



Raccolta sistematica degli orientamenti applicativi

Istituti contrattuali: **INDENNITA'**

Comparto: **SANITA'**

Dicembre 2016

Indice

INDICE	1
1. INDENNITÀ DI FUNZIONE RELATIVA ALL'INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA.....	4
1.1 QUALE È IL CORRETTO MODULO DI RELAZIONE SINDACALE DA ADOTTARSI IN MATERIA DI INDENNITÀ DI FUNZIONE RELATIVA ALL'INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA ?	4
1.2 QUALE È IL TRATTAMENTO ECONOMICO DI BASE DEL PERSONALE CUI È CONFERITA LA POSIZIONE ORGANIZZATIVA?	5
1.3 E' POSSIBILE ATTRIBUIRE UN INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA AD UN DIPENDENTE CHE LO SVOLGA SOLO PER PARTE DEL SUO IMPEGNO LAVORATIVO MENTRE PER LA RESTANTE PARTE DELLE 36 ORE SVOLGA LE MANSIONI PROPRIE DELLA QUALIFICA RIVESTITA?	5
1.4 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 ABBA I REQUISITI?	6
1.5 VI SONO IMPEDIMENTI AL CONFERIMENTO DI UN INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA AD UN DIPENDENTE TITOLARE DI CARICHE POLITICHE E/O SINDACALI?.....	6
1.6 IL PERSONALE TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA GIÀ IN POSSESSO DELL' INDENNITÀ DI FUNZIONE CHE MATURI UN PLUS ORARIO, PUR NON POTENDO ESSERE RETRIBUITO CON I COMPENSI PER LAVORO STRAORDINARIO, PUÒ FRUIRE DEI RIPOSI COMPENSATIVI?	7
1.7 COME DEVE ESSERE RETRIBUITO IL TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA INSERITO IN TURNI DI PRONTA DISPONIBILITÀ?	8
1.8 E' ANCORA APPLICABILE L'ART.36, COMMA 3, DEL CCNL DEL 7.4.1999 DEL COMPARTO SANITÀ CHE PREVEDE L'ATTRIBUZIONE DELLA FASCIA ECONOMICA SUCCESSIVA IN CASO DI SOPPRESSIONE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA PER EFFETTO DI UNA DIVERSA ORGANIZZAZIONE? IL POSSESSO DEL REQUISITO DI UN PERIODO MINIMO DI PERMANENZA DI CUI ALL'ART. 3, COMMA 1 DEL CCNL DEL 10.4.2008 SI RIFERISCE ANCHE ALLA POSIZIONE ECONOMICA CONSEGUITA AI SENSI DEL SUCCITATO ART.36, COMMA 3?.....	9
2. INDENNITÀ DI COORDINAMENTO	11
2.1 QUALI SONO GLI ATTUALI REQUISITI PER IL CONFERIMENTO DELLE FUNZIONI DI COORDINAMENTO? E' OBBLIGATORIO AFFIDARE L'INCARICO DI COORDINAMENTO AI DIPENDENTI INQUADRATI COME EX CAPOSALA?	11
2.2. IN QUALI CASI NON SI PUÒ CORRISPONDERE UN' INDENNITÀ DI COORDINAMENTO, DI CUI ALL'ART. 10 CCNL II BIENNIO ECONOMICO - 2000/2001?.....	12
2.3. A QUALI SITUAZIONI SI RIFERISCE L'APPLICAZIONE DELL'ART. 10, COMMA 7, DEL CCNL 20.09.2001 RELATIVO AL BIENNIO ECONOMICO 2000-2001, CON PARTICOLARE RIGUARDO ALLA POSSIBILITÀ DI ATTRIBUIRE L'INCARICO DI COORDINAMENTO AL PERSONALE DELLA CATEGORIA C, INCARICATO DI SVOLGERE MANSIONI SUPERIORI?	12
3. INDENNITÀ DI PREAVVISO.....	14
3.1 IN CASO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER INIDONEITÀ, È DOVUTA L'INDENNITÀ DI PREAVVISO?.....	14
4. INDENNITÀ DI PRONTA DISPONIBILITÀ.....	15
4.1 DEVE ESSERE CORRISPOSTA L'INDENNITÀ PER IL SERVIZIO DI PRONTA DISPONIBILITÀ NEL CASO IN CUI IL DIPENDENTE VENGA CHIAMATO IN SERVIZIO?	15
COME VIENE RICOMPENSATO IL DIPENDENTE CHE EFFETTUA UN SERVIZIO DI PRONTA DISPONIBILITÀ RICADENTE IN GIORNO DI RIPOSO SETTIMANALE O FESTIVO, SENZA ESSERE CHIAMATO IN SERVIZIO? IN QUEST'ULTIMO CASO, INVECE, A CHE COSA HA DIRITTO IL DIPENDENTE IN CASO DI CHIAMATA?	15

4.2 E' POSSIBILE RICONOSCERE GLI INTERVENTI EFFETTUATI DAI DIPENDENTI DEL RUOLO TECNICO DELLE CATEGORIE C E D DAL PROPRIO DOMICILIO, TRAMITE CONSULENZA TELEFONICA O CONNESSIONE TELEMATICA, COME PRESTAZIONI IN PRONTA DISPONIBILITÀ?	16
4.3 UN DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO CHE INTENDE ACCEDERE AD UN DISTACCO SINDACALE AL 50% CON SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA PER TRE GIORNI ALLA SETTIMANA E PER SEI ORE GIORNALIERE PUÒ CONTINUARE AD EFFETTUARE LA PRONTA DISPONIBILITÀ ANCHE NEL GIORNO DEL DISTACCO?	17
5. INDENNITÀ DI TURNO	18
5.1 E' POSSIBILE RIDETERMINATE LE INDENNITÀ EX ART. 44, COMMA 3 E 4 DEL CCNL DELL'1.09.1995 TRASFORMANDOLO IN UN VALORE ORARIO DA MOLTIPLICARE POI PER IL NUMERO DI ORE DI DURATA DEL TURNO?	18
5.2 AL PERSONALE TURNISTA IL CUI RIPOSO COMPENSATIVO È CONSEGUENTE ALL'ATTIVITÀ LAVORATIVA RESA DI DOMENICA SPETTA O MENO L'INDENNITÀ DI TURNO DI CUI ALL'ART. 44, COMMA 3, DEL CCNL DELL'1.9.1995?	18
5.3 UN DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO CHE INTENDE ACCEDERE AD UN DISTACCO SINDACALE AL 50% CON SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA PER TRE GIORNI ALLA SETTIMANA E PER SEI ORE GIORNALIERE HA DIRITTO ALL'INDENNITÀ DI TURNO DI CUI ALL'ART. 44 DEL CCNL COMPARTO DELL'1.9.1995?	19
6. INDENNITÀ DI GIORNATA PER I COORDINATORI	20
6.1 L'INDENNITÀ DI CUI ALL'ART. 44, COMMA 5, DEL CCNL DELL' 1.9.1995 SI RIFERISCE AI DIPENDENTI IN POSSESSO DELLA QUALIFICA DI OPERATORE PROFESSIONALE COORDINATORE AL 31.8.2001 (ORA INQUADRATI AL LIVELLO ECONOMICO DS) OPPURE A TUTTI COLORO A CUI È ATTRIBUITA UN'INDENNITÀ DI COORDINAMENTO EX ART. 10 CCNL DEL 20.9.2001 NEI SERVIZI OSPEDALIERI DI DIAGNOSI E CURA?	20
7. INDENNITÀ AL PERSONALE CHE PRESTA ATTIVITÀ IN PARTICOLARI SERVIZI	21
7.1 E' POSSIBILE EROGARE LE INDENNITÀ DI CUI ALL'ART. 44, COMMI 6 E 7 DEL CCNL DEL 1° SETTEMBRE 1995 ANCHE AL PERSONALE CHE NON SVOLGE LA PROPRIA ATTIVITÀ LAVORATIVA NEI SERVIZI IVI INDICATI? CHE COSA SUCCEDA SE QUESTI ULTIMI SONO STATI ACCORPATI IN STRUTTURE PIÙ AMPIE ED HANNO PERSO LA LORO CONFIGURAZIONE AUTONOMA?	21
TALE INDENNITÀ È FRAZIONABILE OPPURE DEVE ESSERE EROGATA PER CIASCUNA GIORNATA LAVORATIVA?	21
7.2 E' POSSIBILE RICONOSCERE AL PERSONALE INFERMIERISTICO, L'INDENNITÀ GIORNALIERA DI CUI ALL'ART. 44, COMMA 6, DEL CCNL/1995, NEL CASO DI UNA ORGANIZZAZIONE AZIENDALE CHE NON PREVEDA UNA SOLA U.O.C. DI "NEFROLOGIA E DIALISI", MA INDIVIDUI DUE UNITÀ OPERATIVE COMPLESSE NETTAMENTE DISTINTE ANCHE COME DOTAZIONE INFERMIERISTICA?	22
8. INDENNITÀ DI TURNO FESTIVA	24
8.1 AL DIPENDENTE NON TURNISTA CHIAMATO A PRESTARE LA PROPRIA ATTIVITÀ DI DOMENICA, IN AGGIUNTA AL COMPENSO PER LAVORO STRAORDINARIO FESTIVO, SPETTA ANCHE L'INDENNITÀ EX ART. 44, C.12, CCNL 1.9.1995?	24
9. INDENNITÀ DI RISCHIO RADIOLOGICO	25
9.1 NEL CASO IN CUI IL PERSONALE DI RADIOLOGIA NON OPERA PIÙ NELLE ZONE CONTROLLATE O SIA ASSENTE DAL SERVIZIO PER CONGEDO DI MATERNITÀ E/O IN CONGEDO PARENTALE SPETTA COMUNQUE L'INDENNITÀ DI RISCHIO RADIOLOGICO ORA DENOMINATA INDENNITÀ PROFESSIONALE SPECIFICA DI CUI ALL'ART. 5 DEL CCNL 20.09.2001 II BIENNIO ECONOMICO?	25
9.2 L'INDENNITÀ DI RISCHIO DA RADIAZIONI SPETTA ANCHE AI LAVORATORI ESPOSTI CLASSIFICATI IN CATEGORIA B AI SENSI DELLA L. 230/95 E S.M.I.?	26
10. INDENNITÀ SERT	27

10.1 E' POSSIBILE ATTRIBUIRE L'INDENNITÀ SERT DI CUI ALL'ART. 27, COMMA 1, DEL CCNL DEL 19.04.2004 COMPARTO, AL PERSONALE INFERMIERISTICO DI UNA AZIENDA DEL SSR CHE PRESTA ASSISTENZA SANITARIA AI DETENUTI NELL'AMBITO DI UNA CASA CIRCONDARIALE, IN CONSIDERAZIONE DELLA FORTE INCIDENZA DI DETENUTI TOSSICODIPENDENTI?..... 27

1. Indennità di funzione relativa all'incarico di posizione organizzativa

1.1 Quale è il corretto modulo di relazione sindacale da adottarsi in materia di indennità di funzione relativa all'incarico di posizione organizzativa ?

L'art. 4, comma 2 paragrafo II, del CCNL del 7.4.1999 del comparto Sanità intitolato "*Contrattazione collettiva integrativa*" stabilisce che sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa i criteri per la ripartizione delle risorse ai fini della loro assegnazione, tra gli altri, al fondo per il finanziamento delle posizioni organizzative (artt. 39 del CCNL 7.4.1999 del comparto Sanità).

Gli artt. 20 (rubricato "*Posizioni organizzative e graduazione delle funzioni*") e 21 (rubricato "*Affidamento degli incarichi per le posizioni organizzative e loro revoca – indennità di funzione*") del CCNL del 7 aprile 1999 del comparto sanità conferiscono invece alle Aziende sanitarie un'ampia autonomia decisionale sia nell'individuazione delle tipologie di incarichi maggiormente idonee alle proprie esigenze organizzative e funzionali, sia con riguardo alla definizione dei criteri per il conferimento, il rinnovo e la revoca degli incarichi stessi.

Inoltre, la definizione dei criteri e delle modalità di conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e la loro valutazione periodica viene stabilita nell'apposito regolamento aziendale in merito al quale l'art.6, comma 1 let. a prima alinea, dello stesso CCNL prevede una informazione "*sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, e la gestione complessiva delle risorse umane*" ai soggetti sindacali e questi ultimi, ricevuta l'informazione, potrebbero attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione su di un elenco di materie tra le quali anche la valutazione delle posizioni organizzative e la relativa graduazione delle funzioni di cui all'art. 20 del CCNL del 7.4.1999 nonché il conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e loro valutazione periodica di cui all'art.21 del CCNL del 7.4.1999 sopra già menzionati.

Non può tuttavia non rilevarsi che, alle suddette clausole contrattuali in materia di relazioni sindacali, sono sopravvenute le disposizioni normative del D. Lgs 150/2009 che hanno modificato l'intero assetto della partecipazione sindacale con particolare riguardo all'istituto della concertazione e la cui interpretazione è di competenza del Dipartimento della Funzione Pubblica.

A titolo collaborativo, si segnala, in particolare, che ai fini di una corretta applicazione delle norme contrattuali citate, si deve tenere conto anche delle previsioni dell'art.5, comma 2, e 40, comma 1, del D.Lgs.n.165/2001, come modificate dall'art.34 e 54 del D.Lgs.n.150/2009. Successivamente, la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell'art. 2, commi 17 e 19, del D.L. n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135.

Rilevano in materia anche le disposizioni dell'art. 2, comma 18, lett. a) del D.L. n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135.

Infine, attengono all'istituto dell'informazione anche le disposizioni dell'art.6, comma 1, del d. lgs. 165/2001 come modificato dall'art. 2, comma 18, lett. a) del d.l. n. 95/2012 , convertito in legge 7 agosto 2012, n.135.

In merito, si rinvia altresì alle circolari esplicative n. 7/2010, n. 1/2011 e n. 7/2011 rilasciate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

1.2 Quale è il trattamento economico di base del personale cui è conferita la posizione organizzativa?

Al dipendente cui sia conferito l'incarico per una delle posizioni organizzative di cui agli artt. 20 e 21 del CCNL 7 aprile 1999 compete, oltre al trattamento economico in godimento secondo la categoria e profilo di appartenenza ed alla retribuzione di risultato, una indennità di funzione in misura variabile da un minimo di € 3.099,17 ad un massimo di € 9.297,52.

Detta indennità assorbe solo i compensi per lavoro straordinario ed al suo finanziamento si provvede con il previsto fondo.

1.3 E' possibile attribuire un incarico di Posizione Organizzativa ad un dipendente che lo svolga solo per parte del suo impegno lavorativo mentre per la restante parte delle 36 ore svolga le mansioni proprie della qualifica rivestita?

Ai sensi dell'art. 21 del CCNL 7.4.1999, la definizione dei criteri e delle modalità di conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e la loro valutazione periodica dovrà essere stabilito nell'apposito regolamento aziendale. Alla luce di quanto sopra, tenendo presente che le posizioni organizzative sono caratterizzate dallo svolgimento - da parte del personale incaricato - di funzioni con assunzione di diretta ed elevata responsabilità nell'ambito del proprio profilo professionale (sia pure con le flessibilità previste

dall'art. 13, comma 5 del CCNL 7.4.1999), le questioni poste rientrano nella competenza e responsabilità di ciascuna Azienda, la quale potrà individuare le caratteristiche dei suddetti incarichi ritenute funzionali alla propria organizzazione.

Non è possibile – nell'ipotesi prospettata di impegno "non esclusivo" - la "convivenza" in capo al medesimo dipendente, di modalità di gestione di istituti contrattuali che il CCNL regola diversamente tra i titolari di posizione organizzativa e coloro che sono privi di tale titolarità (ad es. lo straordinario, i compensi per la produttività ecc.).

1.4 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?

Tale possibilità non è prevista dalle disposizioni contrattuali vigenti. Infatti, 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.

1.5 Vi sono impedimenti al conferimento di un incarico di posizione organizzativa ad un dipendente titolare di cariche politiche e/o sindacali?

Il regime dell'incompatibilità con cariche in organizzazioni sindacali e partiti politici trova regolamentazione nell' art.53 comma 1 bis del D.Lgs. 30 marzo 2001 n.165 s.m.i., la cui interpretazione è di competenza del Dipartimento della Funzione Pubblica, mentre nei CCNL del comparto non si rinvengono disposizioni che attengono alle cause di impedimento al conferimento di un

incarico di posizione organizzativa ad un dipendente titolare di cariche politiche e/o sindacali.

1.6 Il personale titolare di Posizione Organizzativa già in possesso dell' indennità di funzione che maturi un plus orario, pur non potendo essere retribuito con i compensi per lavoro straordinario, può fruire dei riposi compensativi?

L'art. 36, comma 2, del CCNL del 7.4.1999 rubricato "Misura dell'indennità di funzione" prevede espressamente che l'indennità di funzione, per i dipendenti cui sia conferito l'incarico di posizione organizzativa, assorbe i compensi per lavoro straordinario.

Pertanto, l'eventuale orario eccedente le 36 ore minime settimanali, seppure contabilizzato, non dà diritto al riposo compensativo quale istituto sostitutivo dei compensi per lavoro straordinario neppure per l'attività prestata dal titolare di posizione organizzativa in giorno festivo infrasettimanale o in giorno feriale non lavorativo come regolamentata dal comma 6 e 7 dell'art. 20 del CCNL dell'1.9.1995 come integrato dall'art.9 del CCNL integrativo del 20.9.2001 del comparto sanità.

Diversamente, anche al titolare di posizione organizzativa è da ritenersi applicabile il comma 2 dello stesso articolo del CCNL il quale prevede che, ove la prestazione lavorativa sia resa nel giorno del riposo settimanale ovvero sia nella giornata domenicale, tale riposo "...deve essere fruito di norma entro la settimana successiva in giorno concordato fra il dipendente e il dirigente responsabile della struttura, avuto riguardo alle esigenze di servizio." in quanto "3. Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato" (comma 3 del medesimo articolo 20).

Solo in quest'ultimo caso dunque dovrà essere consentito anche al titolare di posizione organizzativa il riposo compensativo.

1.7 Come deve essere retribuito il titolare di posizione organizzativa inserito in turni di pronta disponibilità?

Si fa presente che l'art. 36, comma 2, del CCNL del 7.4.1999 rubricato "Misura dell'indennità di funzione" si limita a prevedere che l'indennità di funzione, per i dipendenti cui sia conferito l'incarico di posizione organizzativa, assorbe i compensi per lavoro straordinario dovuti in caso di chiamata ex art. 7, comma 9, del CCNL integrativo del 20.9.2001 che disciplina il "Servizio di pronta disponibilità".

Più precisamente il richiamato art. 7, comma 9, stabilisce che in caso di chiamata l'attività viene computata come lavoro straordinario ai sensi dell'art. 34 del CCNL del 7.4.1999 (con conseguente tramutabilità in riposo sostitutivo e riduzione del debito orario ex comma 6 del suddetto articolo 34) ovvero trova applicazione la banca delle ore prevista dall'art. 40 del CCNL integrativo del 20.9.2001.

Tuttavia, in caso di chiamata e di effettuazione quindi di prestazioni di lavoro straordinario, tale maggiore impegno potrà essere valutato ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato ai sensi del comma 4 dell'art. 21 del CCNL del 7.4.1999 intitolato "Affidamento degli incarichi per le posizioni organizzative e loro revoca – indennità di funzione".

Si aggiunge che, sotto un profilo sistematico, la clausola negoziale in questione va letta con riferimento anche al, già menzionato, art. 7, comma 6, del CCNL integrativo del 20.09.2001 il quale prevede che " 6. Il servizio di pronta disponibilità va limitato ai turni notturni ed ai giorni festivi . Nel caso in cui esso cada in giorno festivo spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale. La pronta disponibilità ha durata di dodici ore e dà diritto ad una indennità di Euro 20,66 per ogni dodici ore."

In base a quest'ultima disposizione contrattuale, si ritiene che al dipendente responsabile di una posizione organizzativa, eventualmente inserito nei turni di pronta disponibilità nel giorno della domenica o in altro festivo, si possa riconoscere, in caso di mancata chiamata in servizio (c.d. reperibilità passiva) solo un riposo compensativo fermo rimanendo il rispetto dell'orario di lavoro settimanale dovuto.

Ne consegue che, il dipendente responsabile di una posizione organizzativa, nella settimana in cui utilizza il riposo compensativo conseguente alla giornata di reperibilità effettuata, seppure senza chiamata, nel giorno della domenica o in altro festivo, deve comunque garantire l'orario previsto per la settimana in corso con opportuna articolazione della propria prestazione nei restanti giorni.

Diversamente, in caso di chiamata, in quegli stessi giorni (domenica o altro festivo), lo stesso dipendente responsabile di una posizione organizzativa avrà diritto al riposo compensativo negli stessi termini già illustrati in precedenza per gli altri giorni lavorativi sempre senza riduzione del debito orario settimanale.

Resta fermo che per l'effettuazione del servizio di pronta disponibilità da parte del dipendente con incarico di posizione organizzativa potrà essere corrisposta l'indennità prevista dal comma 6 dell'art. 7 del CCNL integrativo del 20.9.2001.

1.8 E' ancora applicabile l'art.36, comma 3, del CCNL del 7.4.1999 del comparto Sanità che prevede l'attribuzione della fascia economica successiva in caso di soppressione di posizione organizzativa per effetto di una diversa organizzazione? Il possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza di cui all'art. 3, comma 1 del CCNL del 10.4.2008 si riferisce anche alla posizione economica conseguita ai sensi del succitato art.36, comma 3?

In ordine all'attuale applicabilità della clausola di cui all'art.36, comma 3, del CCNL del 7.4.1999 del comparto Sanità alla luce della sopravvenuta legislazione in materia di progressioni economiche e del relativo principio di selettività, si suggerisce di rivolgersi al Dipartimento della Funzione Pubblica quale soggetto istituzionalmente competente per l'interpretazione delle norme di legge concernenti il rapporto di lavoro pubblico, dal momento che l'Aran, come previsto dall'art.46, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., svolge attività di assistenza finalizzata alla formulazione di orientamenti datoriali per la uniforme applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro dalla medesima sottoscritti.

Con riguardo al secondo quesito, si conferma l'applicabilità, anche ai dipendenti che hanno acquisito una fascia economica superiore ai sensi dell'art. 36 comma 3 del CCNL del 7.4.1999, dell'art. 3, comma 1, del CCNL del personale del comparto Sanità sottoscritto il 10.04.2008.

Tale disposizione infatti prevede, espressamente e senza distinguo che "ai fini della progressione economica orizzontale di cui al comma 4 dell'art. 35 del CCNL del 7.04.1999, dalla data di entrata in vigore del presente contratto, i dipendenti devono essere in possesso del requisito minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi" e il termine "posizione economica" deve intendersi come "fascia retributiva".

Al riguardo, il periodo minimo di permanenza nella fascia retributiva si computa dalla data di attribuzione della stessa, e, pertanto, il dipendente in questione dovrà attendere 24 mesi prima di poter partecipare alle selezioni per il conseguimento di un ulteriore passaggio economico.

2. Indennità di coordinamento

2.1 Quali sono gli attuali requisiti per il conferimento delle funzioni di coordinamento? E' obbligatorio affidare l'incarico di coordinamento ai dipendenti inquadrati come ex caposala?

L'art. 4 del CCNL 10.4.2008, in attuazione di quanto previsto dalla L. 43/2006 e dal successivo accordo Stato-Regioni dell'1.8.2007, ha stabilito che a far data dall'entrata in vigore del contratto stesso, i requisiti per l'affidamento dell'incarico di funzioni di coordinamento sono il possesso del Master di I livello ivi indicato nonché un'esperienza professionale complessiva nella categoria D, compreso il livello economico Ds, di tre anni. Il comma 2 del medesimo articolo inoltre precisa che ai fini dell'affidamento del suddetto incarico è valido il certificato di abilitazione alle funzioni direttive nell'assistenza infermieristica.

I requisiti previsti dal citato art. 4 hanno pertanto sostituito quelli precedentemente stabiliti dal CCNL 20.9.2001, II biennio economico e sono gli unici applicabili ai fini dell'affidamento degli incarichi di coordinamento successivamente al CCNL 10.4.2008. In ordine alla possibilità di rinnovo degli incarichi di coordinamento conferiti precedentemente a tale data, con i medesimi requisiti previsti dalle precedenti clausole contrattuali (art. 10 CCNL 20.9.2001 citato), le parti del CCNL 10.4.2008 volutamente non si sono espresse, lasciando quindi alle Aziende la possibilità di agire in autonomia nel rispetto delle previsioni legislative.

Circa la durata e la valutazione degli incarichi si rammenta che ai sensi degli artt. 10, comma 8 del CCNL 20.9.2001 II biennio economico e 5, comma 2 del CCNL 20.9.2001 integrativo, i criteri generali per il conferimento e i criteri di valutazione sono stabiliti dalle Aziende, nel rispetto del vigente sistema di relazioni sindacali.

In ordine alla richiesta se vi sia un obbligo di conferire l'incarico di coordinamento ai collaboratori professionali sanitari - caposala, giova richiamare l'art. 10 comma 2 che prevede la corresponsione in via permanente – a detto personale – della parte fissa dell'indennità di funzione di coordinamento, la quale non è revocabile neanche con il venir meno della funzione medesima (art. 10, comma 5).

Da ultimo si rammenta che l'inquadramento in Ds è una delle possibili condizioni per l'affidamento dell'incarico di coordinamento, come sopra illustrato, fermo restando che non sussiste alcun obbligo di conferimento di tale incarico al personale collocato in detto livello economico.

2.2. In quali casi non si può corrispondere un' indennità di coordinamento, di cui all'art. 10 CCNL II Biennio economico - 2000/2001?

L'indennità di coordinamento – parte fissa – viene corrisposta in via permanente ai collaboratori professionali sanitari – caposala – già appartenenti alla categoria D e con reali funzioni di coordinamento delle attività dei servizi di assegnazione e del personale al 31 agosto 2001.

Pertanto, ai sensi dell'art. 43, comma 1, del CCNL Integrativo del 20 settembre 2001, detta indennità non può trovare applicazione nei confronti del personale già in distacco o aspettativa per motivi sindacali alla data suddetta.

Per quanto attiene al personale in aspettativa per mandato elettorale, non è prevista alcuna disposizione e, in tal caso, si applica l'art. 68 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

2.3. A quali situazioni si riferisce l'applicazione dell'art. 10, comma 7, del CCNL 20.09.2001 relativo al biennio economico 2000-2001, con particolare riguardo alla possibilità di attribuire l'incarico di coordinamento al personale della categoria C, incaricato di svolgere mansioni superiori?

Il comma 7 dell'art. 10 del CCNL del 20 settembre 2001, relativo al biennio economico 2000-2001, concerne 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 dell'azienda 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 sopra citata, risulti incaricato di espletare le funzioni immediatamente superiori su posti vacanti in categoria D, nei confronti del quale, 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 a tale personale le posizioni di coordinamento, dal momento che alla relativa selezione possono partecipare anche i dipendenti neo – inquadrati in possesso dei requisiti richiesti.

L' interpretazione dell'eccezionalità dell'art. 10 comma 7, prima richiamato, è suffragata dalla lettura del sistema di finanziamento delle clausole contrattuali riportato nell'art. 8, commi 2 e 3 del medesimo CCNL (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.

3. Indennità di preavviso

3.1 In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità, è dovuta l'indennità di preavviso?

Qualora dovesse intervenire una risoluzione (rectius un recesso dell'azienda) per sopravvenuta inabilità del dipendente, essa produrrà tutte le relative conseguenze ivi inclusa la debenza dell'indennità sostitutiva del preavviso. Ciò nell'evidente considerazione dell'impossibilità di rispettare i termini previsti dall'art. 39 del CCNL dell'1.9.1995 stante le condizioni di salute del dipendente impossibilitato a qualsiasi prestazione lavorativa.

A tal proposito, si precisa che l'indennità in questione dovrà essere sempre corrisposta nella misura e secondo le modalità di computo prescritte dallo stesso articolo.

4. Indennità di pronta disponibilità

4.1 Deve essere corrisposta l'indennità per il servizio di pronta disponibilità nel caso in cui il dipendente venga chiamato in servizio?

Come viene ricompensato il dipendente che effettua un servizio di pronta disponibilità ricadente in giorno di riposo settimanale o festivo, senza essere chiamato in servizio? In quest'ultimo caso, invece, a che cosa ha diritto il dipendente in caso di chiamata?

Si fa presente che l'indennità per il servizio di pronta disponibilità, nel caso in cui il dipendente venga chiamato in servizio, deve essere comunque corrisposta, avendo carattere risarcitorio del disagio conseguente allo stato di attesa.

Nel caso di reperibilità ricadente in giorno festivo, il comma 6 dell'art. 7 del CCNL 20 settembre 2001, afferma che la stessa configura solo un obbligo accessorio del dipendente che non è, quindi, equiparabile in alcun modo ad una prestazione lavorativa né al cosiddetto lavoro di attesa né al lavoro straordinario, il quale eventualmente consegue alla chiamata.

Per tale motivo al dipendente in reperibilità domenicale o festiva, non seguita da chiamata in servizio (cd. reperibilità passiva) è garantito solo un riposo compensativo in altro giorno, fermo rimanendo il rispetto dell'orario di lavoro settimanale dovuto, altrimenti si configurerebbero due giorni di riposo settimanale anziché uno (quello in cui è stato reperibile più il riposo compensativo con riduzione del debito orario).

Ne consegue che nella settimana in cui utilizza il riposo compensativo conseguente alla giornata di reperibilità effettuata, il dipendente deve comunque garantire l'orario previsto per la settimana in corso, con opportuna articolazione della propria prestazione nei restanti giorni.

Qualora il suindicato dipendente venga anche chiamato sul luogo di lavoro per prestare la propria attività, lo stesso ha diritto, oltre al recupero della giornata

nei termini sopra descritti, anche al compenso per il lavoro straordinario prestato o all'eventuale recupero delle ore lavorate.

La norma contrattuale prevede che l'effettuazione della prestazione a seguito di chiamata durante un turno di pronta disponibilità avvenga senza riduzione del debito orario.

A tale proposito si precisa che, per tale istituto, la disciplina contrattuale introduce a favore del dipendente interessato una obbligazione facoltativa, in quanto allo stesso è attribuita la facoltà di estinguere l'obbligazione lavorativa eseguendo una prestazione diversa sotto il profilo temporale e cioè distribuendo il proprio orario settimanale di lavoro su un giorno in meno, nel quale beneficerà del riposo compensativo. L'azienda, quindi, non risulta né obbligata né legittimata a chiedere o imporre d'ufficio che la prestazione lavorativa sia eseguita secondo una diversa suddivisione temporale, ma è tenuta a rispettare la volontà del dipendente.

4.2 E' possibile riconoscere gli interventi effettuati dai dipendenti del ruolo tecnico delle categorie C e D dal proprio domicilio, tramite consulenza telefonica o connessione telematica, come prestazioni in pronta disponibilità?

L'art. 7, comma 13, del CCNL integrativo del 20.9.2001 del personale di comparto così espressamente dispone: "Le aziende potranno valutare con le procedure di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) CCNL 7 aprile 1999, eventuali ulteriori situazioni in cui ammettere la pronta disponibilità, in base alle proprie esigenze organizzative".

Tale comma consente di estendere la pronta disponibilità ad oggettive circostanze organizzative/funzionali ulteriori rispetto a quelle già individuate dall'azienda ai sensi del comma 2 dello stesso articolo. Al riguardo, si fa presente che la scrivente Agenzia si è, a suo tempo, pronunciata nel senso che tali "situazioni" possono eccezionalmente vedere interessato anche "personale non contemplato in via di principio dal comma 11 del medesimo articolo".

Si ritiene invece, che la riconoscibilità degli interventi effettuati dal domicilio, tramite consulenza telefonica e connessione telematica, dal personale inquadrato nel ruolo tecnico delle categorie C e D non può essere consentita se

non nell'ambito del c.d. regime di telelavoro e dei relativi progetti previsti dall'art. 36 del CCNL integrativo del 20.9.2001 del Comparto Sanità.

4.3 Un dipendente a tempo indeterminato che intende accedere ad un distacco sindacale al 50% con svolgimento dell'attività lavorativa per tre giorni alla settimana e per sei ore giornaliere può continuare ad effettuare la pronta disponibilità anche nel giorno del distacco?

L'art.7, comma 4, del CCNQ del 7.8.1998 intitolato "Flessibilità in tema di distacchi sindacali" stabilisce che ai distacchi sindacali con prestazione ridotta si applicano le norme previste nei singoli contratti collettivi di lavoro per il rapporto di lavoro part-time orizzontale e verticale seppure debba restare fermo che tali distacchi non si configurano come un rapporto di lavoro part-time.

Ad avviso della scrivente Agenzia, la modalità di fruizione del distacco sindacale su tre giorni e per sei ore giornaliere ne consente l'assimilazione ad un part-time verticale in conformità a quanto disposto dall'art.24 del CCNL del 7.4.1999, comma 2, let.b. Pertanto, nel caso di specie, si può ritenere applicabile l'art. 22, comma 3, del CCNL del 19.4.2004 rubricato "Rapporto di lavoro a tempo parziale" il quale prevede che "3. Nei casi di tempo parziale verticale le prestazioni di pronta disponibilità ed i turni sono assicurati per intero nei periodi di servizio."

5. Indennità di turno

5.1 E' possibile rideterminate le indennità ex art. 44, comma 3 e 4 del CCNL dell'1.09.1995 trasformandolo in un valore orario da moltiplicare poi per il numero di ore di durata del turno?

Per quanto riguarda la possibilità di rideterminare le indennità ex art. 44, comma 3 e 4 del CCNL dell'1/09/1995 trasformandolo in un valore orario da moltiplicare poi per il numero di ore di durata del turno si rappresenta che la scrivente Agenzia, con espresso riferimento alle indennità previste dal richiamato art. 44, con nota dell'11 giugno 1997, prot. n. 4017, ha già, tra l'altro, precisato che "L'art. 44 del C.C.N.L. razionalizza il sistema delle indennità di turno disciplinate dal D.P.R. 270/1987 e dal D.P.R. 384/1990, stabilendo le misure unitarie delle nuove indennità e regole chiare e precise per la loro fruibilità. (...) Le previsioni della norma non sono suscettibili di interpretazione analogica o estensiva, perché in tal caso si duplicherebbe la corresponsione dei benefici dei precedenti contratti e non sarebbero rinvenibili nei fondi aziendali le risorse relative".

Nell'ambito di tale quadro negoziale di riferimento si ritiene che nella fattispecie rappresentata, l'indennità in argomento non possa essere "rideterminata", giacché alla stregua della formulazione della contrattazione collettiva, per il riconoscimento delle indennità in parola devono coesistere, imprescindibilmente, tutte e le condizioni ivi espressamente previste.

Il venir meno di una di queste, fa venir meno anche il diritto all'erogazione dell'indennità.

5.2 Al personale turnista il cui riposo compensativo è conseguente all'attività lavorativa resa di domenica spetta o meno l'indennità di turno di cui all'art. 44, comma 3, del CCNL dell'1.9.1995?

La giornata di riposo conseguente al turno effettuato dal personale turnista nella giornata di domenica non è una giornata di riposo compensativo bensì una giornata di riposo settimanale per la quale non deve essere corrisposta

l'indennità di cui all'art. 44 comma 3, del CCNL del 1.9.1995 del comparto sanità.

Tale indennità spetta solo per i giorni di riposo compensativo accordato a recupero delle ore di lavoro prestate in più rispetto al normale debito orario del turno assegnato ovvero sia in presenza di ore di straordinario così come previsto dall'art. 34, comma 6, del CCNL del 7.4.1999.

5.3 Un dipendente a tempo indeterminato che intende accedere ad un distacco sindacale al 50% con svolgimento dell'attività lavorativa per tre giorni alla settimana e per sei ore giornaliere ha diritto all'indennità di turno di cui all'art. 44 del CCNL Comparto dell'1.9.1995?

L'art.7, comma 4, del CCNQ del 7.8.1998 intitolato "Flessibilità in tema di distacchi sindacali" stabilisce che ai distacchi sindacali con prestazione ridotta si applicano le norme previste nei singoli contratti collettivi di lavoro per il rapporto di lavoro part-time orizzontale e verticale seppure debba restare fermo che tali distacchi non si configurano come un rapporto di lavoro part-time.

Ad avviso della scrivente Agenzia, la modalità di fruizione del distacco sindacale su tre giorni e per sei ore giornaliere ne consente l'assimilazione ad un part-time verticale in conformità a quanto disposto dall'art.24 del CCNL del 7.4.1999, comma 2, let.b. Pertanto, nel caso di specie, si può ritenere applicabile l'art. 22, comma 3, del CCNL del 19.4.2004 rubricato "Rapporto di lavoro a tempo parziale" il quale prevede che "3. Nei casi di tempo parziale verticale le prestazioni di pronta disponibilità ed i turni sono assicurati per intero nei periodi di servizio."

6. Indennità di giornata per i coordinatori

6.1 L'indennità di cui all'art. 44, comma 5, del CCNL dell'1.9.1995 si riferisce ai dipendenti in possesso della qualifica di operatore professionale coordinatore al 31.8.2001 (ora inquadrati al livello economico DS) oppure a tutti coloro a cui è attribuita un'indennità di coordinamento ex art. 10 CCNL del 20.9.2001 nei servizi ospedalieri di diagnosi e cura?

L'indennità dell'art.44, comma 5, del CCNL dell'1.9.1995 del comparto sanità, così come autenticamente interpretato in data 18.10.2000 spetta esclusivamente "alle caposala ed ostetriche operanti su un solo turno nei servizi ospedalieri di diagnosi e cura, in quanto responsabili dell'organizzazione dell'assistenza infermieristica ed alberghiera dei servizi stessi...." .

Come già enunciato in un precedente parere dell'Agenzia risalente al 2008 e precisato, ancor prima, nelle premesse del citato accordo di interpretazione autentica, tale tipologia di indennità per particolari condizioni di lavoro non è suscettibile di estensione a personale non ricompreso tra i destinatari originari nonostante il nuovo sistema di classificazione del personale si sia, nel tempo, modificato, trattandosi di indennità legate a pregresse situazioni storiche.

Più precisamente, l' indennità in questione trae origine dall'art. 57 del DPR 270/1987 pubblicato sul supplemento ordinario n. 2 alla G.U. n. 160/1987), accordo valido per il triennio 1985 – 1987, il quale prevedeva un'indennità mensile lorda di L. 65.000 (di cui L. 15.000 pensionabili confluite per effetto del CCNL 1 settembre 1995, in altra voce stipendiale motivo per il quale l'indennità è ora di L. 50.000) da attribuirsi al personale del ruolo sanitario di 4°, 6° e 7° livello (quest'ultimo ricomprensente le caposala e le ostetriche) e non anche al personale inquadrato nell'ottavo livello (attualmente DS).

7. Indennità al personale che presta attività in particolari servizi

7.1 E' possibile erogare le indennità di cui all'art. 44, commi 6 e 7 del CCNL del 1° settembre 1995 anche al personale che non svolge la propria attività lavorativa nei servizi ivi indicati? Che cosa succede se questi ultimi sono stati accorpati in strutture più ampie ed hanno perso la loro configurazione autonoma?

Tale indennità è frazionabile oppure deve essere erogata per ciascuna giornata lavorativa?

Al riguardo è essenziale rappresentare che l'A.R.A.N., con espresso riferimento alle indennità previste dall'art. 44 del CCNL del 1° settembre 1995, con nota dell'11 giugno 1997, prot. n. 4017, ha già, tra l'altro, precisato che "L'art. 44 del C.C.N.L. razionalizza il sistema delle indennità di turno disciplinate dal D.P.R. 270/1987 e dal D.P.R. 384/1990, stabilendo le misure unitarie delle nuove indennità e regole chiare e precise per la loro fruibilità. (...) Le previsioni della norma non sono suscettibili di interpretazione analogica o estensiva, perché in tal caso si duplicherebbe la corresponsione dei benefici dei precedenti contratti e non sarebbero rinvenibili nei fondi aziendali le risorse relative".

Nell'ambito di tale quadro negoziale, si evince che l'indennità in argomento può essere erogata, in relazione ad ogni giornata di servizio prestato, solo al personale infermieristico che presta la sua attività lavorativa nei "servizi" tassativamente indicati nel predetto art. 44 c. 6 e 7 del citato CCNL.

Infatti alla stregua della citata formulazione, per il riconoscimento del suindicato emolumento devono ricorrere due condizioni: la prima di natura qualitativa (svolgimento dell'attività in determinati reparti e/o strutture) la seconda di natura quantitativa (giornata di effettivo servizio).

Inoltre, se in caso di riorganizzazione, il nuovo assetto preveda l'individuazione di una "unica area omogenea", l'indennità di cui trattasi non potrà essere

corrisposta a tutto il personale infermieristico applicato a tale "area omogenea", ma solo a coloro che svolgono le attività nei reparti suddetti.

Per quanto riguarda la frazionabilità del compenso, occorre precisare che l'indennità in argomento è erogabile al personale infermieristico solo se è assegnato alle strutture suindicate per una intera "giornata di effettivo servizio prestato". Infatti, l'emolumento in parola è collegato all'esplicazione di un intero turno di servizio e, quindi, non è suscettibile di frazionamento, qualora il dipendente svolga quella attività solo per una porzione di tempo o in relazione a specifici interventi, resi in favore degli assistiti, anche se questi ultimi sono ricoverati nei "servizi" tassativamente indicati nel predetto art. 44 c. 6 e 7.

7.2 E' possibile riconoscere al personale infermieristico, l'indennità giornaliera di cui all'art. 44, comma 6, del CCNL/1995, nel caso di una organizzazione aziendale che non preveda una sola U.O.C. di "Nefrologia e Dialisi", ma individui due Unità Operative Complesse nettamente distinte anche come dotazione infermieristica?

L'A.R.A.N., con espresso riferimento alle indennità previste dal richiamato art. 44, con nota dell'11 giugno 1997, prot. n. 4017, ha già precisato che "L'art. 44 del C.C.N.L. razionalizza il sistema delle indennità di turno disciplinate dal D.P.R. 270/1987 e dal D.P.R. 384/1990, stabilendo le misure unitarie delle nuove indennità e regole chiare e precise per la loro fruibilità. (...) Le previsioni della norma non sono suscettibili di interpretazione analogica o estensiva, perché in tal caso si duplicherebbe la corresponsione dei benefici dei precedenti contratti e non sarebbero rinvenibili nei fondi aziendali le risorse relative".

Nell'ambito di tale quadro negoziale di riferimento, si evince che le indennità in argomento non sono erogabili al personale infermieristico in questione stante l'inequivocabile enunciato della clausola contrattuale che ricollega l'indennità ad "ogni giornata di effettivo servizio prestato" nelle strutture ivi tassativamente indicate. Tale indennità, infatti, è strettamente connessa all'esplicazione di un intero turno di servizio, in ragione della porzione di tempo e/o intervento reso in favore degli assistiti ricoverati nei "servizi" tassativamente indicati nel predetto art. 44 c. 6.

Infatti, alla stregua della formulazione della contrattazione collettiva, per il riconoscimento delle indennità in parola devono ricorrere due condizioni: la

prima di natura qualitativa (svolgimento dell'attività in determinati reparti e/o strutture) la seconda di natura quantitativa (giornata di effettivo servizio).

Pertanto, se nell'Atto Aziendale il modello organizzativo prescelto non prevede l'individuazione di tali strutture unificate, al personale infermieristico applicato ad una delle due diverse strutture non potrà essere corrisposta l'indennità di cui trattasi. Il fine della clausola negoziale, infatti era/è quello di retribuire il maggior impegno lavorativo/professionale richiesto, in tali specifiche strutture.

8. Indennità di turno festiva

8.1 Al dipendente non turnista chiamato a prestare la propria attività di domenica, in aggiunta al compenso per lavoro straordinario festivo, spetta anche l'indennità ex art. 44, c.12, CCNL 1.9.1995?

Il comma 12 dell'art. 44 del CCNL 1.9.1995, mediante l'impiego dell'inciso: "per il servizio di turno", ricollega l'erogazione dell'indennità ivi stabilita, all'effettiva rotazione del personale nei turni, che rappresentano una specifica tipologia oraria articolata su 5 giorni. Occorre, infatti, precisare che l'articolazione in turni costituisce una particolare modalità di distribuzione dell'orario di lavoro che consiste nell'avvicendamento dei dipendenti nell'arco delle 24 ore e per tutti i giorni dell'anno, al fine di garantire, a rotazione, la copertura dell'intera durata del servizio, anche nei periodi notturni e festivi.

Pertanto l'indennità in parola, per espressa previsione contrattuale, può essere corrisposta, esclusivamente, al personale turnista, nel senso suindicato, in relazione al modello di turni adottato.

9. Indennità di rischio radiologico

9.1 Nel caso in cui il personale di radiologia non opera più nelle zone controllate o sia assente dal servizio per congedo di maternità e/o in congedo parentale spetta comunque l'indennità di rischio radiologico ora denominata indennità professionale specifica di cui all' art. 5 del CCNL 20.09.2001 II biennio economico?

L'indennità di rischio da radiazioni spettante ai tecnici sanitari di radiologia medica ha assunto la denominazione di "indennità professionale specifica" ed è corrisposta, al medesimo personale, per 12 mensilità, nella stessa misura di L. 200.000 mensili lorde (€ 103,29).

Le parti negoziali quindi, esclusivamente per detto personale, hanno ridisciplinato/trasformato, mediante le predette norme, l'indennità di cui trattasi che ha assunto la denominazione di "indennità professionale specifica" che, di conseguenza, inerisce alla stessa qualifica; mentre permane nella precedente denominazione solo per il personale diverso, ma esposto, in maniera continuativa e permanente, allo stesso rischio radiologico.

L'unica diversità residua nei rapporti tra il personale di radiologia (tecnici radiologi) ed il personale diverso, che è concretamente esposto in materia continuativa e permanente allo stesso rischio, è costituita dal regime probatorio. Mentre per il primo è necessaria e sufficiente l'inquadramento nella qualifica e/o nella disciplina, cui la contrattazione ricollega una presunzione assoluta circa l'esposizione al rischio, per il secondo è indispensabile l'accertamento sulla situazione concreta.

Conseguentemente, si ritiene che nel caso del tecnico sanitario di radiologia medica non adibito ad attività con utilizzo di radiazioni ionizzanti perché "assegnato ad altro incarico che si svolge altrove" o perchè assente dal servizio, nel caso di specie, "per congedo di maternità e/o congedo parentale", l'indennità di cui trattasi, può essere comunque erogata in considerazione della qualifica giuridicamente ricoperta dal lavoratore.

9.2 L'indennità di rischio da radiazioni spetta anche ai lavoratori esposti classificati in categoria B ai sensi della L. 230/95 e s.m.i.?

L' indennità di rischio da radiazioni è riconosciuta al personale esposto in modo permanente allo stesso e continua ad essere corrisposta sotto forma di indennità di rischio per tutta la durata del periodo di esposizione.

Attualmente la procedura per l'individuazione dei soggetti ai quali attribuire i benefici connessi alla esposizione, con continuità, all'azione di sostanze ionizzanti o adibito ad apparecchiature radiologiche in maniera permanente, è esclusivamente quella dettata dal d.lgs. 17 marzo 1995 n. 230 (attuativo della direttiva EURATOM in materia di radiazioni ionizzanti e sostitutivo del d.p.r. 13 febbraio 1964 n. 185), che all'art. 6, comma 1 lett. c) ha introdotto una classificazione dei lavoratori esposti, precisando che "sono lavoratori esposti di categoria A i lavoratori che, per il lavoro che svolgono, sono suscettibili di ricevere in un anno una dose superiore a uno dei pertinenti valori stabiliti con il decreto di cui all'art. 28; gli altri lavoratori esposti sono classificati di categoria B".

Ciò premesso, la normativa in esame chiaramente stabilisce che la Sorveglianza Fisica ed i Controlli di Qualità vengono espletati dall'Esperto Qualificato formalmente incaricato dal datore di lavoro (Direttore Generale), che, tra l'altro, provvede anche alla classificazione del personale. Si ritiene, pertanto, di poter affermare che:

A) la classificazione dei lavoratori nelle due categorie di cui all'art. 6, comma 1, lettera c) del d.lgs. 230/1995 è basata - per i lavoratori cosiddetti "esposti" - sul superamento o meno della dose stabilita con il decreto di cui all'art. 82. Ciò è valevole per l'individuazione del personale che può beneficiare dell'indennità di rischio radiologico;

B) tale classificazione va comunque operata tenendo conto rigorosamente della suscettibilità di ricevere in un anno solare una dose superiore alla soglia fissata dal decreto di cui all' art.82. Non può, quindi, valere ai fini dell'inserimento nell'una o nell'altra categoria, alcun tipo di criterio presuntivo o proporzionale.

Ne consegue che i relativi benefici contrattuali possono essere attribuiti esclusivamente al personale ascritto - a cura dell'esperto qualificato dell'azienda - nella cosiddetta classe "A".

10. Indennità Sert

10.1 E' possibile attribuire l'indennità SERT di cui all'art. 27, comma 1, del CCNL del 19.04.2004 Comparto, al personale infermieristico di una Azienda del SSR che presta assistenza sanitaria ai detenuti nell'ambito di una Casa Circondariale, in considerazione della forte incidenza di detenuti tossicodipendenti?

Si fa presente che le citate indennità sono riconosciute esclusivamente al personale del comparto sanità che rende la propria prestazione lavorativa, in via permanente o saltuaria, presso i SERT e pertanto non possono essere attribuite ai dipendenti che operano in altre strutture, diverse da quelle sopraindicate.

Tuttavia, ci preme altresì rammentare che l'art.4, comma 2, 1° paragrafo, del CCNL del 7.4.1999 del Comparto Sanità consente, nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa, di prevedere "i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi, programmi e progetti di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, con la definizione di criteri generali delle metodologie di valutazione e di ripartizione delle risorse del fondo di cui all'art. 38 comma 3;"