

20 marzo 2002 - Prot. 3175

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

Loro Sedi

OGGETTO: Chiarimenti sulle clausole del CCNL, Il biennio economico 2000 - 2001 stipulato il 20 settembre 2001.

La stipulazione del CCNL relativo al II biennio economico 2000 – 2001 per il personale del comparto stipulato il 20 settembre 2001 – date le novità in esso contenute - ha determinato la formulazione di numerosi quesiti scritti e telefonici in ordine ad alcune specifiche clausole. La loro ripetitività e generalità - rende opportuno che questa Agenzia, fornisca i chiarimenti richiesti allo scopo di favorire l'omogeneità di applicazione dei relativi istituti, ai sensi di quanto previsto dall'art. 46 comma 1 del dlgs. 165/2001.

Considerata la rilevanza degli argomenti trattati, si prega di dare al presente documento, la massima diffusione tra le aziende e gli enti del comparto di propria competenza territoriale, rammentando, come sempre, che la gestione dei contratti collettivi rientra, in ogni caso, nella specifica attività, competenza e responsabilità delle aziende.

Si rammenta che le precedenti note di chiarimenti prot. n. 4960 del 30 giugno 1999, prot. n. 1152 del 8 febbraio 2000 e prot. n. 9545 del 25 giugno 2001 - come la presente – sono comunque rinvenibili sul sito internet di questa Agenzia.

IL PRESIDENTE
(Avv. Guido Fantoni)

A) CCNL II biennio economico stipulato il 20 settembre 2001

1) Art. 2 - Incrementi tabellari

· Gli incrementi tabellari riferiti alle fasce sono finanziati dalle aziende con risorse dei propri bilanci o con risorse di cui all'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999?

Il CCNL, nel rideterminare il valore delle fasce di cui ai prospetti delle tabelle C, D ed E, ha direttamente utilizzato le risorse messe a disposizione per il rinnovo biennale derivanti dal tetto di inflazione, usando una tecnica diversa dal passato che comportava problemi in ordine all'entità degli incrementi del fondo di riferimento in rapporto al personale in servizio. Pertanto il costo dell'operazione è stato direttamente assunto dal contratto nazionale. Di conseguenza il fondo di cui all'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999 è automaticamente rivalutato in misura corrispondente alla somma degli incrementi delle fasce attribuite dalle citate tabelle del CCNL, al personale in servizio che grava sul fondo medesimo, senza necessità, quindi, di ricorrere a risorse di bilancio per la sua integrazione.

A loro volta, le risorse indicate nell'art. 3, comma 3, lettera b) del CCNL in esame sono solo quelle residue dopo l'insieme delle operazioni effettuate dal contratto nazionale per il rinnovo del biennio e non altrimenti utilizzate (né per il trattamento tabellare o per le fasce di cui sopra etc.). Trattandosi di risorse residue è stato possibile quantificarne la percentuale che rimane destinata al fondo dell'art. 39.

2) Art. 3 – Finanziamento dei trattamenti economici

· Ai sensi dell'art. 3, comma 3, il fondo dell'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999 per l'anno 2001 è incrementato anche dalla quota pari al 0,81 % del monte salari annuo 1999?

L'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999, al comma 2 prevedeva una serie di modalità di integrazione del relativo

fondo. In particolare quella di cui al punto c) era derivante dalle risorse "fresche", complessivamente a disposizione del rinnovo contrattuale, non utilizzate per altre voci stipendiali. Pertanto, l'integrazione di una quota pari allo 0.81 % del monte salari annuo calcolato con riferimento al 1997, aveva carattere residuale ed esauriva i propri effetti entrando a regime. Ciò sta a significare che, tale specifica integrazione, operando a decorrere dal 31 dicembre 1999, valeva per l'anno 1999 nella misura pari ad un 1/365° e nella misura intera per l'anno 2000, consolidandosi definitivamente nel fondo per l'anno 2001 e successivi, senza alcuna possibilità di reiterazione dell'incremento.

Nel convenire con riferimento a quanto sopra sulla imprecisa dizione dell'art. 3, comma 3 del CCNL in esame, si ritiene opportuno chiarire che dell'art. 39, comma 4, mantengono, dunque, la propria attualità solo l'incremento previsto dalla lettera a), ove non ancora effettuato, nonché quelli delle lettere b) e d). Questi si aggiungono ovviamente a quelli previsti dall'art. 3, comma 3, lett. b) oggetto del presente quesito.

3) Art. 5 – Indennità di rischio da radiazioni

- A quali categorie di personale spettano i benefici economici e l'attribuzione del congedo aggiuntivo?**
- Con quale cadenza vengono effettuate le visite periodiche sugli operatori esposti al rischio radiologico?**
- Quale informazione deve essere data alle organizzazioni sindacali sugli esiti dei previsti accertamenti ?**
- Da quale data l'indennità di rischio radiologico deve essere assoggettata al TFR?**

L'art. 5 del CCNL II biennio economico del 20 settembre 2001, per i tecnici sanitari di radiologia, ha trasformato l'indennità di rischio radiologico in indennità professionale specifica. L'indennità ha mantenuto la sua originaria dizione solo per il personale diverso esposto in modo permanente al medesimo rischio radiologico. L'indennità è fissata nella misura di L. 200.000 mensili lorde ed il beneficio comporta anche 15 gg di ferie aggiuntive da fruirsi in una unica soluzione nell'anno di competenza, senza possibilità di frazionamento. Ciò indipendentemente dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro svolto (su 5 o 6 giorni). Nella fruizione delle ferie aggiuntive che riguardano il riposo biologico rimangono assorbiti i riposi settimanali e compensativi (per l'orario articolato su 5 gg) e le eventuali festività ricadenti nel periodo. Il personale interessato è sottoposto a visita periodica con cadenza semestrale e le modalità dell'informazione sono definite in azienda alla luce dell'art. 6, comma 1 lettera A) del CCNL del 7 aprile 1999. L'esposizione è accertata sulla base delle vigenti disposizioni di legge per il tramite dei soggetti a ciò deputati.

L'indennità di rischio radiologico, che ha assunto, solo per i tecnici sanitari di radiologia medica, dall'entrata in vigore del CCNL la denominazione di indennità professionale specifica, dal 31 dicembre 2001 - rientra anche tra le voci da prendersi in considerazione sia ai fini dell'indennità premio di servizio che per il trattamento di fine rapporto. Ciò si ricava dalla lettura combinata degli artt. 14 del CCNL relativo al II biennio 2000 – 2001, del 20 settembre 2001, e dall'art. 46 del CCNL integrativo, stipulato in pari data nonché dalle disposizioni emanate dall'INPDAP.

4) Art. 6 – Clausola di interpretazione autentica

- La clausola di interpretazione autentica dispone l'applicazione dell'art. 31, comma 10, del CCNL 7 aprile 1999 si applica anche nel caso di dipendenti del S.S.N. vincitori di pubblico concorso o assunti a tempo indeterminato. Trattandosi di clausola di interpretazione autentica la decorrenza è retroattiva alla data di entrata in vigore del citato CCNL per il quadriennio 1998-2001?**

La risposta è affermativa ai sensi dell'art. 11 del CCNL del 7 aprile 1999.

5) Art. 8 - Utilizzazione delle risorse aggiuntive per il ruolo sanitario e tecnico – profilo di assistente sociale

· Al personale infermieristico della categoria C, titolare di un assegno *ad personam* attribuito in data successiva al 1 gennaio 1998 (ed entro il 31 dicembre 1999), ma non ancora assorbito in una nuova fascia entro il 31 agosto 2001, al momento dall'inquadramento in Cat. D deve essere mantenuto un doppio assegno personale ovvero si può verificare se dalla sommatoria derivi la possibilità di attribuire la fascia successiva?

Il quesito configura una ipotesi non espressamente prevista dal CCNL nella tabella G. Ciò nonostante è ragionevole ipotizzare che l'azienda, al momento dell'inquadramento del dipendente nella categoria D per effetto degli artt. 8 e 9, proceda a sommare all' assegno *ad personam* già in godimento quello derivante dal nuovo inquadramento. Conseguentemente qualora dalla somma venga raggiunta la misura della fascia superiore l'azienda potrà procedere alla sua attribuzione d' ufficio, mantenendo l'eventuale eccedenza ancora residua come nuovo assegno *ad personam*.

6) art. 9 – Trasformazione dei posti e passaggi

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

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

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

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

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

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

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

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

Gli artt. 7 ed 8 del contratto in esame esplicitano in modo chiaro le proprie finalità, dirette a favorire il riordino e la riorganizzazione delle professioni sanitarie, riconoscendo in capo al personale appartenente alla categoria C del ruolo sanitario, nonché al profilo di operatore professionale assistente sociale del ruolo tecnico, contenuti di competenze, conoscenze e capacità nello svolgimento delle relative attività,

corrispondenti a quelle della categoria D dei rispettivi profili. Coerentemente con l'affermazione di tale principio, le norme di inquadramento non possono che applicarsi al personale impiegato nell'espletamento delle attività proprie del profilo di appartenenza, essendo il riconoscimento connesso con la effettività dello svolgimento – da parte del personale interessato - delle mansioni espressamente previste anche da specifiche norme di legge o regolamentari. Il nuovo inquadramento è, quindi, incompatibile con la utilizzazione del personale in questione in attività o in mansioni diverse da quelle indicate nelle norme che regolano l'esercizio della professione.

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

Il comma 6, dell'art. 9, ha previsto che il personale appartenente ai profili interessati dalla disposizione, pur se adibito a funzioni diverse anche per motivi di salute possa essere inquadrato nella categoria D solo a domanda - da presentarsi entro un breve lasso di tempo e nel rispetto delle condizioni indicate nella clausola contrattuale. Nel caso particolare in cui il dipendente non inoltri la domanda ovvero permanga l'impedimento derivante dalle condizioni di salute, l' inquadramento in diverso profilo della categoria C è comunque garantito, anche in deroga al possesso dei requisiti richiesti per l'accesso dall'interno, come si evince dalla lettura della clausola che non pone alcuna condizione in tal senso.

Il CCNL non ha previsto alcuna regola per l'inquadramento economico di tale personale nel nuovo profilo assegnato. Si ritiene, pertanto, che debba essere applicato il principio generale della salvaguardia del trattamento economico in godimento, sicchè l'importo dell'indennità professionale specifica ove spettante ai profili interessati, è mantenuto come assegno personale non riassorbibile. L'interpretazione è coerente con la ristrutturazione della retribuzione effettuata dall' art. 30 del CCNL 7 aprile 1999, dalla quale risulta che l'indennità professionale specifica di cui al comma 5 dello stesso articolo è la parte rimanente delle ex indennità di qualificazione professionale non utilizzata per l'individuazione della parte comune inserita nel trattamento economico iniziale. Ad ulteriore sostegno, si rammenta che l'indennità professionale specifica è percepita per dodici mensilità ancorchè sia pensionabile, ed è conteggiabile nell'indennità premio di servizio; pertanto, l'assegno personale mantiene le medesime caratteristiche.

La decorrenza dell'inquadramento nella categoria D del personale di cui sopra, adibito a funzioni diverse dal profilo di appartenenza ovvero addetto ad altre attività per motivi di salute, è correlata alla presentazione della relativa domanda entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del contratto **con riacquisizione delle mansioni proprie del profilo di appartenenza** e, comunque, previa certificazione del medico legale attestante la recuperata efficienza nei casi di allontanamento dal servizio di riferimento per motivi di salute. Gli adempimenti necessari devono essere portati a termine nel più breve tempo possibile .
L'inquadramento nella categoria D) riguarda solo il personale in servizio al 1 settembre 2001. Ciò si evince dall'art. 9, comma 1.

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

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

posseduto anche dal neo assunto vincitore di concorso. Sono, comunque, fatti salvi su questo punto, i criteri generali per il conferimento della funzione di coordinamento che le aziende definiranno con le previste procedure di concertazione.

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

7) Art. 10 – Indennità di coordinamento

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

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

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

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

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

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

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

lavoro risultano cumulabili con l'indennità di coordinamento.

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

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

8) art. 12 – Norma programmatica

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

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

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

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

Con riguardo al secondo quesito, per comprendere la reale portata della disposizione contrattuale in esame, occorre innanzitutto far riferimento all'art. 37 del CCNL 7 aprile 1999, relativo al finanziamento del sistema classificatorio. Questo è rimesso alla autonomia e responsabilità di ciascuna azienda cui compete rideterminare, sulla base delle proprie esigenze organizzative, la dotazione organica, anche per l'introduzione dei nuovi profili previsti dal sistema classificatorio medesimo, con oneri a carico del proprio bilancio. Per tale motivo - a regime - i passaggi verticali interni di cui agli artt. 16 e 17 del CCNL del 7 aprile 1999 avvengono nei limiti della dotazione organica prevista dall'azienda e sulla base della relativa programmazione in tema di gestione delle risorse umane, nel rispetto della percentuale stabilita dal DPR 220 del 2001 per garantire l'accesso dall'esterno mediante i pubblici concorsi. L'art. 12, comma 2, 1° periodo conferma esattamente il principio dell'art. 37, che attiene alla generale competenza a regime delle aziende. La particolarità del comma 2, 2° periodo, dell'art. 12 consiste solo nel fatto che **in deroga alle modalità di finanziamento del sistema classificatorio di cui all'art. 37, in prima applicazione ed "una tantum"**, una percentuale delle risorse destinate al fondo dell'art. 39 del citato CCNL del 1999 per il personale che non ha beneficiato degli artt. 9 e 10 del CCNL del II biennio economico 2000 – 2001 in esame, è utilizzata, anzichè per le precipue finalità del fondo stesso, per finanziare l'incremento della dotazione organica dei profili del personale menzionato nel comma in questione, al fine di avere una maggiore disponibilità di posti per i passaggi verticali interni.

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

declaratorie contrattuali uno "slittamento generalizzato" di livello.

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

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

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

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

9) Art. 14 - Effetti dei nuovi stipendi

· Al personale infermieristico inquadrato in categoria D con decorrenza 1° settembre 2001 la tredicesima mensilità va corrisposta interamente sul valore del trattamento economico in godimento al mese di dicembre 2001 o va calcolata sulla base dei differenti valori stipendiali dell'anno di riferimento? Allo stesso modo, come va calcolata la tredicesima al personale cessato dal servizio entro il 31 agosto 2001?

Per quanto attiene la corresponsione della tredicesima mensilità si fa presente che sono tuttora valide le prescrizioni contenute nel Decreto Legislativo del Capo Provvisorio dello Stato 25 ottobre 1946, n. 263, e successive modificazioni ed integrazioni.

Tale decreto, al quinto comma dell'articolo 7, precisa che la tredicesima mensilità va commisurata al trattamento spettante. Essa va corrisposta per intero, per le voci retributive previste, al personale in servizio continuativo dal 1° gennaio dell'anno di competenza

In caso di servizio prestato per periodi inferiori, per assunzione nel corso dell'anno o per cessazione dal servizio, va corrisposta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato o frazione di mese superiore ai 15 giorni.

In ognuno dei casi sopra elencati, la tredicesima mensilità va sempre calcolata sull'ultima retribuzione spettante.