

24 maggio 2002 - Prot. 5192

**AGLI ASSESSORATI ALLA SANITA'
DELLE REGIONI E PROVINCE AUTONOME
LORO SEDI**

OGGETTO: Chiarimenti sulle clausole del CCNL stipulato il 20 settembre 2001, integrativo del CCNL del personale del comparto sanità del 7 aprile 1999.

La novità delle materie disciplinate dal CCNL del 20 settembre 2001, integrativo del CCNL del personale del comparto sanità stipulato il 7 aprile 1999 ha indotto numerose aziende ed enti a formulare quesiti scritti e telefonici in ordine ad alcune specifiche clausole dei relativi istituti. Si rende, pertanto, opportuno, ad avviso di questa Agenzia, fornire chiarimenti anche in ordine a tale contratto 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, autonomia 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 e prot. n. 3175 del 20 marzo 2002 sono rinvenibili sul sito web di questa Agenzia.

CHIARIMENTI SUL CCNL INTEGRATIVO DEL 20 SETTEMBRE 2001

PARTE I

CCNL INTEGRATIVO 20 SETTEMBRE 2001

1) Art. 12 - Aspettativa

- ***L'aspettativa prevista dall'art. 12, comma 8 lettera a) per un periodo massimo di sei mesi per i dipendenti assunti a tempo indeterminato a seguito di vincita di pubblico concorso per la durata del periodo di prova, può essere prorogata in caso di interruzione per malattia, gravidanza, etc.?***
- ***L'aspettativa può essere consentita anche nei casi di assunzione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso organismi della Comunità Europea?***

L'art. 12, comma 8, lett. a) prevede la concessione di un periodo massimo di sei mesi di aspettativa per il periodo di prova, senza prevedere i casi in cui questo sia sospeso per effetto delle sopravvenute, eccezionali situazioni di assenza dal servizio dovuta a malattia, gravidanza o altri eventi impeditivi della regolare prestazione del servizio. Premettendo che nell'attuale quadro privatistico, l'amministrazione dove il dipendente è in prova potrebbe confermarlo al termine del semestre anche in presenza di un periodo di sospensione del servizio, limitatamente ai segnalati eventi particolari, questa Agenzia non trova elementi impeditivi ad una proroga dell'aspettativa previo accordo delle amministrazioni interessate e, comunque, nel rispetto del periodo massimo previsto dal comma 1 dell'articolo in esame.

Quanto al secondo quesito, pur non essendo l'assunzione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso organismi della Comunità europea elencata fra le situazioni che danno luogo alla conservazione del posto, si ritiene che la clausola sia ugualmente applicabile ove risulti che l'assunzione è avvenuta in prova, per tutta la durata di essa e, comunque, per un periodo non superiore a sei mesi come sopra specificato.

- ***La concessione dell'aspettativa prevista dall'art. 12, comma 8 lettera b) per le assunzioni con contratto a termine, è discrezionale od obbligatoria, data la contraddizione esistente tra detto comma ed il comma 15 dell'art. 17 del CCNL 1 settembre 1995 (integrato dall'art. 41 del CCNL 7 aprile 1999) e rinnovato dall'art. 31 del CCNL integrativo in esame, in cui si afferma che l'aspettativa "può essere***

concessa"?

L'art. 31 del CCNL integrativo del personale del Comparto del 20 settembre 2001 oggetto del presente chiarimento, rinnova l'art. 17 del CCNL 1 settembre 1995, come si evince dal virgolettato, riunificando le clausole del rapporto di lavoro a tempo determinato regolate dallo stesso art. 17 e dall'art. 41, comma 5, del CCNL del 7 aprile 1999. Trattasi di sistemazione in un unico testo della disciplina originaria, frammentata tra i due contratti, senza modifiche all'istituto nella sua originaria regolazione. Come giustamente osservato, tuttavia, l'articolo 12, comma 8, lettera *b*) del succitato CCNL integrativo, tutelando ampiamente il diritto del dipendente a tempo

indeterminato alla concessione dell'aspettativa nei casi in cui allo stesso sia conferito un incarico a tempo determinato (presso la stessa o altra azienda o ente del comparto ovvero in altre amministrazioni di diverso comparto o in organismi della comunità europea) modifica la dizione usata per la concessione dell'aspettativa contemplata dal comma 15 del rinnovato art. 17 nel senso prospettato dal quesito. Pertanto, ad avviso di questa Agenzia, nella contraddizione esistente tra le due clausole, si deve ritenere prevalente la formula contenuta nell'art. 12, comma 8, lett. *b*) perchè questa disciplina *ex novo* ed in generale il sistema delle aspettative. D'altra parte la mancanza di discrezionalità che deriva dall'applicazione dell'art. 12, comma 8 lett. *b*) è compensata dalla possibilità dell'azienda di ricorrere, per la copertura del posto, ad un'altra assunzione a termine.

2) Art. 17 : Congedi dei genitori.

• *I primi trenta giorni di congedo parentale interamente retribuiti, relativi all'astensione facoltativa di cui all'art. 17, comma 2, lett. c), se non fruiti nel primo anno, possono essere utilizzati entro gli otto anni di vita del bambino, conservando il diritto alla retribuzione al 100%?*

In merito al quesito si osserva che la disciplina contrattuale di maggior favore si muove pur sempre nella cornice legale dell'art. 34 del D. Lgs. 151/2001 e, quindi, non modifica le condizioni generali ivi previste per l'erogazione del trattamento economico. Di conseguenza, nel caso proposto all'esame, questo è corrisposto per intero per i primi trenta giorni se il congedo è fruito prima del compimento del terzo anno di vita del bambino. Se, invece, essi sono richiesti per la prima volta dopo il triennio, il trattamento economico è corrisposto per intero solo in presenza dei requisiti richiesti dalla norma di legge per l'erogazione dell'indennità pari al 30% della retribuzione (cioè se il reddito del genitore che richiede il congedo sia inferiore al minimo previsto dal decreto legislativo medesimo).

• *In caso di parto gemellare la disciplina prevista dall'art. 17, comma 2, lett. c), ossia la totale remunerazione dei primi trenta giorni di congedo parentale per astensione facoltativa, spetta una sola volta o per ogni figlio gemello?*

Il d. Lgs. 151/2001, pur prevedendo che il congedo parentale in oggetto compete per ogni bambino, non ha espressamente disciplinato il caso di parti plurimi, al contrario di quanto previsto per i riposi giornalieri della madre.

Per ciò che attiene il beneficio di maggior favore previsto dalla norma contrattuale in esame (cioè il mantenimento del 100% della retribuzione per i primi trenta giorni), esso ha dunque mantenuto la precedente correlazione con "l'evento parto" per cui, anche in presenza di parti plurimi, compete una sola volta, cumulativamente per entrambi i genitori.

Tuttavia, per completezza di informazione, si informa che questa Agenzia ha inoltrato al Dipartimento della Funzione pubblica una richiesta di parere sull'argomento della moltiplicazione del periodo di *ex astensione* facoltativa in relazione al numero di figli gemelli il cui esito sarà tempestivamente portato a conoscenza di tutte le aziende non appena perverrà. In ogni caso, a prescindere dall'interpretazione finale della disposizione di legge non sembra possibile che il trattamento economico dei primi trenta giorni di congedo retribuibili per intero per disposizione contrattuale, sia suscettibile – allo stato - di moltiplicazione in quanto non sorretto da una idonea previsione dei relativi costi.

• *E' possibile cumulare nello stesso anno solare i benefici di cui all'art. 17, comma 2, lett. c) e quelli previsti dalla lett. d) del medesimo comma 2, ossia, rispettivamente, la remunerazione intera per i primi trenta giorni di congedo parentale per astensione facoltativa e per i primi trenta giorni di assenza per malattia del bambino di età inferiore a tre anni?*

Si tratta di due distinti istituti che, nella loro riformulazione, incidono sullo stesso arco temporale; pertanto viene meno il divieto di cumulo preesistente. Di conseguenza è possibile che un genitore fruisca nello stesso anno di sessanta giorni di assenza retribuita, di cui trenta per congedo parentale per astensione facoltativa e trenta per malattia del figlio.

• In caso di part-time verticale, come vanno conteggiati i primi 30 giorni di congedo parentale con diritto all'intera retribuzione?

L'art. 25, comma 11, del CCNL del 7 aprile 1999, come sostituito dall'art. 35, comma 1 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, prevede che "il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa, i permessi per maternità e i permessi per lutto, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi,...". In caso di part - time verticale, il periodo massimo concedibile non viene riproporzionato ed i permessi sono computati con le medesime modalità utilizzate per il personale a tempo pieno. Elemento comune a tutti gli istituti sopra citati è, quindi, la modalità con cui essi vengono conteggiati facendo riferimento ai giorni di calendario e non ai giorni lavorativi rientranti nel periodo richiesto. Nel caso in questione, l'art. 17, comma 2, lett. e) prevede che "i periodi di assenza di cui alle lettere c) e d), nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice". Pertanto i primi trenta giorni interamente retribuiti di congedo parentale per astensione facoltativa, o di permesso per malattia del figlio, si considerano tenendo conto di tutti i giorni di calendario ricadenti all'interno del periodo richiesto. In caso di fruizione frazionata, il periodo di congedo verrà calcolato partendo dal primo giorno lavorativo e concludendo con l'ultimo giorno lavorativo precedente all'effettivo rientro in servizio. Per esempio: se un dipendente che lavora nei giorni di martedì e giovedì chiede 10 giorni di astensione facoltativa a partire dal martedì, tali giornate verranno conteggiate come segue:

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----------|----------|-------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-------|----------|----------|----------|----------|---------------------|
| MA 15 | ME 16 | GI 17 | VE 18 | SA 19 | DO 20 | LU 21 | MA 22 | ME 23 | GI 24 | VE 25 | SA 26 | DO 27 | LU 28 | MA 29 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | - | - | - | - | rientro in servizio |

• Il personale dipendente che fruisce di n. 2 ore di riduzione oraria per allattamento, può prestare lavoro straordinario?

Si ritiene che tale eventualità sia strettamente correlata all'articolazione oraria scelta dalla lavoratrice. In particolare, laddove quest'ultima chieda di usufruire della riduzione oraria prevista dall'art. 39 del d. lgs. 151/2001 all'inizio o durante il proprio orario di lavoro giornaliero, nulla vieta che essa possa prestare lavoro straordinario alla fine del proprio turno. Al contrario, qualora la riduzione oraria sia applicata alla fine dell'orario di lavoro, sebbene in merito i contratti e il d. lgs. 151/2001 non contengano alcuna espressa previsione, appare poco conforme allo spirito della norma richiedere alla dipendente il rientro in servizio per prestare lavoro straordinario fatta salva la disponibilità della stessa.

• Nei casi previsti dall'art. 17, comma 2, lett. c) e d), compete la 13° mensilità?

In merito si osserva che la disciplina generale prevista dall'art. 34, comma 5, del d. lgs. 151/2001, la quale dispone che "i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia", è stata solo parzialmente derogata dal contratto. Infatti quest'ultimo prevede che i primi trenta giorni di congedo parentale, "computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio" e sono interamente retribuiti. Resta, quindi, confermata la disciplina della non erogabilità della 13° mensilità prevista dal citato art. 34 del decreto.

Per quanto riguarda i congedi per la malattia del figlio, la norma di carattere generale cui far riferimento è quella prevista dall'art. 48, comma 1, del d. lgs. 151/2001, di contenuto identico all'art. 34, comma 4, citato nel precedente quesito. Anch'essa è stata parzialmente derogata dal CCNL; di conseguenza nei trenta giorni di permesso retribuito di cui all'art. 17, comma 2, lett. d), maturano le ferie ma non la tredicesima mensilità.

• Come si determina la retribuzione del personale con contratto di lavoro a tempo determinato collocato in congedo per maternità contestualmente o dopo pochi giorni dall'assunzione in servizio?

Al personale a tempo determinato collocato in congedo per maternità compete lo stesso trattamento economico del personale a tempo indeterminato e, pertanto il calcolo va effettuato con le stesse modalità previste dall'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL integrativo del 20 settembre 2001.

Ciò si desume dall'art. 31 del contratto citato, il quale esplicita le deroghe agli istituti del rapporto di lavoro applicate al personale con contratto a termine, tra le quali non è compreso il trattamento economico in caso di congedo per maternità. (vedi anche quesito n. 5).

3) Art. 19 - Mobilità volontaria tra aziende ed enti del comparto e con altre amministrazioni di comparti diversi.

• Poiché l'art. 19, comma 8, ha disapplicato l'art. 15 del D.P.R. 384/1990, che regolava la mobilità per compensazione, le domande congiunte pervenute prima della data di entrata in vigore del CCNL integrativo o comunque in corso di perfezionamento a tale data, possono ancora essere concluse favorevolmente?

Pur confermando che l'art. 19 del CCNL integrativo ha disapplicato, dalla data della sua entrata in vigore (ovvero dal 21 settembre 2001), le norme che regolamentavano la mobilità per compensazione, l'ampia liberalizzazione dell'istituto, affrancato da tutte le procedure che ne ostacolavano l'agevole applicabilità, non impedisce la conclusione delle procedure di mobilità, anche di compensazione già avviate, tanto più che in tale ultimo caso l'azienda, concedendo, nell'ambito della sua piena autonomia, il doppio nulla osta, riesce a sostituire contemporaneamente il dipendente trasferito.

4) Art. 22 - Diritto allo studio

• Nella concessione dei permessi retribuiti per motivi di studio si devono tenere in considerazione le precedenti circolari di chiarimenti emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica in detta materia?

Il diritto allo studio è stato disciplinato dall'art. 22 in una linea di continuità logica con l'art. 20 del D.P.R. 384/1990, ora disapplicato. Nulla osta, pertanto, che le precedenti circolari interpretative citate nel quesito ed emanate in vigore del D.P.R. 395/1988 e del citato art. 20 possano continuare ad essere un punto di riferimento nell'applicazione dell'istituto in esame nelle parti in cui esso non sia stato innovato rispetto alla precedente disciplina.

5) Art. 31. Assunzioni a tempo determinato

• Dopo l'entrata in vigore del d.lgs. 368 del 2001 sulle assunzioni a tempo determinato è tuttora in vigore l'art. 31 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001? Per quali parti?

Il dlgs. 368 del 2001, entrato in vigore il 24 ottobre 2001, ha abrogato la precedente disciplina della legge n. 230 del 1962 e successive modificazioni, posta alla base dell'art. 31 del CCNL integrativo del 20 settembre, che riproduce la disciplina delle assunzioni a tempo determinato precedentemente suddivisa tra il CCNL del 1 settembre 1995 ed il CCNL del 7 aprile 1999.

Alla luce del nuovo decreto, la disciplina pattizia è stata sostituita dal 24 ottobre 2001 dalla nuova regolamentazione legislativa in tutti i suoi aspetti (salvo le successive precisazioni) ed, in particolare, con riguardo alle ragioni del ricorso ai contratti a tempo determinato, al regime della durata, delle proroghe, della successione dei contratti stessi e del sistema sanzionatorio.

L'unica parte della preesistente disciplina negoziale rimasta in vigore per un periodo di tempo limitato e cioè sino al 31 dicembre 2001 (data di scadenza dei contratti nazionali) ha riguardato le causali che tipizzavano le ragioni del ricorso ai contratti a tempo determinato (cfr. art. 17 comma 1 del CCNL dell'1 settembre 1995, rinnovato dall'art. 1 del CCNL integrativo in esame). La cessazione di tali causali si è prodotta dalla data citata per espressa previsione del decreto legislativo anche se, come noto, il CCNL continua a produrre –

per tutte le altre disposizioni - i propri effetti sino al rinnovo. In tal senso si è espresso anche il Dipartimento della Funzione pubblica con il parere del 22 gennaio 2002, n. prot. 35.

Per consentire una omogenea applicazione di questa importante forma di flessibilità del rapporto di lavoro, pur in mancanza di specifiche norme di raccordo con la disciplina negoziale vigente, questa Agenzia ritiene di poter affermare che - per effetto del dlgs 368 del 2001 - delle disposizioni sulle assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 31 rimangono in vigore solo le parti riferite:

- al comma 2 relativo all'accesso. Infatti le modalità di assunzione a tempo determinato continuano ad essere regolate, in via generale, dalle procedure selettive di cui all'art. 9 della Legge n. 207/1985
- al comma 4, relativamente all'automatica risoluzione del rapporto senza diritto al preavviso alla scadenza del termine stabilito nel contratto individuale ed all'impossibilità di trasformare il rapporto di lavoro a tempo determinato in quello a tempo indeterminato, materia tuttora regolata dall'art. 36, comma 2 del dlgs. 165 del 2001 non disapplicato dal decreto in esame. La clausola dell'anticipata risoluzione del contratto continua ad avere efficacia solo nelle ipotesi di assunzioni sostitutive a termine;
- al comma 5, relativo alle flessibilità del rapporto di lavoro;
- al comma 6, relativo al trattamento economico e normativo previsto per il personale a tempo determinato ;
- al comma 7, lett. a), sulla nullità del contratto;
- al comma 14, limitatamente alla parte relativa ai documenti da presentare per l'assunzione;
- al comma 15, sul diritto alla conservazione del posto, peraltro riconfermato, con modifiche dall'art. 12, comma 8, lettera b) del CCNL in esame (cfr. anche risposta al terzo quesito del punto 1).

Per tutto il resto si applica, come già detto, quanto previsto dal citato dlgs n. 368 del 2001.

6) Art. 35 - Trattamento economico – normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

• Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale misto (orizzontale e verticale), come si quantificano le ferie e le altre assenze dal servizio previste dal contratto di lavoro e dalla legge?

• L'indennità di coordinamento di cui all'art. 10 del CCNL 20 settembre 2001, relativo al II biennio economico, va riproporzionata in caso di part – time? Si può salvaguardare la parte fissa come previsto nell'art. 4, comma 7 dei CCNL integrativi delle aree dirigenziali stipulati il 20 febbraio 2001 sull'impegno ridotto? Si può applicare il comma 8 dell'art. 35?

Con riguardo al primo quesito le ferie e le altre assenze si quantificano proporzionalmente ai periodi di lavoro part - time e secondo le regole stabilite per ciascuno di essi, tenendo conto del trattamento economico spettante nelle giornate di part – time orizzontale all'interno del sistema misto. In ogni caso dall'applicazione del sistema misto non può derivare al dipendente un beneficio maggiore rispetto a quello previsto per ciascuna tipologia di part – time, ove questa fosse singolarmente applicata.

Quanto al secondo quesito l'art. 35 non fa eccezioni per l'indennità di coordinamento che, pertanto, in caso di part – time va riproporzionata. Si specifica a tal fine che, nell'applicazione delle clausole negoziali, non è dato ricorso al principio analogico poichè i contratti sono autonomi tra di loro e la diversità delle clausole non sempre discende da una mera incoerenza della disciplina di situazioni apparentemente identiche.

Infatti nel caso prospettato l'inconferenza della citazione dell'art. 4, comma 7 dei CCNL del 20 febbraio 2001 sull'impegno ridotto dei dirigenti si deduce da una circostanza – che dovrebbe essere ben nota – circa la diversa origine della parte fissa della retribuzione di posizione dei dirigenti (costituita dalla retribuzione proveniente dal precedente DPR 384/1990 e, pertanto, irriducibile perchè sottoposta alla tutela permanente della disposizione transitoria dell'art. 72 del dlgs 29/1993 versione originaria) rispetto a quella dell'indennità di coordinamento di completa derivazione contrattuale essendo costituita dalle risorse rese disponibili per la stipulazione del CCNL del II biennio economico 2000 – 2001 e, quindi, non soggette alla medesima salvaguardia.

Chiarita la ragione oggettiva della diversità delle clausole, dal contratto della dirigenza si evince chiaramente che la riduzione dell'impegno orario incide sulla prestazione e, quindi, sulla funzione esercitata. In questo caso per le ragioni suindicate il riproporzionamento della retribuzione di posizione, in via eccezionale e, quindi con una regola non esportabile in altro contratto, agisce solo sulla parte variabile, come è noto, finanziata con i CCNL vigenti nel tempo.

Quanto all'applicazione del comma 8 dell'art. 35, essendo l'individuazione degli istituti non collegati alla durata della prestazione rimessa alla contrattazione integrativa, non può essere fornito alcun suggerimento circa una valutazione, che rimane nella sfera strettamente discrezionale dell'azienda, circa il rapporto esistente tra regime orario e prestazione dei dipendenti. Si può solo sottolineare che gli istituti di cui è cenno

nella clausola contrattuale sembrano essere più legati al risultato ed alla produttività che non all'esercizio della funzione.

7) Art. 47, comma 2.

- ***Qual'è l'esatta base di calcolo per la determinazione dell'equo indennizzo?***

Questa Agenzia ha riscontrato una contraddizione tra le norme citate nel comma 2 dell'art. 47 e le indicazioni per la base di calcolo di cui alle lettere a) e b) dello stesso comma. Tale contraddizione è stata risolta mediante un'ipotesi di contratto di interpretazione autentica il cui testo, attualmente in corso di stipulazione, è già disponibile sul sito internet di questa Agenzia.

8) Art. 51 – Procedure di conciliazione ed arbitrato

- ***Quale è l'organo attualmente competente all'impugnativa da parte del dipendente delle sanzioni disciplinari?***

- ***Il percorso procedurale del ricorso al Collegio Arbitrale è quello indicato al comma 7 dell'art. 55 del D.Lgs n. 165/01 (ex comma 7, art. 59 del D.Lgs 29/93) o quello indicato nel CCNQ del 23.01.01 previsto per le procedure di conciliazione e arbitrato?***

Ai sensi dell'art. 56 del dlgs. 165 del 2001 **le sanzioni disciplinari** possono essere impugnate dal lavoratore davanti al collegio di conciliazione di cui all'art. 66 dello stesso decreto. Ove la conciliazione non riesca il dipendente può adire il collegio arbitrale di cui all'art. 55, comma 8 del dlgs 165 ovvero il giudice ordinario. Il sistema di impugnazione dinanzi al citato collegio arbitrale di disciplina dell'azienda è ammesso per la vigenza del CCNQ sulla conciliazione ed arbitrato stipulato il 23 gennaio 2001, alla cui procedura si debbono comunque adeguare i soggetti la cui competenza viene ancora salvaguardata .

Il dipendente può, invece, adire direttamente il percorso conciliativo previsto dal CCNQ del 23 gennaio 2001. Anche in questo caso, ove la conciliazione non riesca può rivolgersi al giudice ordinario ovvero proseguire il giudizio dinanzi all'arbitro.

Nel caso in cui il dipendente, dopo la conciliazione, scelga il collegio arbitrale di cui all'art. 55 del dlgs 165, non può più presentare la controversia al giudizio dell'arbitro (commi 7 e segg. dell'art. 4 di cui al CCNQ del 23 gennaio 2001).

Per tutte le vertenze diverse da quelle aventi per oggetto le sanzioni disciplinari il dipendente può decidere per la procedura conciliativa prevista dall'art. 66 o dal CCNQ del 23 gennaio 2001, la quale, come noto, deve essere esperita obbligatoriamente. Ove tale fase si concluda con esito negativo, il dipendente può scegliere se proseguire la controversia dinanzi al giudice ordinario o dinanzi all'arbitro di cui al citato CCNQ del 2001, anche se nella fase conciliativa ha scelto la procedura di cui all'art. 66 citato.

9) Art. 52, comma 1 lettera a). Disapplicazioni

- ***L'art. 27 del DPR 270/87 relativo alle convenzioni per prestazioni di consulenza è decaduto per effetto dell'art. 52, comma 1, lettera a) del CCNL integrativo? Tali prestazioni possono continuare ad essere prestate nonostante l'art. 27 non sia stato trasformato?***

- ***L'art. 53 del DPR 761/1979 è stato disapplicato?***

La disapplicazione dell'istituto previsto dall'art. 27 citato, che non ne consente l'ultrattività, è stata possibile in quanto le previsioni di tale disposizione sono state sostituite da quelle contenute nell'art. 43 della legge 449 del 1997, recepite dall'art. 4, comma 2 punto II lettera a) del CCNL del 7 aprile 1999. L'art. 43 permette l'incremento dei fondi di produttività dei dipendenti con il ricorso ad una pluralità di soluzioni, tra le quali, al comma 3, è prevista anche la possibilità per l'azienda di stipulare convenzioni per consulenze e servizi aggiuntivi, a titolo oneroso, con soggetti pubblici o privati, attività da svolgere con il ricorso al proprio personale. La completa attuazione della disposizione legislativa è stata rimessa alla contrattazione collettiva integrativa che ne deve regolare le modalità di funzionamento anche attraverso appositi atti regolamentari. Quanto al secondo quesito, si fa osservare che il DPR. 761/1979 è stato disapplicato solo in relazione agli istituti del rapporto di lavoro che sono contrattualizzati. Le disposizioni in tema di età pensionabile non

rientrano tra quelle disponibili per la contrattazione, come risulta dall'art. 37 del CCNL 1 settembre 1995, comma 1 lett. a) che rinvia all'ordinamento vigente nell'ambito del quale rimane anche l'art. 53 ove non modificato o abrogato da successive leggi di settore (cfr. ad es. dlgs 503/1992, legge 335 del 1995 etc).

10) Allegato 1 del CCNL integrativo

- **Con la dizione "diploma di istruzione secondaria di secondo grado" riferita ai requisiti indicati nelle declaratorie dell'allegato 1 del CCNL integrativo del CCNL del 07.04.1999 che cosa si deve intendere?**
- **Cosa si intende per "due anni di scolarità dopo il diploma di istruzione secondaria di I grado"?**
- **Poiché l'art. 195 del D. Lgs. 16 aprile 1994, n. 297, "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di istruzione", rinvia alla contrattazione collettiva per il riconoscimento dei diplomi di qualifica professionale ai fini dell'ammissione ai concorsi, è ipotizzabile affermare che tale operazione debba essere di competenza della contrattazione collettiva al momento della definizione delle declaratorie?**

La risposta al primo quesito va rinvenuta nell'ambito delle vigenti disposizioni non essendo la disposizione contrattuale innovativa.

Con riguardo al secondo quesito, si osserva che il requisito è analogo a quello che veniva richiesto per l'ammissione al corso di formazione per infermiere professionale prima che divenisse obbligatorio il diploma di scuola secondaria di II grado.

Quanto alla terza domanda si osserva che il contratto nazionale, nel descrivere le declaratorie dei vari profili ed i requisiti per le selezioni interne ed esterne si è limitato ad indicare i titoli di studio tradizionali e non ha provveduto al riconoscimento dei diplomi di qualifica professionale per tutte le categorie. Solo con riferimento ai profili appartenenti alla categoria B (di entrambi i livelli economici) vengono richiamati "specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica" la cui individuazione e caratteristica è rimessa alle aziende in relazione ai mestieri e professionalità richieste. Altro riferimento si rinviene nella descrizione dei requisiti dell'assistente tecnico programmatore. Si ritiene, pertanto, che ove la fonte negoziale non si sia espressa esplicitamente ciò significhi che non ha voluto o potuto esercitare la facoltà accordata. Pertanto, qualora il quesito sia stato posto per dimostrare che il diploma di qualifica possa essere equiparato al diploma di scuola media superiore ai fini della progressione interna nel sistema classificatorio, questa Agenzia conferma di non poter procedere in via interpretativa ed unilaterale e, come nel quesito precedente, non può che rinviare a quanto previsto dalle vigenti disposizioni.

PARTE II

CCNL del 20 settembre 2001, Il biennio economico

11) Art. 9 comma 6

- **I dipendenti che appartenevano ai profili sanitari destinatari dell'art. 9, transitati ad altro profilo anche di livello inferiore ai sensi dell'art. 16 del DPR. 384/1990 per inidoneità permanente allo svolgimento delle mansioni proprie del profilo di originaria appartenenza, possono beneficiare, a domanda, del comma 6?**

L'attuale appartenenza ad un diverso profilo e ad altro ruolo anche in posizione economica inferiore di un dipendente già appartenente ai profili sanitari, a seguito della ricollocazione disposta ai sensi dell'art. 16 del DPR. 384 del 1990 (in vigore sino al CCNL integrativo del 20 settembre 2001), a parere di questa Agenzia, rende impossibile l'applicazione dell'art. 9 comma 6.

Si rammenta tuttavia che l'art. 5, comma 3 del CCNL integrativo stipulato il 20 settembre 2001, contemporaneamente al II biennio economico 2000-2001, consente che alle selezioni interne di cui all'art. 16 del CCNL 7 aprile 1999, esclusivamente per il personale infermieristico ivi citato possano partecipare anche dipendenti inseriti nelle categorie A o B, provvisti del diploma, tra i quali anche quelli che sono stati oggetto di ricollocazione. In tal caso, ove ricorrano tali condizioni, pare tuttavia indispensabile che l'ammissione alle selezioni interne sia preceduta dalla dimostrazione, attraverso la certificazione medico – legale, dell'avvenuto pieno recupero dell'idoneità psico – fisica anche per evitare comportamenti poco corretti oltre che dannosi per la salute ed integrità fisica del dipendente.

12) art. 10 comma 7:

- ***A quali situazioni si riferisce l'applicazione del comma 7? E' possibile applicarlo nel caso in cui il personale già di categoria C fosse stato incaricato di svolgere mansioni superiori?***

Il comma 7 è una fattispecie eccezionale che trova applicazione in quelle situazioni organizzative (ad es. IPAB, RSA etc) in cui, in mancanza nella dotazione organica del profilo di categoria D iniziale, la funzione di coordinamento, solitamente affidata a questo profilo, sia stata riconosciuta **formalmente** in capo ad un dipendente di categoria C alla data del 31 agosto 2001. **Solo in tale circostanza eccezionale**, la cui verifica è rimessa, peraltro, alla valutazione aziendale in base alla propria situazione organizzativa, la disposizione contrattuale consente di estendere il beneficio dell'art. 10 comma 1 sin dalla prima applicazione del contratto anche a personale che altrimenti avrebbe ottenuto esclusivamente il nuovo inquadramento nella categoria D iniziale.

Non rientra, pertanto, in tale previsione il personale di categoria C del ruolo sanitario che alla data sopracitata risulti incaricato di espletare le funzioni immediatamente superiori su posti vacanti in categoria D, nei confronti del quale, con l'inquadramento nella categoria stessa, viene solo confermata la posizione conferita temporalmente con le mansioni superiori. A tali dipendenti, peraltro, viene attribuito il medesimo trattamento giuridico del personale vincitore di concorso nella categoria C o D dal 1 settembre in poi – senza cumulare più benefici. Ciò non impedisce all'azienda, successivamente al 1 settembre 2001, di conferire, anche in tempi rapidi, a tale personale le posizioni di coordinamento, ai sensi dell'art. 5, comma 2 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, secondo criteri generali definiti con le procedure della concertazione, dal momento che alla relativa selezione possono partecipare anche i dipendenti neo – inquadrati in possesso dei requisiti richiesti.

L'interpretazione dell'eccezionalità del comma 7 è suffragata dalla lettura del sistema di finanziamento delle clausole contrattuali riportato nell'art. 8, commi 2 e 3 (che riguardano l'inquadramento di tutto il personale della categoria C del ruolo sanitario ivi compreso quello espletante mansioni superiori) nonchè nel comma 4 dell'articolo stesso, riferito all'indennità di coordinamento, spettante al personale già inquadrato nella categoria D (iniziale o super) cui si collega l'eccezionale ipotesi prevista dall'art. 10, comma 7.

PARTE III

VARIE:

13) Art. 44, comma 13. Trattamento di trasferta.

Nel comma in oggetto si è rinvenuto un errore materiale poichè l'articolo del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 cui si deve fare riferimento è il 52, comma 2 ultimo periodo e non il 50.