentemente si dovrebbero rendere necessarie direttive regionali sul finanziamento delle Aziende da ristrutturare.

18. progressione economica orizzontale

A) I passaggi da B a Bs e da D a Ds sono da considerarsi progressione orizzontale (finanziabile con i fondi di cui all'art. 39) o verticale (finanziabile con risorse aziendali)?

B) In ciascun anno di applicazione contrattuale, è possibile consentire ai dipendenti di effettuare passaggi di più fasce retributive all'interno di una stessa categoria (ad es. da C1 a C4)?

I passaggi da B a Bs e da D a Ds - per l'accesso ai quali, peraltro, le rispettive declaratorie prevedono precise modalità e requisiti - costituiscono i passaggi interni che caratterizzano lo sviluppo professionale verticale, disciplinato dall'art. 16 del CCNL, **nei limiti dei posti disponibili nella dotazione organica di ciascuna categoria ed, all'interno di essa, dei relativi profili** (artt. 15 e 37).

Pertanto, al finanziamento dei passaggi siano interni alle categorie che di categoria non si provvede con le risorse contrattuali. Ciò è confermato anche con riferimento alla istituzione dei nuovi profili previsti dalle declaratorie i cui posti di organico sono istituibili sulla base delle esigenze organizzative dell'Azienda e con oneri a carico di quest'ultima.

Si coglie l'occasione per rammentare, infatti, che il CCNL e le relative declaratorie consentono di colmare, nelle nuove categorie di personale, la carenza di alcuni profili non previsti dalle tabelle del DPR 761/1979 e DPR 384/1990.

Appare, infine, inverosimile che lo stesso dipendente nel corso di un anno possa vedersi attribuite quasi consecutivamente più fasce retributive nel profilo di appartenenza, sulla base delle seguenti considerazioni che traggono il loro fondamento dall'art. 35 del CCNL.

- la progressione economica orizzontale per fasce è basata sul merito, il che presuppone l'attivazione di metodologie per la valutazione permanente delle prestazioni e dei risultati dei singoli dipendenti che realisticamente hanno carattere annuale;

- la progressione è finanziata nel limite delle risorse esistenti nel fondo di cui all'art. 39 del CCNL, la cui disponibilità è verificata a consuntivo al 31 dicembre di ciascun anno ed i passaggi da una fascia all'altra immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1°

gennaio di ogni anno(art. 35, comma 4) il che escluderebbe tecnicamente la possibilità dell'attribuzione di più fasce nel corso dello stesso.

19. In presenza di un contratto di lavoro a tempo determinato, eccezionalmente prorogato, si può, ai sensi dell'art. 41, comma 5 punto 11 del CCNL, riassumere il medesimo dipendente alle condizioni ivi previste, senza adire a nuove procedure concorsuali ovvero selezioni ai sensi della L. 56/ 1987?

La clausola contrattuale ha integrato senza innovare quanto già previsto dal precedente CCNL. A tal fine, si fa rinvio, ai chiarimenti forniti sull'argomento da questa Agenzia e trasmessi, con note n. 2964 del 9.5.1996 e n. 3179 del 20.05.1998 a tutte la Aziende di comparto per il tramite degli Assessorati alla Sanità.

20. L'art. 41, comma 5 punto 15, ha abrogato il limite massimo di un anno nel triennio di aspettativa per motivi personali, sancito dall'art. 27 del CCNL 1.9.1995 nel conferimento degli incarichi?

La clausola contrattuale, nel prevedere la coincidenza del periodo di aspettativa del dipendente a tempo indeterminato con l'intera durata del contratto di lavoro a tempo determinato, si configura quale norma speciale rispetto alla previsione generale dell'istituto dell'aspettativa per motivi personali, di cui all'art. 27 del CCNL 1.9.1995.

Pertanto, il limite massimo di un anno nel triennio non trova applicazione nei casi di aspettativa per conferimento di incarico a tempo determinato, salvaguardando il diritto del dipendente alla conservazione del posto per tutta la durata dell'incarico.

La clausola, inoltre, non distingue se il contratto a tempo determinato e le sue proroghe siano stipulati con aziende diverse e senza soluzione di continuità.

21. Quale deve essere il triennio da prendere a base di calcolo per il computo dei dodici mesi massimi di aspettativa per motivi personali o di famiglia, disciplinata dall'art. 27 del CCNL 1.9.1995?

Nel rammentare che la concessione dell'aspettativa prevista dall'art. 27 del CCNL 1.9.1995 è facoltativa, si ritiene, pur in mancanza di una espressa previsione contrattuale, che il triennio da prendere a base di calcolo per il computo dei dodici mesi massimi di assenza, come per la malattia, sia quello che precede l'ultima aspettativa richiesta.

22. Qual è l'Organo attualmente competente all'impugnativa da parte del dipendente delle sanzioni disciplinari, visto il rinvio operato dall'art. 43 del CCNL ad un contratto successivo per la disciplina delle procedure di conciliazione ed arbitrato?

Ai sensi dell'art. 43, le parti si sono impegnate a negoziare le procedure di conciliazione e arbitrato in un prossimo CCNL ancora in corso di stipulazione. Nelle more, ai sensi dell'art. 59, comma 7, del d.lgs 29/1993 e succ. modif. ed integraz., il dipendente può impugnare, nei termini ivi previsti, la sanzione disciplinare davanti al Collegio arbitrale, Organo ancora attualmente competente, come si evince dall'art. 6, comma 1 lett. C) lett. b) del CCNL.

23. Come si concilia la mancata disapplicazione dell'allegato 2 all'art. 40 del DPR 384/1990 con le declaratorie delle categorie e profili del nuovo contratto, soprattutto per quanto attiene le mansioni degli operatori tecnici addetti all'assistenza?

Con le clausole contrattuali relative al nuovo sistema classificatorio è stato superato definitivamente il precedente inquadramento del personale del Servizio sanitario nazionale, basato sulle posizioni funzionali previste dal DPR 761/1979 e dal DPR 384/1990.

La circostanza che l'art. 44 del CCNL non disapplichì espressamente l'allegato 2 all'art. 40 del DPR 384/1990 non significa che tale tabella possa ritenersi tuttora vigente, in quanto priva dei necessari presupposti giuridici. Essa, poiché incompatibile con il nuovo sistema classificatorio

ed, in particolare, con la declaratoria alla categoria B dell'allegato n. 1 al nuovo CCNL, cade nella generale disapplicazione prevista dalla lettera B) comma 1 del citato art. 44. Pertanto, le nuove attribuzioni del personale già ricompreso nel predetto allegato vanno ricondotte a quelle delle vigenti declaratorie.

VARIE

24. Per l'esercizio della professione di infermiere, è obbligatoria l'iscrizione all'Albo professionale, indipendentemente dalla data di assunzione in servizio del dipendente?

Il quesito è di competenza del Ministero della Sanità.

25. Spetta l'indennità di fine rapporto al personale non di ruolo per periodi inferiori all'anno di servizio?

La Corte Costituzionale, con sentenza n. 208/1986, ha sancito il principio secondo cui l'indennità di fine rapporto spetta sempre e comunque in proporzione del lavoro prestato.

26. L'assegno per il nucleo familiare spetta in misura intera in tutti i casi di erogazione dello stipendio anche in misura ridotta?

La tabella allegato 1 al CCNL integrativo 1994-1997 del 22.5.1997 (pubblicato sulla G.U. del 13.6.1997 n. 136) elenca tutte le ipotesi in cui l'assegno per nucleo familiare compete.

27. Deve essere corrisposta l'indennità sostitutiva di preavviso a dipendente il cui rapporto deve essere risolto per inabilità assoluta e permanente a qualsiasi proficuo lavoro prevista dall'art. 39 del CCNL 1.9.1995 non modificato dal CCNL del 7.4.1999?

L'Azienda, accertata l'inidoneità a qualsiasi proficuo lavoro del dipendente ai sensi delle vigenti disposizioni e nel rispetto delle garanzie previste per il lavoratore, ai sensi dell'art. 23 del CCNL 1.9.1995, utilizzando la facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro deve corrispondere allo stesso l'indennità sostitutiva del preavviso, prevista dal medesimo art. 23, comma 4.

Si richiamano i chiarimenti sull'argomento già forniti a tutte le Aziende ed Enti del comparto per il tramite degli Assessorati con note n. 2964 del 9.5.1996, n. 4017 dell'11.6.1997 e n. 3179 del 20.5.1998.

28. Si segnala un errore materiale nelle modalità di accesso al livello economico Ds per quanto attiene i passaggi dall'interno. Infatti, la dizione esatta dopo i due punti è la seguente: "ai sensi dell'art. 17 ed, ove previsto, dell'art. 16 del presente contratto".

La correzione sarà formalizzata con il CCNL del 2° biennio di parte economica 2000-2001.