

25 giugno 2001 - Prot. 9545

**Agli ASSESSORATI ALLA SANITÀ
delle Regioni e delle
Province Autonome
Loro Sedi**

OGGETTO: Chiarimenti clausole del [CCNL 1998-2001 del personale del comparto sanità, stipulato il 7 aprile 1999](#) e segnalazione delle novità negli stipulandi CCNL relativi al II biennio economico 2000 –2001 ed alle code contrattuali.

Continuano a pervenire numerosi quesiti in ordine ad alcune specifiche clausole del CCNL del personale del comparto Sanità, stipulato il 7 aprile 1999, per alcuni dei quali pare opportuno fornire chiarimenti, allo scopo di favorirne l'omogeneità di applicazione.

Per molti dei quesiti proposti la risposta non è riscontrabile nel predetto contratto del 7 aprile 1999 tuttora valido per la parte normativa del quadriennio 1998 – 2001 mentre la soluzione è stata, invece, rinvenuta nelle ipotesi di accordo – siglate il 7 giugno 2001, rispettivamente per il rinnovo del II biennio di parte economica 2000 – 2001 e per le code contrattuali che completano il processo di trasformazione previsto dall'art. 69 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165. In dette ipotesi è stata affrontata e risolta anche la vertenza relativa all'inquadramento dei profili professionali sanitari e dell'assistente sociale.

Tali ipotesi di contratto hanno appena iniziato il proprio iter approvativo che prevede il parere del Comitato di settore nonché la certificazione positiva della Corte dei Conti. Le norme contenute nei testi , disponibili sul sito www.aranagenzia.it non sono dunque ancora operative ma entreranno in vigore solo dopo la stipulazione definitiva dei relativi contratti.

Pare, tuttavia, utile ed opportuno a questa Agenzia fornire sulle questioni già prospettate con i richiamati quesiti che trovano soluzione nei nuovi testi, una adeguata informazione in anteprima, dedicando ad esse la parte III della presente nota di chiarimenti e preavvertendo che esse potranno trovare soluzione al completamento dell'iter negoziale.

Considerata la rilevanza degli argomenti trattati si prega, altresì, di dare al presente documento, pubblicato anche sul citato sito, la massima diffusione tra le aziende e gli enti del comparto di propria competenza territoriale.

In ogni caso si ricorda che la gestione dei contratti collettivi rientra nell'esercizio delle specifiche attività, attribuzioni, competenze e responsabilità proprie delle singole aziende e con il presente documento l'Aran non intende vincolare nè l'autonomia nè le scelte interpretative delle stesse.

Si coglie l'occasione per inviare distinti saluti.

IL PRESIDENTE

(Avv. Guido Fantoni)

NOTA DI CHIARIMENTI SUL CCNL 7 APRILE 1999 E SEGNALAZIONE DELLE NOVITA' NEGLI STIPULANDI CCNL RELATIVI AL II BIENNIO ECONOMICO 2000 –2001 ED ALLE CODE CONTRATTUALI.

N.B Nel testo della presente nota il CCNL del 7 aprile 1999 viene indicato come "CCNL"

A) PARTE I

1. Art. 7 – Comitati per le pari opportunità

· 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?

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.

2. 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 al CCNL non è un "mansionario", si rileva che i compiti attribuiti ai profili non sono esaustivi. Infatti, l'art. 13 del 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). Sul punto si rinvia anche alla parte III, punto 1, ultimo quesito per le novità introdotte dallo stipulando accordo sulle code contrattuali .

3. 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.

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) , fatto salvo quanto si dirà nella parte III al punto 1, primo quesito.

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. Sull'aggiornamento delle declaratorie si veda anche la parte III, punto 1, quesito n. 2.

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.

4. Artt. 17 e 22- Criteri e procedure per i passaggi all'interno di ciascuna categoria

· 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.

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

- 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.

6. Artt. 23- 25 – Rapporto di lavoro a tempo parziale

- 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.

- Ai sensi dell'art. 25, comma 4, del CCNL, anche l'indennità di polizia giudiziaria deve essere corrisposta in misura proporzionale alla prestazione lavorativa?**

La risposta è affermativa, in quanto la clausola contrattuale è onnicomprensiva e non opera distinzioni tra tipologie di indennità (cfr. tabella all. 1 al CCNL integrativo del 22 maggio 1997).

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

Il quesito non è di chiara formulazione e si presta, pertanto, ad una pluralità di considerazioni. 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 primo quesito del commento sul tempo parziale.

7. 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.

8. Art. 30 – Trattamento economico stipendiale di prima applicazione

- Al personale neoassunto a tempo determinato o indeterminato bisogna corrispondere l'indennità professionale specifica, ex art. 30, comma 5, ed allegato n. 6 del CCNL?**
- Al personale neoassunto – infermiere professionale VI livello – bisogna corrispondere l'assegno ad personam di L. 155.000 annue, indicato alla nota 3) dell'allegato n. 7 del CCNL?**

La risposta al primo quesito è affermativa purchè si tratti di personale appartenente allo specifico profilo indicato nella tabella all. 6 del CCNL.

Quanto al secondo quesito appare chiaro che il trattamento economico di cui alla nota è riferito all'infermiere con 20 anni di servizio, al quale a suo tempo non è stata assegnata la maggiorazione prevista dall'art. 45, comma 3 del CCNL 1.9.1995 e che non può essere confuso con il neo assunto, collocato al VI livello della tabella n.7 senza alcuna nota .

9. Art. 31 – Norme transitorie e finali dell'inquadramento economico

- Ai dipendenti che, a seguito di concorso bandito prima della entrata in vigore del CCNL, sono passati dall'ex terzo all'ex quarto livello, con inquadramento nella categoria B, livello iniziale, spetta anche l'equivalente della maggiorazione dell'indennità di qualificazione professionale prevista dall'ex art. 45, commi 3 e 4, del CCNL 1.09.1995, come assegno ad personam?**

Le problematiche rappresentate dal quesito hanno già trovato risposta nella nota ARAN di chiarimenti n. 1152 dell'8.02.2000 (risposta n. 12), pubblicata anche sul sito Aran, che si conferma.

10. Art. 35 – Criteri per la progressione economica orizzontale

- Spetta l'indennità infermieristica ex art. 49 del DPR 384/1990, ad un infermiere psichiatrico di categoria C che abbia compiuto 25 anni di servizio continuativo, proprio in data 31.12.1999?**

Come già precisato con la nota ARAN di chiarimenti n. 1152 dell'8.02.2000 (risposta n. 16), pubblicata anche sul predetto sito l'indennità infermieristica continua ad essere corrisposta per intero con le previgenti modalità fino al 31.12.1999 (incluso). Infatti, l'art. 40, comma 1, del CCNL espressamente prevede che **successivamente al 31.12.1999** (e, quindi, con decorrenza dall'1.1.2000) l'importo delle indennità che sarebbero state maturate dal personale interessato al raggiungimento delle anzianità previste dall'art. 49 del DPR 384/1990, affluisce al fondo dell'art. 39 per il finanziamento dei percorsi economici orizzontali e delle posizioni organizzative secondo la ripartizione definita in contrattazione integrativa. Qualora l'importo della maggiorazione lo consenta questo si trasformerà in fascia economica altrimenti costituirà un assegno ad personam riassorbibile con la fascia successiva (art. 31, comma 5), applicandosi in tal caso la clausola generale di cui al comma 2 dello stesso articolo.

- **La selezione prevista dall'art. 35, comma 4, del CCNL deve essere attuata per ciascun anno di riferimento, con decorrenza fissa 1° gennaio di ogni anno o è possibile posticipare la data al 1° di febbraio?**
- **È possibile decurtare il valore economico del beneficio complessivo da attribuire, al fine di consentire la erogazione del beneficio – sia pure in misura ridotta – a tutti i dipendenti aventi titolo?**
- **Alla predetta selezione può essere ammesso il dipendente che, nell'anno di riferimento, sia stato collocato in quiescenza?**

Le misure delle fasce e le decorrenze non possono essere rideterminate dalle parti in sede locale nemmeno per le finalità di cui al secondo quesito, in quanto non si tratta di materie demandate al livello della contrattazione integrativa. Naturalmente la decorrenza è a garanzia del dipendente, perché è mantenuta anche se le operazioni selettive sono successive.

Come già precisato con la nota ARAN di chiarimenti n. 1152 dell'8.02.2000 (risposta n. 18), pubblicata anche sul sito Aran i passaggi da una fascia all'altra immediatamente successiva avvengono dal 1° gennaio di ogni anno alle condizioni indicate dall'art. 35, comma 4, del CCNL. L'attribuzione del beneficio essendo la decorrenza retroattiva al 1 gennaio di ogni anno, compete anche ai dipendenti cessati dal servizio dopo tale data e, quindi, nel corso dell'anno di riferimento della selezione.

- **Gli effetti della progressione economica orizzontale decorrono dalla stipula del contratto collettivo integrativo con il quale si individuano ulteriori criteri per la progressione?**

La progressione orizzontale non si configura come posto di organico sul quale espletare "mansioni superiori".

La stipula del contratto collettivo integrativo a completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica orizzontale dettati dal CCNL è condizione fondamentale per la corretta applicazione di tale istituto.

In ogni caso, la decorrenza degli effetti economici dell'istituto decorrono, a regime, dal 1° gennaio di ogni anno, mentre per la prima applicazione la decorrenza dovrà essere definita in contrattazione integrativa.

11. Art. 36 – Misura dell'indennità di funzione

- **Considerato che l'indennità di funzione da corrispondere ai dipendenti con posizione organizzativa assorbe i compensi per lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 36, comma 2, è da considerarsi preclusa anche la possibilità di usufruire di riposi compensativi?**

Il riassorbimento dello straordinario nel compenso per l'indennità di funzione per le posizioni organizzative sta a significare, come per la dirigenza, che detta indennità compensa anche tale eventualità. Pertanto, viene meno la possibilità di fruire di riposi compensativi.

12. Art. 38 – Finanziamento dei trattamenti accessori

- **Come si determina il fondo per il compenso del lavoro straordinario, per l'anno 1998, qualora l'ammontare del fondo consolidato al 31.12.1997 fosse eccedente rispetto a quello risultante dall'applicazione del criterio indicato dall'art. 38, comma 1 del CCNL?**
- **Qual è il significato da attribuire al termine "consolidato" cui fa riferimento l'art. 38, comma 1, del**

CCNL a proposito dell'ammontare del fondo per il compenso del lavoro straordinario e delle particolari condizioni di lavoro?

- **È corretto riferire l'eventuale eccedenza del fondo consolidato al 31.12.1997 (fondo storico) al numero dei dipendenti in servizio alla stessa data, tenuto conto delle intervenute variazioni di tariffe orarie per effetto dei periodici aumenti dei tabellari?**
- **In caso affermativo, possono le Aziende ricostruire il fondo sulla base della dotazione organica al 31.12.1997 e delle tariffe in vigore a tale data?**

Il termine "consolidato" si riferisce ai fondi correttamente formati, ai sensi delle previgenti disposizioni contrattuali – art. 43, comma 2 punti 1), 2) e 3) del CCNL 1° settembre 1995, come modificati ed integrati dai CCNL del 27 giugno 1996, relativo al secondo biennio economico, e dal CCNL integrativo del 22 maggio 1997. Il calcolo è effettuato sulla base del personale in servizio al 31.12.1997, salvo gli effetti della programmazione annuale o pluriennale del fabbisogno di personale, come previsto dall'art. 39, comma 8 del CCNL. Il mutamento delle tariffe orarie non comporta incrementi del fondo, ma implica la necessità di razionalizzare l'uso del ricorso all'istituto straordinario, perché diversamente operando il fondo risulterebbe incapiente.

- **I residui del Fondo per il trattamento accessorio relativi al 1998 e non utilizzati nel corso del 1999 possono essere fatti confluire nel Fondo per il finanziamento delle fasce, utilizzandoli per l'applicazione dei passaggi di fascia previsti dall'art. 35 del CCNL, con decorrenza dall'1.1.1999?**
- **La quota di produttività collettiva che integra, ai sensi del comma 4 lett. a) dell'art. 39 del CCNL, il fondo ivi previsto con decorrenza dall'1.07.1999, può essere comunque utilizzata per l'anno 1999 nell'ambito della produttività collettiva?**
- **Ai fini dell'incremento del fondo ex art. 39 del CCNL, si può procedere anche per l'anno 2000 all'utilizzo del fondo della produttività collettiva, sottraendo al medesimo un'altra quota economica in misura analoga a quella già accantonata per l'anno 1999 (15%)?**
- **La produttività non corrisposta nell'anno di competenza va in economia o viene distribuita nell'anno seguente?**

Il contratto prevede alcune flessibilità nella gestione dei fondi contrattali, consentendo il passaggio temporaneo o permanente delle risorse da un fondo all'altro, previa contrattazione integrativa aziendale e tenuto conto dei vincoli introdotti dal contratto nazionale.

Al fondo dell'art. 39 del CCNL possono affluire solo risorse aventi carattere di stabilità. Quindi, i risparmi del fondo di cui all'art. 38, comma 1 del CCNL, per affluire al citato fondo dell'art. 39 devono avere tale natura, nel senso che devono provenire o da riduzione degli organici o da razionalizzazione dei turni. Il passaggio una volta attuato è irreversibile. Tali risparmi sono di regola verificabili solo a consuntivo. Rimane, comunque, nel potere discrezionale dell'azienda, quantificare i risparmi derivanti dai programmi di riorganizzazione anche all'inizio dell'anno ai fini della contrattazione integrativa.

Costituisce eccezione a tale principio quanto stabilito dall'art. 38, comma 7 del CCNL, che prevede la possibilità, in sede di contrattazione integrativa, alle condizioni ivi indicate e da data non anteriore al 1° luglio 1999, di decurtare il fondo della produttività collettiva di una quota parte (dal 10 al 15%) per incrementare il fondo dell'art. 39 del CCNL relativo ai percorsi economici orizzontali ed alle posizioni organizzative. Tale possibilità viene consentita dal contratto una sola volta ed è anch'essa irreversibile. In caso diverso il fondo rimarrebbe ben presto sprovvisto di risorse per la produttività. La clausola contrattuale richiamata stabilisce la data da cui è possibile effettuare il passaggio da un fondo all'altro: la contrattazione integrativa può anche posticipare la decurtazione del fondo di produttività, ma come già detto lo spostamento può aver luogo solo una volta.

Per l'ultimo quesito vedasi l'art. 41, comma 4 del CCNL.

- **Art. 39 – Finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica.**
- **Il fondo dell'art. 39 del CCNL in data 1.1.1998 va integrato con l'indennità infermieristica maturata dal personale sanitario nel biennio 1998-1999?**
- **Le somme per la corresponsione dell'indennità infermieristica per gli anni 1998 e 1999 sono a totale carico del bilancio dell'Azienda?**

Come già precisato con la nota ARAN di chiarimenti n. 1152 dell'8.02.2000 (risposta n. 16), pubblicata anche sul sito Aran, 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. L'importo della maggiorazione viene accreditato al fondo e sotto il profilo soggettivo per l'inquadramento economico si veda la risposta al quesito n. 10. Al fondo vengono, altresì, accreditati i risparmi relativi alle risorse derivanti dall'indennità infermieristica che sarebbe stata maturata dai singoli dipendenti, non più erogata da quella data, con decorrenza 1.1.2000.

Il fondo è, altresì, integrato con i risparmi derivanti dagli importi delle medesime indennità ivi indicate relative al personale cessato dall'1.1.1998, le quali come noto venivano corrisposte a carico dei bilanci delle aziende.

· Ai fini del finanziamento della dotazione organica per aumento del personale, i maggiori oneri a carico dell'Azienda, di cui all'art. 39, comma 8, del CCNL, devono essere previsti solo per la quota parte di personale in servizio eventualmente in aumento rispetto alla base di calcolo ovvero sono costituiti da apposite integrazioni da fare per ogni singola assunzione, indipendentemente se il saldo del personale in servizio sia attivo o passivo?

La materia è chiaramente regolata dalle norme citate e la soluzione deve essere coerente con gli atti di organizzazione delle aziende e con il fabbisogno programmato di personale che se, in aumento, richiede i corrispondenti processi di integrazione del bilancio e dei fondi al fine di attribuire il trattamento economico accessorio al nuovo personale per evitare che gli stessi vengano ridotti e non possano essere utilizzati per le proprie finalità.

· Considerato che l'art. 39, comma 1, del CCNL, nello stabilire le modalità di formazione del fondo, prende a base di calcolo il personale in servizio all' 1.01.1998 e che nella tabella allegato n. 7 non si fa alcun riferimento al personale in servizio part-time, si deve operare una riduzione della posizione economica, in ragione del rapporto di lavoro ad orario ridotto?

La formazione del fondo va fatta per intero per poi quantificare i risparmi per il rapporto di lavoro part-time per il cui utilizzo si rinvia alle circolari esplicative del Dipartimento della Funzione Pubblica citate al punto 6 nonché alla legge 662. art. 1, comma 59 e seguenti ed all'art. 38, comma 4 lettera a).

B) PARTE II

· V a r i e

1. Indennità integrativa ex liv. VIII bis

· A seguito della confluenza dell'ex VIII bis nella categoria D livello super, si deve continuare, comunque, ad erogare l'indennità integrativa nella misura in godimento alla data del 31.12.1997?

In mancanza di diversa precisazione contrattuale, la risposta è affermativa.

2. Legge 11.02.1994, n. 109 – legge quadro in materia di lavori pubblici

· La percentuale fino all'1,5 % del valore dei lavori di progettazione di lavori pubblici, che la legge n. 109/1994 e successive modificazioni destina ad incentivi per il personale delle amministrazioni che ha partecipato a tali attività, deve intendersi al lordo oppure al netto di tutti gli oneri riflessi?

La percentuale prevista dalla legge 109/1994, che i CCNL (sia del comparto che della dirigenza dei ruoli) hanno ricompreso nelle voci di finanziamento del trattamento accessorio del personale che partecipa alle attività ivi indicate, deve intendersi al lordo degli oneri riflessi, in quanto, in caso contrario, vi sarebbe l'obbligo per le aziende di procedere alla relativa copertura con il proprio bilancio, ipotesi questa non prevista né dalla legge né dal contratto. Ciò a meno che nel valore complessivo dell'opera non siano ricompresi anche gli oneri riflessi relativi ai predetti compensi.

3. Legge 31.03.2000, n. 78 – delega al governo in materia di riordino dell'Arma dei Carabinieri, del Corpo forestale dello Stato, del Corpo della Guardia di Finanza e della Polizia di Stato

· L'abrogazione operata dall'art. 6, comma 5 lettera m) della L. 78/2000 dell'art. 43 della L. 27.12.1997, n. 449, deve intendersi estesa anche ai CCNL del comparto e delle aree dirigenziali della Sanità, dove tale articolo corrisponde ad una delle voci di incremento dei fondi contrattuali?

L'abrogazione della disposizione di legge non può che riferirsi all'ambito applicativo in cui essa opera che non riguarda, come è evidente, il comparto sanità essendo diretta a personale statale non contrattualizzato.

4. Personale assente per mandato elettorale (leggi 815/1985 e 265/1999).

· Il personale assente per mandato elettorale può percepire, per le giornate di assenza relative all'espletamento del mandato e superiori alla franchigia prevista dal contratto decentrato, i compensi di produttività?

La produttività non dovrebbe essere commisurata alle giornate di presenza dei dipendenti, ma al raggiungimento degli obiettivi, assegnati. L'ARAN non è in grado di fornire risposte riguardanti l'interpretazione dei contratti aziendali.

5. Legge quadro 5.02.1992, n. 104

· È ammissibile il trasferimento in mobilità volontaria verso l'Azienda di una Regione di un dipendente dell'Azienda Ospedaliera beneficiario della L. 104/1992 la quale, nel rilevare la propria natura di Azienda imprenditoriale costituitasi con atto di diritto privato, ai sensi dell'art. 3 del d.lgs 229/1999, oppone il proprio diniego?

L'atto aziendale di diritto privato previsto dall'art. 3, comma 1 bis del d.lgs. 229/1999 nel disciplinare l'organizzazione ed il funzionamento delle aziende sanitarie, cui la legge ha riconosciuto personalità giuridica pubblica ed autonomia imprenditoriale, attiene all'aspetto organizzatorio interno dell'azienda.

L'atto aziendale, pertanto, non modifica la natura giuridica dell'azienda che rimane pubblica e pubblici sono anche i suoi dipendenti, ai sensi dell'art. 1, comma 2 del d.lgs 29/1993 (ora d.lgs. 165/2001), non disapplicato dal d.lgs 229/1999. Al contrario l'art. 3 bis comma 14 stabilisce che il rapporto di lavoro del personale è regolato dal d.lgs. 29/1993 (ora d.lgs. 165/2001) e, quindi, mediante i contratti collettivi nazionali di lavoro. È pertanto, con riferimento alla disciplina prevista dalla fonte pattizia (o dalla legge ove questa non si sia ancora espressa o non sia esaustiva della casistica) che va inquadrato il quesito proposto.

In particolare nel caso si richiama la normativa anche contrattuale che regola la materia (cfr. CCNL del 22 maggio 1997), precisando, altresì, che l'art. 33 della legge-quadro n. 104/1992 per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate, nel disciplinarne i benefici, non distingue tra lavoratori pubblici e privati.

C) PARTE III

In questa parte vengono evidenziati i quesiti che troveranno una soluzione con gli stipulandi CCNL del II biennio economico 2000 – 2001 e delle code contrattuali, siglati il 7 giugno u.c. di cui in premessa. Si rinnova l'avvertenza, per le ragioni esplicitate in premessa, che le norme indicate nei punti sottotitolati non sono ancora operative.

1. Art. 15 – Progressione interna nel sistema classificatorio

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

· 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 dell'ipotesi di accordo sulle code contrattuali 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.

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 dell'ipotesi relativa alle code contrattuali sono stati , 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.

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

Il quesito trova risposta nell'art. 4 delle code contrattuali (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.

2. Art. 23 - 25: 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.

3. Art. 31 – Norme transitorie e finali dell'inquadramento economico .

È applicabile l'art. 31, comma 10 del CCNL in caso di assunzione di personale sia nella stessa categoria, ma in un profilo diverso rispetto a quello ricoperto presso l'Azienda sanitaria di provenienza, sia in una categoria inferiore rispetto a quella occupata presso l'Azienda di provenienza, senza soluzione di continuità?

I quesiti relativi a questo punto trovano risposta nell'art. 6 dell'ipotesi di accordo relativa al II biennio economico nel quale viene formulata una clausola di interpretazione autentica, che - non appena lo stipulando contratto entrerà in vigore - avrà carattere retroattivo, coincidendo la sua operatività con quella del CCNL del 7 aprile 1999.

4. Art. 36 – Misura dell'indennità di funzione

· La misura dell'indennità di funzione assorbe le differenze economiche delle fasce?

L'indennità di funzione per le posizioni organizzative è aggiuntiva rispetto al trattamento economico complessivo in godimento del dipendente comprensivo delle fasce economiche. Infatti, come si evince chiaramente dal testo dell'art. 39, comma 5 del CCNL le uniche voci del trattamento accessorio oggetto di riassorbimento sono quelle del lavoro straordinario nella misura prevista dal medesimo comma. Tale punto è definitivamente chiarito con l'art. 11 dell'ipotesi di accordo relativa al II biennio economico.

5. Trattamento economico

· Il fondo ex art. 39 del CCNL può essere integrato con la RIA?

L'art. 39 del CCNL per il biennio economico 1998 – 1999 precisa in maniera puntuale quali siano le voci da cui il fondo in oggetto è costituito, tra le quali la RIA non è ricompresa. Tale utilizzo sarà possibile, invece, per il biennio 2000-2001, come risulta dall' art. 3 comma 3, lettera a) dell'ipotesi di accordo relativa al II biennio economico.

6. Art. 41 – Disposizioni particolari

· 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.

7. Art. 43 del CCNL 1998-2001 – Norme di rinvio -

· È stata avviata la negoziazione delle procedure di conciliazione ed arbitrato prevista dall'art. 43 del CCNL?

Il Contratto collettivo nazionale quadro in materia di procedure di conciliazione ed arbitrato è stato stipulato il 23 gennaio 2001 ed è immediatamente operativo. L'art. 51 dell'ipotesi di accordo sulle code effettua il coordinamento con la disciplina del rapporto di lavoro del personale del SSN.

D) PARTE IV

Questa Agenzia ha ritenuto di non dover entrare nel merito di altri quesiti pervenuti che rientrano nelle casistiche di seguito elencate :

· finalizzati a chiedere conferma di quanto il CCNL e le declaratorie ad esso allegate già espressamente prevedono senza alcuna oggettiva difficoltà interpretativa;

- privi del necessario carattere di generalità, attendendo a casi riguardanti singoli soggetti e della cui soluzione può essere responsabile soltanto l'azienda - datore di lavoro ;
- attinenti a fattispecie che sono già state esaurientemente affrontate in precedenti note di chiarimenti, trasmesse a tutte le aziende ed enti per il tramite degli Assessorati alla Sanità e disponibili sul sito www.aranagenzia.it;
- relativi a materie che non possono essere disciplinate da disposizioni contrattuali, in quanto coperte da riserva di legge o atto normativo o attinenti all'organizzazione ovvero a requisiti richiesti per l'accesso ai profili sanitari, disciplinati dai decreti ministeriali della Sanità, ai sensi dell'art. 6, comma 3 del d.lgs. 502/1992;
- attinenti all'interpretazione di normativa pregressa anche contrattuale o di istituti non disapplicati dai CCNL, 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, alle quali questa Agenzia fa rinvio.