

**RACCOLTA DEGLI ORIENTAMENTI APPLICATIVI PRESENTATI IN OCCASIONE DEL
SEMINARIO ARAN "I CCNL DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE ALLA LUCE
DELLA RIFORMA INTRODOTTA DAL D.LGS. N. 150 DEL 2009"
(ROMA-BOLOGNA 2 E 16 MARZO 2011)**

PERSONALE DEL COMPARTO

1) MALATTIA

a) La disciplina delle terapie salvavita

Nei CCNL del quadriennio 1998-2001 è prevista una particolare forma di tutela per i dipendenti riconosciuti affetti da gravi patologie, che consiste nell'escludere dal computo del periodo di comporta, previsto per le assenze per malattia, i giorni in cui il dipendente si assenti per ricovero ospedaliero o day hospital al fine di sottoporsi alle terapie salvavita connesse alla suindicata grave patologia. Oltre a ciò, la clausola contrattuale estende il beneficio anche ai giorni di assenza, che pur non essendo collegati al ricovero ospedaliero o day hospital, sono giustificati dalla necessità di effettuare comunque le citate terapie salvavita. Al fine di fruire del beneficio in questione occorre, però, che si verifichino le seguenti condizioni.

- **Requisiti**

Si ritiene utile sottolineare che ai fini dell'applicazione della disciplina in questione devono sussistere e devono, perciò, essere valutati contestualmente due requisiti essenziali :

- I. che si tratti di patologie gravi, riconosciute come tali dalla ASL o da una struttura convenzionata, mediante adeguata certificazione medica,
- II. che esse richiedano l'effettuazione di terapie salvavita o assimilabili.

- **Ambito di applicazione del beneficio**

Sebbene non venga stabilito alcun limite temporale, la corretta interpretazione della norma lascia intendere che la stessa sia finalizzata a salvaguardare periodi circoscritti. Infatti, la particolare tutela prevista nei casi in questione non si applica a tutti i giorni di assenza del lavoratore comunque riconducibili alle gravi patologie sopraccennate, ma solo quelli dovuti all'effettuazione di terapie salvavita. Inoltre, va altresì precisato che non rientrano in tale casistica i periodi di convalescenza, che invece devono essere ricompresi nella ordinaria disciplina delle assenze per malattia, per i quali è previsto il periodo massimo di comporta.

- **Procedure**

La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente ed il beneficio in argomento decorre dalla data della domanda di accertamento, ove

l'esito sia favorevole. L'accertamento della situazione di gravità e della necessità delle relative terapie salvavita dipendono in via esclusiva da un giudizio di carattere medico e non possono, quindi, in alcun modo formare oggetto di autonomo apprezzamento tecnico discrezionale da parte dell'Amministrazione.

- **Trattamento economico**

Per quanto riguarda il trattamento economico, la stessa clausola, poi, prevede che "in tali giornate il dirigente abbia diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dai relativi CCNL.

L'esclusione delle decurtazioni stipendiali è stata confermata anche dalla circolare n. 7 del 2008 del Dipartimento della Funzione Pubblica, alla quale si rinvia anche per le valutazioni concernenti l'erogazione degli incentivi alla produttività.

2) DIRITTO ALLO STUDIO

a) In caso di più domande, è possibile concedere un numero di ore di permesso per diritto allo studio inferiore alle 150 previste per ciascun dipendente al fine di poter ampliare il numero dei beneficiari?

Al fine della concessione dei suddetti permessi, occorre evidenziare che la disciplina contrattuale pone due condizioni: il tetto individuale di 150 ore per anno solare e la percentuale massima del 3% del personale in servizio. Tale ultimo limite non consente di estendere ad un numero maggiore di dipendenti il beneficio in esame, anche se le ore fruite pro-capite sono inferiori al numero di ore massimo previsto.

b) Possono essere concessi i permessi di studio per la frequenza di corsi di lingue all'estero della durata di un mese?

Relativamente alla problematica esposta, si deve evidenziare che l'art. 22 del CCNL del 20 settembre 2001, stabilisce che i permessi per il diritto allo studio "*...sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami...*".

Tali indicazioni non sono esaustive, perché vi è anche la possibilità di individuare ulteriori corsi della durata di un anno nella contrattazione integrativa.

Da quanto sopra si deduce chiaramente che per i corsi di lingua estera della durata di un mese non possono essere concessi i permessi in parola.

c) I permessi per diritto allo studio possono essere richiesti per la frequenza di corsi serali ?

Si ricorda in proposito che i permessi per motivi di studio dovrebbero essere fruiti solo per assentarsi dal lavoro per la frequenza dei corsi nei giorni e nelle ore durante le quali il dipendente dovrebbe rendere la sua ordinaria prestazione lavorativa, in quanto lo stesso, nell'ipotesi di un corso di studi in orario serale o comunque al di fuori dell'orario di

lavoro settimanale, non avrebbe alcun interesse a fruire dei permessi stessi, la cui utilità si evidenzia proprio in presenza di una coincidenza temporale delle due esigenze.

d) I permessi per diritto allo studio possono essere fruiti anche per la partecipazione ai corsi organizzati dalle Università telematiche?

I permessi per motivi di studio possono essere fruiti solo per lezioni e corsi di studio, espressamente indicati, il cui svolgimento sia previsto in concomitanza con l'orario di lavoro. Si tratta di previsioni finalizzate a garantire il beneficio al lavoratore, nel rispetto tuttavia delle esigenze organizzative dell'ente e secondo modalità tali da evitare ogni forma di possibile abuso nella fruizione, a danno sia dell'amministrazione sia degli altri lavoratori che potrebbero avere interesse.

In tale ambito, l'attestato di partecipazione o frequenza assume un rilievo prioritario in quanto certifica sia la circostanza dell'effettiva presenza alle lezioni, sia quella che le medesime lezioni si svolgono all'interno dell'orario di lavoro (la reale giustificazione della fruizione dei permessi).

Pertanto, per quanto riguarda la partecipazione ai corsi delle università telematiche, proprio la circostanza che il lavoratore non è tenuto a rispettare un orario di frequenza del corso in orari prestabiliti induce a ritenere che ciò possa avvenire anche al di fuori dell'orario di lavoro, con il conseguente venire meno di ogni necessità di fruizione dei permessi di cui si tratta. Infatti, non essendo obbligato a partecipare necessariamente alle lezioni in orari rigidi, come avviene nella Università ordinaria, il lavoratore potrebbe sempre scegliere orari di collegamento compatibili con l'orario di lavoro nell'ente.

Del resto, lo stesso MIUR, nel proprio parere Prot. 09/207/RET/2 del 20.9.2009 (che pure ha determinato l'insorgenza di dubbi applicativi), afferma che: “ *la metodologia di e-learning non implica la frequenza dei corsi in orari prestabiliti*”.

In altri termini il permesso serve a giustificare l'assenza dal servizio da parte del lavoratore interessato e tale assenza deve essere documentata con una dichiarazione dell'autorità scolastica o universitaria che attesti la partecipazione ai corsi per le ore di lavoro non prestate sino alla concorrenza di 150 ore.

Il suddetto articolo stabilisce, infatti, che: “Per la concessione dei permessi di cui ai commi precedenti, i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione.

Inoltre, la recente sentenza della Cassazione Sez. Lavoro n. 10344/2008 fornisce . con riferimento alla disciplina contrattuale, ulteriori indicazioni sulle corrette modalità di fruizione dei permessi per motivi di studio, ivi compreso il profilo del collegamento tra frequenza ed utilizzo dei permessi per studio.

Proprio per le particolari modalità di frequenza dei corsi universitari telematici e la sostanziale impossibilità di certificazione della stessa da parte delle Università, che non consentono il rispetto delle condizioni richieste dalla disciplina negoziale in materia, inducono ad escludere, in relazione agli stessi, la possibilità di riconoscimento dei permessi di cui sopra.

A diverse conclusioni potrebbe pervenirsi solo nel caso in cui il dipendente fosse in grado di presentare tutta la prescritta documentazione, ed in particolare un certificato dell'Università che, con conseguente assunzione di responsabilità da parte della stessa Università, attesti che quel determinato dipendente ha seguito personalmente, effettivamente e direttamente le lezioni trasmesse in via telematica.

In tale caso gli elementi da considerare sono due:

- 1) il fatto che sia le giornate che gli orari devono essere necessariamente coincidenti con le ordinarie prestazioni lavorative.

2) la certificazione che solo in quel determinato orario il dipendente poteva seguire le lezioni.

3) ORARIO DI LAVORO

a) I tempi di vestizione – svestizione possono essere ricompresi nell'orario di lavoro?

Al riguardo, si fa presente che dal punto di vista meramente contrattuale, questa Agenzia non ritiene che il periodo di vestizione/svestizione possa essere considerato alla stregua dell'attività di servizio da computare nell'orario di lavoro e, quindi, nella retribuzione.

Si rileva, a tale proposito, che la stessa giurisprudenza della Corte di Cassazione con la sentenza n. 22 luglio 2008, n. 20179 ha affermato che, il tempo occorrente per indossare la divisa aziendale può essere valutato, ai fini della retribuzione, solo se ciò è previsto dalla disciplina contrattuale specifica.

Poiché nell'ambito delle norme del CCNL del comparto Sanità manca un'espressa indicazione contrattuale in tale senso, si ritiene, concordemente con quanto stabilito dalla Cassazione, che l'attività di vestizione/svestizione debba far parte degli atti propedeutici allo svolgimento dell'attività lavorativa e, come tale, non possa essere ricompresa nell'orario di lavoro.

Da quanto sopra si evince che il tempo impiegato per le suddette operazioni non può essere considerato ai fini della retribuitività.

In tale contesto, acquista rilevanza, invece, la sfera giuridica prevista dalla normativa generale in materia di orario di lavoro - d.lgs. 66/2003 - che all'art. 2, lettera a) definisce l'orario di lavoro come "qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro ed in esercizio delle sue attività o delle sue funzioni".

Nel caso in cui la vestizione deve essere necessariamente effettuata sul luogo di lavoro, potranno essere individuate le opportune soluzioni nell'ambito delle flessibilità orarie prevista in sede aziendale, secondo le esigenze organizzative e funzionali di ciascuna Azienda.

4) PRONTA DISPONIBILITA'

a) 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? E a che cosa, invece, ha diritto il dipendente in caso di chiamata?

Il comma 6 dell'art. 7 del CCNL 20 settembre 2001, afferma che la reperibilità ricadente in un giorno festivo configura solo un obbligo accessorio del dipendente che non può essere, 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.

b) In caso di recupero del giorno festivo infrasettimanale, a seguito di un turno di pronta disponibilità, il dipendente ha titolo all'indennità di cui all'art. 44 del CCNL del 1 settembre 1995?

L'art. 9 del CCNL integrativo del 20.09.2001 prevede che il dipendente, il quale - ai sensi di quanto previsto dal comma 1 del suddetto articolo - recupera il giorno festivo infrasettimanale lavorato, non ha titolo alla indennità prevista dall'art. 44 - comma 12 - del CCNL 1.9.1995.

Nel caso, invece, di mancato recupero del giorno festivo infrasettimanale, il dipendente ha titolo alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la prevista maggiorazione, nonché alla indennità di turno festivo con le modalità stabilite dal richiamato art. 44 del CCNL 1.9.1995, non avendo la norma contrattuale in esame previsto la incumulabilità dei diversi benefici.

Si aggiunge inoltre, che l'art. 9 del CCNL del 20 settembre 2001 è meramente integrativo delle prescrizioni contenute nell'art. 20 del CCNL del 1 settembre 1995 e nell'art. 34 del CCNL del 7 aprile 1999. Questa norma, infatti, non comporta oneri aggiuntivi perché risulta essere a carico del Fondo per le condizioni di lavoro (art. 38 del CCNL 7 aprile 1999), unicamente nell'ambito del quale deve trovare il proprio finanziamento, con un utilizzo razionale delle risorse.

5) PERSONALE IN COMANDO

a) In caso di comando di un dipendente presso un'altra amministrazione, la RIA in godimento deve essere ancora percepita? (art. 21 del CCNL 8 giugno 2000)

In proposito, la norma contrattuale prevede che:

1. "Per comprovate esigenze di servizio la mobilità del dirigente può essere attuata anche attraverso l'istituto del comando tra aziende ed enti del comparto anche di

diversa regione ovvero da e verso altre amministrazioni di diverso comparto, che abbiano dato il loro assenso".

2. "Il comando è disposto per tempo determinato ed in via eccezionale con il consenso del dirigente alla cui spesa provvede direttamente ed a proprio carico l'azienda o l'amministrazione di destinazione. (omissis)".

In tale contesto l'articolo in questione configura una ipotesi di cessione temporanea del contratto, con ciò ritenendo essenziale, per la sua realizzazione l'accordo tra cedente e cessionario ed il consenso dell'interessato.

Trattandosi, quindi, di cessione temporanea di contratto, nel quale non c'è novazione del rapporto di lavoro, ma lo stesso prosegue sia pure con la modifica dell'ente o amministrazione ove il dipendente presta servizio, si ha motivo di ritenere che la Retribuzione Individuale di Anzianità, poiché già in godimento e ricompresa nel trattamento economico fondamentale, vada corrisposta anche dall'Ente cessionario.

6) PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

a) Il personale, già dipendente del Servizio Sanitario Nazionale, assunto a tempo determinato presso un'altra Azienda mantiene le fasce retributive in godimento?

Il personale del Comparto assunto con contratto a tempo determinato mantiene le fasce maturate nella ASL di appartenenza, così come previsto dall'art. 31, comma 10 del CCNL comparto del 7 aprile 1999 e integrato dall'art. 6 del CCNL del 20 settembre 2001, II biennio economico (clausola di interpretazione autentica). La medesima disciplina, per il personale del SSN, si applica anche in caso di vincita di concorso pubblico

7) CODICE DISCIPLINARE

a) In relazione alla nuova regolamentazione legislativa del d.lgs. n. 150 del 2009, se l'infrazione è avvenuta in un momento successivo a seguito dell'entrata in vigore del citato decreto, si applicano per i dipendenti del comparto le procedure contrattuali o quelle legislative o queste ultime devono essere recepite dal CCNL?

L'art. 68 del d.lgs. 150/2009 nel sostituire l'art. 55 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che "le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, fino all'articolo 55 - octies, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli artt. 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'art. 2, comma 2, alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2."

In particolare gli artt. 1339 e 1419 del codice civile prevedono la sostituzione automatica delle clausole contrattuali che siano in contrasto con le norme legislative, ivi compreso il medesimo d.lgs. 150/2009.

Per quanto riguarda il caso in questione, se il fatto è avvenuto dopo l'entrata in vigore del d.lgs. 150 del 2009 rientra nell'ambito di applicabilità delle nuove disposizioni legislative che, pertanto, prevalgono sulla pregressa disciplina contrattuale.

In proposito la circolare del Dipartimento della Funzione pubblica n. 9 del 2009 esplicita le regole da applicare nella fase transitoria, sia sotto il profilo procedurale che sostanziale.

Per il primo aspetto, stabilisce, infatti, che le nuove norme sul procedimento disciplinare si applicano esclusivamente per le infrazioni, di cui l'organo titolare dell'azione

disciplinare è venuto a conoscenza in un momento successivo all'entrata in vigore del d.lgs. n. 150 del 2009.

Per il secondo aspetto, la soluzione è analoga, nel senso che le nuove fattispecie disciplinari o penali e le relative sanzioni trovano applicazione solo per i fatti che si sono verificati successivamente all'entrata in vigore del citato decreto.

b) Come deve comportarsi l'Ufficio per i procedimenti disciplinari, qualora lo stesso sia venuto a conoscenza di infrazioni commesse da un dipendente assegnato ad una struttura, il cui dirigente non risulta conoscere i fatti?

Nel caso in esame, l'UPD è tenuto a segnalare al dirigente competente le infrazioni commesse, al fine di consentire a quest'ultimo di adottare i conseguenti provvedimenti.

8) TRATTAMENTO ACCESSORIO

a) Fondi

Circa lo spostamento delle risorse tra i fondi, previsto dall'art. 38 del CCNL del 7 aprile 1999 può essere effettuato una seconda volta o può essere trasferita una percentuale superiore a quella prevista dal CCNL?

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

b) Indennità ex art. 44 del CCNL del 1 settembre 1995

E' possibile erogare le indennità di cui all'art. 44, commi 6 e 7 del CCNL dell'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 accorpatisi 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 dal richiamato 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", l'indennità di cui trattasi non potrà essere corrisposta a tutto il personale infermieristico applicato a tale area, 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.