

QUESITI AGGIORNATI

ENTI LOCALI PERSONALE NON DIRIGENTE

AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Quesito P2: inserire l'annotazione che ho riportato alla fine

Comparto:
Regioni ed autonomie locali

Area:
Personale non dirigente

Istituto:
Area delle posizioni organizzative

Data:
04/12/2000

Quesito:

P 2. L'art. 8, comma 1 del CCNL del 31.3.1999 prevede che gli enti istituiscono posizioni di lavoro caratterizzate da 'assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato'. Come deve intendersi tale espressione?

Risposta:

Il problema può porsi solo per gli enti con posizioni dirigenziali in quanto per gli altri le posizioni organizzative dell'art. 8 coincidono con le posizioni apicali i cui titolari, per ciò stesso, sono investiti, per legge, di autonomi poteri di gestione.

Ciò premesso, la clausola contrattuale impone agli enti con dirigenza di individuare autonome regole e soluzioni organizzative conformi all'ordinamento vigente tali da garantire che gli incaricati di dette posizioni abbiano spazi di autonomia sufficienti per rispettare l'indicazione contrattuale.

NOTA BENE:

- l'art.15 del CCNL del 22.1.2004 chiarisce definitivamente che negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dagli artt.8 e seguenti del CCNL del 31.3.1999.

Quesito P3: inserire l'annotazione che ho riportato alla fine;

Comparto:

Regioni ed autonomie locali

Area:

Personale non dirigente

Istituto:

Area delle posizioni organizzative

Data:

04/12/2000

Quesito:

P 3. Le risorse necessarie per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato ai responsabili degli uffici e dei servizi, nei Comuni destinatari dell'art. 11 del CCNL del 31.3.1999, sono interamente a carico del bilancio dell'ente?

Risposta:

L'art. 11 del CCNL del 31.3.1999 prevede che i comuni privi di posizioni dirigenziali, ove si avvalgano della facoltà di cui all'art. 51, comma 3-bis, della l. 142/90, introdotto dalla L.191/98 (ora all'art. 109, comma 2, del Testo Unico n. 267/2000) e nell'ambito delle risorse finanziarie ivi previste a carico dei rispettivi bilanci, applicano la disciplina degli artt.8 e ss. del medesimo CCNL per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato collegata agli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative.

L'art. 10, comma 1 dello stesso CCNL, prevede che il predetto trattamento economico assorbe tutte le competenze accessorie previste dal vigente CCNL ivi compreso il lavoro straordinario. Dal collegamento delle due disposizioni emerge chiaramente che l'onere a carico dei bilanci dei Comuni è solo quello eccedente la quota di risorse già utilizzate per il pagamento del pregresso salario accessorio e della eventuale indennità di L. 1.500.000 per il personale di ex ottava q.f., le cui entità devono essere risparmiate dagli enti e riassorbite nel valore complessivo della retribuzione di posizione e di risultato.

NOTA BENE:

- L'art.11 del CCNL del 31.3.1999 è tuttora valido anche dopo la sottoscrizione del CCNL del 22.1.2004; ricordiamo, però, che l'art.32, comma 7 di tale ultimo CCNL prevede uno specifico finanziamento per attuare la disciplina delle alte professionalità.

Quesito P7: inserire l'annotazione che ho riportato alla fine;

Comparto:

Regioni ed autonomie locali

Area:

Personale non dirigente

Istituto:

Area delle posizioni organizzative

Data:

04/12/2000

Quesito:

P 7. Gli enti privi di posizioni dirigenziali che non siano destinatari dell'art. 11 del CCNL del 31.3.1999 come devono finanziare la retribuzione di posizione e di risultato del personale incaricato di una delle posizioni di cui agli artt. 8 e ss. dello stesso CCNL?

Risposta:

L'art. 11 del CCNL del 31.3.1999 si applica unicamente ai Comuni privi di posizioni dirigenziali. Esso non si applica, pertanto, né agli enti diversi dai Comuni né ai Comuni con posizioni dirigenziali, neppure nell'ipotesi che questi abbiano una sola posizione dirigenziale momentaneamente scoperta.

Pertanto, gli enti diversi dai Comuni privi di posizioni dirigenziali, ivi comprese le IPAB, che istituiscano le posizioni di lavoro previste dall'art. 8 del CCNL del 31.3.1999 dovranno interamente finanziarle con le risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 costituendo il fondo previsto dal successivo art. 17, comma 2, lettera c).

NOTA BENE:

- Nella sostanza, la risposta è ancora valida, anche dopo la sottoscrizione del CCNL del 22.1.2004; ricordiamo, però, che l'art.32, comma 7 di tale ultimo CCNL prevede uno specifico finanziamento per attuare la disciplina delle alte professionalità.

Quesito P9: inserire l'annotazione che ho riportato alla fine.

Comparto:

Regioni ed autonomie locali

Area:

Personale non dirigente

Istituto:

Area delle posizioni organizzative

Data:

04/12/2000

Quesito:

P 9. Nei comuni privi di qualifiche dirigenziali che rapporto c'è tra le posizioni di responsabilità di uffici e servizi e le posizioni organizzative? Esiste un obbligo alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato?

Risposta:

Nei Comuni privi di personale dirigenziale, le strutture organizzative di vertice, espressamente istituite dal regolamento degli uffici e servizi, sono da considerarsi coincidenti con le posizioni organizzative di cui all'art. 8 del CCNL del 31.3.1999.

Se questa equivalenza può considerarsi ovvia, non altrettanto può dirsi a proposito del cosiddetto "diritto" dei titolari delle posizioni organizzative alla percezione della retribuzione di posizione e di risultato.

A tal riguardo, infatti, occorre tenere presente che l'art. 11 del citato CCNL prevede chiaramente che i compensi in questione possono essere corrisposti ove gli enti "si avvalgano della facoltà di cui all'art. 51, comma 3 bis, della legge 142/1990 introdotto dalla legge 191/1998 e nell'ambito delle risorse finanziarie ivi previste a carico dei rispettivi bilanci...". In altri termini l'ente deve prima valutare se ci sono le condizioni economiche per sopportare il maggior onere finanziario correlato ai ripetuti compensi (sia pure con un parziale finanziamento derivante dal recupero delle somme prima destinate al salario accessorio del personale incaricato) e solo dopo aver accertato tale potenzialità, può decidere e regolamentare la graduazione delle posizioni e corrispondere le relative indennità.

NOTA BENE 1:

- L'art. 8, comma 2 del CCNL del 5.10.2001 ha confermato la prevalenza e l'esclusività della disciplina dell'art. 11 del CCNL 31.3.1999, per quanto riguarda il vincolo per l'affidamento degli incarichi di posizione organizzativa al personale della categoria D, anche in vigore dell'art. 109, comma 2 del D. Lgs. 267/2000.

NOTA BENE 2:

- l'art.15 del CCNL del 22.1.2004 chiarisce definitivamente che negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dagli artt.8 e seguenti del CCNL del 31.3.1999.

Quesito P12: inserire l'annotazione che ho riportato alla fine.

Comparto:

Regioni ed autonomie locali

Area:

Personale non dirigente

Istituto:

Area delle posizioni organizzative

Data:

04/12/2000

Quesito:

P12. Quali sono le relazioni sindacali da rispettare per l'attivazione dell'area delle posizioni organizzative?

Risposta:

La disciplina contrattuale in materia di posizioni organizzative e di risorse finanziarie destinate alla retribuzione dei relativi incarichi è positivamente caratterizzata da un equilibrato temperamento, da un lato, della esigenza di tutela delle relazioni sindacali in materia di rapporto di lavoro e, dall'altro, da una corretta tutela dell'autonomia organizzativa degli enti. La lettura interpretativa delle clausole può essere sinteticamente riassunta nei seguenti punti:

- la previsione dell'art. 4, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999, nel sancire la contrattazione decentrata sull'uso delle risorse finanziarie, prescrive anche il rispetto della disciplina prevista dall'art. 17;
- l'art. 17, comma 2, lett. c), disciplina, in dettaglio, il percorso attuativo delle posizioni organizzative, senza alcun necessario intervento della contrattazione decentrata;
- l'istituzione delle posizioni organizzative rientra nell'ambito dei poteri di organizzazione degli enti, che vengono esercitati oltretutto nel rispetto dei principi fissati dalle leggi e dalle più specifiche disposizioni contenute nel regolamento degli uffici e servizi;
- la graduazione economica delle posizioni organizzative è stabilita unilateralmente dagli enti, previa concertazione dei criteri generali secondo quanto stabilito dall'art. 16, comma 2, lett. b), del CCNL del 31.3.1999.

Circa il significato da attribuire al termine "criteri", che contraddistingue in generale le materie oggetto di relazioni sindacali, l'espressione non comporta la necessaria determinazione dei "valori" o delle "misure", ma dovrebbe circoscrivere il confronto ai parametri e alle priorità.

NOTA BENE:

- l'art.10, comma 3 del CCNL del 22.1.2004 stabilisce espressamente che gli enti adottano atti organizzativi di diritto comune per disciplinare diversi aspetti degli incarichi di alta professionalità nel rispetto del sistema di relazioni sindacali vigente, che è quello sopradescritto.

Quesito P29:

Comparto:

Regioni ed autonomie locali

Area:

Personale non dirigente

Istituto:

Area delle posizioni organizzative

Data:

02/04/2001

Quesito:

P29. Quali sono i criteri guida per la disciplina dei compensi ai professionisti? Le relative risorse devono intendersi al netto o al lordo degli oneri riflessi?

Risposta:

Dobbiamo evidenziare che l'art. 27 del CCNL del 14.9.2000 affida alla autonoma regolamentazione dei singoli enti la definizione dei criteri per la erogazione dei compensi professionali ai professionisti legali, con il solo richiamo ai principi del regio decreto legge 27.11.1933, n. 1578; in tale ambito, pertanto, gli enti possono adattare o correggere le regole preesistenti, al fine di tener conto delle più recenti novità che sono emerse anche a seguito della riforma dei codici; **gli enti devono altresì disciplinare , in sede di contrattazione decentrata integrativa, la correlazione tra i compensi professionali in esame e la retribuzione di risultato prevista per il personale incaricato di posizione organizzativa.**

Per quanto riguarda la determinazione del compenso, e cioè se lo stesso deve essere considerato al lordo o al netto degli oneri riflessi, siamo del parere che debba essere confermato il criterio già adottato dalla nostra Agenzia relativamente agli analoghi compensi professionali per progettazione di cui alla legge 109 del 1994, e che di conseguenza gli stessi compensi devono essere computati al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente.

In altri termini, e per maggiore chiarezza, riteniamo che la somma complessiva che l'ente ritiene di dover destinare ai professionisti legali, secondo la disciplina adottata ai sensi del citato art. 27 del CCNL dell'14.9.2000 debba essere determinata ricomprendendo anche l'importo degli oneri riflessi; naturalmente al singolo professionista sarà erogato l'importo al netto degli stessi oneri.

Comparto:
Regioni ed autonomie locali

Area:
Personale non dirigente

Istituto:
Area delle posizioni organizzative

Data:
04/03/2003

Quesito:

P35. Alcune precisazioni circa il finanziamento, la quantificazione e la corresponsione dell'indennità di risultato

Risposta:

La retribuzione di posizione e di risultato del personale incaricato delle posizioni organizzative assorbe tutti i precedenti compensi "accessori" ivi compresi, quindi, anche gli eventuali compensi per produttività collettiva o individuale.

Il finanziamento del fondo per l'indennità di posizione e di risultato, **negli enti con dirigenza**, è a totale carico delle risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 che si riduce, conseguentemente, non solo delle somme in precedenza destinate ai compensi per salario accessorio ma anche di quelle necessarie per coprire l'eventuale maggiore importo che deve essere corrisposto ai lavoratori interessati nell'ambito del minimo e massimo stabilito dal contratto collettivo (10-25 milioni).

Nota Bene:

- anche dopo la stipulazione del CCNL del 22.1.2004, le risorse già destinate, dagli enti con dirigenza, al finanziamento delle posizioni organizzative restano vincolate a tale finalità; eventuali ulteriori risorse sono a carico delle risorse decentrate stabili; si veda, su tali aspetti, quanto chiarito nella relazione tecnica all'ipotesi di accordo pubblicata su questo sito;
- nel caso degli incarichi di alta professionalità disciplinati dall'art.10 del CCNL del 22.1.2004 l'importo massimo della retribuzione di posizione può raggiungere i 16.000 Euro; lo stesso limite massimo è stato previsto, dagli artt.13, comma 6 e 14, commi 5 e 7 del medesimo CCNL, per le posizioni organizzative delle Unioni di Comuni, per il personale utilizzato a tempo parziale e per i servizi in convenzione; nelle stesse ipotesi, la retribuzione di risultato può raggiungere il 30% della retribuzione di posizione in godimento.

Quesito P38: inserire l'annotazione che ho riportato alla fine

Comparto:

Regioni ed autonomie locali

Area:

Personale non dirigente

Istituto:

Area delle posizioni organizzative

Data:

18/06/2001

Quesito:

P38. Negli enti con dirigenza come si provvede al finanziamento degli oneri per il pagamento delle indennità ai responsabili di posizioni organizzative?

Risposta:

La retribuzione di posizione e di risultato del personale incaricato delle posizioni organizzative assorbe tutti i precedenti compensi "accessori" ivi compresi, quindi, anche gli eventuali compensi per produttività collettiva o individuale.

Il finanziamento del fondo per l'indennità di posizione e di risultato, negli enti con dirigenza, è a totale carico delle risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 che si riduce, conseguentemente, non solo delle somme in precedenza destinate ai compensi per salario accessorio ma anche di quelle necessarie per coprire l'eventuale maggiore importo che deve essere corrisposto ai lavoratori interessati nell'ambito del minimo e massimo stabilito dal contratto collettivo (10-25 milioni).

Nota Bene:

- anche dopo la stipulazione del CCNL del 22.1.2004, le risorse già destinate, dagli enti con dirigenza, al finanziamento delle posizioni organizzative restano vincolate a tale finalità; eventuali ulteriori risorse sono a carico delle risorse decentrate stabili; si veda, su tali aspetti, quanto chiarito nella relazione tecnica all'ipotesi di accordo pubblicata su questo sito;
- nel caso degli incarichi di alta professionalità disciplinati dall'art.10 del CCNL del 22.1.2004 l'importo massimo della retribuzione di posizione può raggiungere i 16.000 Euro; lo stesso limite massimo è stato previsto, dagli artt.13, comma 6 e 14, commi 5 e 7 del medesimo CCNL, per le posizioni organizzative delle Unioni di Comuni, per il personale utilizzato a tempo parziale e per i servizi in convenzione; nelle stesse ipotesi, la retribuzione di risultato può raggiungere il 30% della retribuzione di posizione in godimento.

Quesito P51:

Comparto:

Regioni ed autonomie locali

Area:

Personale non dirigente

Istituto:

Area delle posizioni organizzative

Data:

05/06/2002

Quesito:

P51. Se due enti stipulano una convenzione per l'esercizio in comune di una funzione amministrativa è possibile riconoscere al titolare della relativa posizione organizzativa due retribuzioni di posizione?

Risposta:

Riteniamo utile precisare quanto segue:

a) il caso sottoposto, deve essere ricondotto alla disciplina contenuta nell'art.11, comma 4, del CCNL del 31.3.1999;

b) conseguentemente, nel caso di convenzionamento tra Comuni per l'esercizio di funzioni amministrative, la posizione organizzativa relativa a tali funzioni è unica in quanto attinente allo svolgimento contemporaneo delle suddette funzioni nell'interesse dei due enti, ed in relazione ad essa sarà determinata la retribuzione di posizione, tenendo conto della sua maggior complessità e gravosità;

c) non riteniamo possibile, invece, praticare una soluzione per cui, sostanzialmente, al dipendente vengono riconosciute due distinte retribuzioni di posizione in quanto ciò equivarrebbe al riconoscimento della sussistenza di due distinte posizioni organizzative; ma ciò non può ammettersi perché le caratteristiche stesse della posizione organizzativa (attività rilevante con la conseguente assunzione di responsabilità) e l'impegno che richiedono (ampliamento dell'orario di lavoro cui sono tenuti comunque i titolari delle stesse senza che sia prevista la corresponsione a loro favore di compensi per lavoro straordinario; impossibilità con riferimento alle stesse di costituzione di rapporti di lavoro a tempo parziale), non consentono una tale soluzione; infatti, ove si accedesse a tale tesi, si verrebbe sostanzialmente ad ammettere una forma impropria di tempo parziale relativamente a ciascuna delle due posizioni considerate;

d) a parte l'esistenza di tale specifica disciplina, la possibilità di cumulare due distinte retribuzioni di posizione, del resto, viene generalmente esclusa anche nel caso del lavoratore che sia titolare di due posizioni organizzative;

e) pertanto la retribuzione di posizione potrà essere stabilita entro i valori massimi indicati (Lit.25.000.000) con conseguente ripartizione, sulla base della convenzione, tra gli enti; analogamente avverrà per la retribuzione di risultato, per la erogazione verranno valutati i risultati conseguiti presso ciascun ente.

NOTA BENE:

- **la risposta è superata, anche per quanto riguarda i limiti massimi della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato; la materia è oggi disciplinata espressamente dall'art.14, comma 7 del CCNL del 22.1.2004 che rinvia ai commi 3, 4, 5 e 6 dello stesso articolo.**

Quesito P56:

Comparto:
Regioni ed autonomie locali

Area:
Personale non dirigente

Istituto:
Area delle posizioni organizzative

Data:
24/09/2002

Quesito:

P56. Convenzione tra due Comuni per lo svolgimento di funzioni amministrative: è corretto corrispondere, per la posizione organizzativa relativa a tali funzioni, due distinte retribuzioni di posizione?

Risposta:

Riteniamo utile fornire alcuni elementi di chiarimento:

1. nel caso di convenzionamento tra Comuni per l'esercizio di funzioni amministrative, secondo la disciplina dell'art. 11, comma 4, del CCNL del 31/3/1999, la posizione organizzativa relativa a tali funzioni è unica, in quanto attinente allo svolgimento contemporaneo delle suddette funzioni nell'interesse dei due enti, ed in relazione ad essa sarà determinata la retribuzione di posizione, tenendo conto della sua maggior complessità e gravosità;

2. non riteniamo possibile praticare una soluzione per cui, sostanzialmente, al dipendente vengono riconosciute due distinte retribuzioni di posizione in quanto ciò equivarrebbe al riconoscimento della sussistenza di due distinte posizioni organizzative; ma ciò non può ammettersi perché le caratteristiche stesse della posizione organizzativa (attività rilevante con la conseguente assunzione di responsabilità) e l'impegno che richiedono (ampliamento dell'orario di lavoro cui sono tenuti comunque i titolari delle stesse senza che sia prevista la corresponsione a loro favore di compensi per lavoro straordinario; impossibilità con riferimento alle stesse di costituzione di rapporti di lavoro a tempo parziale), non consentono una tale soluzione; infatti, ove si accedesse a tale tesi, si verrebbe sostanzialmente ad ammettere una forma impropria di tempo parziale relativamente a ciascuna delle due posizioni considerate;

3. a parte l'esistenza di tale specifica disciplina (art. 11, comma 4, CCNL del 31/3/1999), la possibilità di cumulare due distinte retribuzioni di posizione, del resto, viene generalmente esclusa anche nel caso del lavoratore che sia titolare di due posizioni organizzative;

4. pertanto la retribuzione di posizione potrà essere stabilita entro il valore massimo indicato (€ 12.911,42) dall'art. 10 del CCNL del 31/3/1999, con conseguente ripartizione dei relativi oneri tra gli Enti interessati, sulla base della convenzione; analogamente avverrà per la retribuzione di risultato, per la cui erogazione verranno complessivamente valutati i risultati conseguiti presso ciascun ente.

NOTA BENE:

- la risposta è superata, anche per quanto riguarda i limiti massimi della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato; la materia è oggi disciplinata espressamente dall'art.14, comma 7 del CCNL del 22.1.2004 che rinvia ai commi 3, 4, 5 e 6 dello stesso articolo.

Quesito P57:

Comparto:
Regioni ed autonomie locali

Area:
Personale non dirigente

Istituto:
Area delle posizioni organizzative

Data:
24/09/2002

Quesito:

P57. Nel caso due enti utilizzino lo stesso dipendente per una parte del suo tempo di lavoro ('comando parziale') è possibile che gli affidino due incarichi di posizione organizzativa?

Risposta:

Gli incarichi di posizione organizzativa richiedono una prestazione di lavoro a tempo pieno da parte dei soggetti interessati; questo principio si evince dal contenuto dell'art. 4, comma 2, del CCNL del 14/9/2000 che esclude il conferimento degli stessi incarichi al personale con rapporto a tempo parziale.

Dobbiamo quindi rilevare che l'attuale disciplina contrattuale del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali non ammette la possibilità di affidare due incarichi di posizione organizzativa al medesimo soggetto, da parte di due enti che utilizzano lo stesso lavoratore per una parte del proprio tempo di lavoro, anche se in posizione di "comando parziale".

NOTA BENE:

- **la risposta è superata; la materia è oggi disciplinata espressamente dall'art.14, commi 3, 4, 5 6 e 7 del CCNL del 22.1.2004, al quale si rinvia.**

Quesito P61:

Comparto:
Regioni ed autonomie locali

Area:
Personale non dirigente

Istituto:
Area delle posizioni organizzative

Data:
08/01/2003

Quesito:

P61. Se un dipendente comunale incaricato di posizione organizzativa viene comandato 'a tempo parziale' presso una Unione di Comuni che gli attribuisce un'altra posizione organizzativa, conserva tutte e due gli incarichi, ne conserva uno solo o li perde entrambi?

Risposta:

Nel caso di un dipendente di uno dei Comuni facenti parte dell'Unione, con rapporto di lavoro a tempo pieno, "comandato" a tempo parziale presso l'Unione *per il quale non vi è stata trasformazione del suo rapporto di lavoro in tempo parziale*, potrebbe ritenersi applicabile, per analogia, la previsione contrattuale secondo la quale l'incarico di posizione organizzativa non è compatibile con un impegno a tempo parziale (art. 4, comma 2, CCNL 14.9.2000), con la conseguenza che non solo il dipendente non potrebbe avere un simile incarico presso l'Unione, ma dovrebbe rinunciare anche a quello attribuitogli dal suo Comune.

Tuttavia, siamo del parere che tale conseguenza appare del tutto eccessiva ed illogica. E' indubbio che ci si trova in presenza di una significativa lacuna nella disciplina contrattuale. Infatti, occorre considerare che la prestazione a tempo parziale viene resa a favore di un soggetto pubblico (l'Unione di comuni) costituito allo scopo di esercitare una pluralità di funzioni di competenza di diversi Comuni (art. 32, comma 1. D.Lgs. n. 267/2000), tra i quali il Comune datore di lavoro del dipendente in questione e, quindi, anche nell'interesse di quest'ultimo.

A ciò si deve aggiungere l'ulteriore circostanza che non è il dipendente a chiedere di lavorare anche presso l'Unione, ma tale impiego è stato disposto in via unilaterale dal datore di lavoro pubblico. Pertanto, in coerenza con i principi generali di logica e buon senso, siamo del parere che, in attesa che i futuri CCNL si occupino specificamente del problema, il dipendente possa mantenere l'incarico di entrambe le posizioni organizzative, quella attribuitagli dal suo Comune e quella nell'Unione.

Tuttavia, in proposito, riteniamo anche che il valore della retribuzione di posizione di ciascuna posizione organizzativa conferita debba essere necessariamente riproporzionato in considerazione del ridotto impegno lavorativo che caratterizza la prestazione lavorativa del dipendente relativamente a ciascuna di esse.

A tal fine la sommatoria dei due valori della retribuzione di posizione riconosciuta non potrà comunque essere superiore al valore massimo di ciascuna posizione organizzativa di € 12.911,42 (L. 25.000.000) stabilito dall'art. 10 del CCNL del 31.3.1999, richiamato anche dall'art. 11, c. 4, dello stesso CCNL per i Comuni convenzionati per l'espletamento associato di servizio per l'esercizio di funzioni amministrative. Si tratta di una soluzione che tiene conto della particolarità del caso ed è coerente con la disciplina generale delle posizioni organizzative.

Infatti, se la posizione organizzativa richiede un impegno ampio e continuativo al soggetto che è incaricato della stessa, anche al di là dell'orario di lavoro, ed in relazione a tale impegno viene fissato il valore della retribuzione di posizione, è evidente che in casi come quello in esame, ove l'impegno richiesto in relazione alla singola posizione organizzativa non può che essere necessariamente ridotto, non può che procedersi anche alla proporzionale riduzione della relativa retribuzione di posizione.

NOTA BENE:

- **la risposta è superata, anche per quanto riguarda i limiti massimi della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato; la materia è oggi disciplinata espressamente dall'art.13, comma 6 del CCNL del 22.1.2004, al quale si rinvia.**

**ENTI LOCALI
PERSONALE NON DIRIGENTE**

INDENNITA' DI RISCHIO

Comparto:
Regioni ed autonomie locali

Area:
Personale non dirigente

Istituto:
Indennità di rischio

Data:
04/12/2000

Quesito:

V4. 1 E' possibile riconoscere l'indennità di rischio al personale della vigilanza?

Risposta:

Il CCNL del 14.9.2000, all'art. 37 ha determinato in L. 40.000 mensili il valore del compenso per il rischio ma ha affidato alla sede negoziale decentrata il compito di ridefinire le situazioni di rischio, in relazione alle effettive condizioni ambientali in cui sono rese le prestazioni di specifiche categorie di lavoratori. A tal riguardo riteniamo non condivisibile l'ipotesi di corrispondere l'indennità di rischio a tutti gli agenti di polizia municipale, in quanto le relative mansioni non sembrano coincidere con una tipica prestazione rischiosa, secondo la comune valutazione, in quanto non è il solo profilo professionale che deve essere preso a riferimento per una corretta individuazione del rischio, ma l'ambiente e le condizioni di lavoro quando gli stessi fanno emergere una esposizione del dipendente particolarmente nociva per la propria salute.

Rileviamo che al personale dell'area di vigilanza il contratto nazionale ha già riconosciuto una specifica tutela economica con l'attribuzione della indennità di cui all'art.37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 che vuole proprio remunerare anche lo specifico rischio delle relative prestazioni.

NOTA BENE:

- **l'art.41 del CCNL del 22.1.2004, ha rideterminato la misura dell'indennità di rischio in €30 mensili lordi, con decorrenza dal 31.12.2003.**

Comparto:
Regioni ed autonomie locali

Area:
Personale non dirigente

Istituto:
Indennità di rischio

Data:
04/12/2000

Quesito:

V4. 2 Quale significato occorre dare alla espressione 'per il periodo di effettiva esposizione al rischio' riferito alla indennità di rischio?

Risposta:

Il compenso mensile di L. 40.000 previsto dall'art. 37 del CCNL del 14.9.2000 deve essere corrisposto per il periodo di effettiva esposizione al rischio, per cui il relativo importo dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi , aspettative, ecc.).

NOTA BENE:

- **l'art.41 del CCNL del 22.1.2004, ha rideterminato la misura dell'indennità di rischio in €30 mensili lordi, con decorrenza dal 31.12.2003.**

Comparto:
Regioni ed autonomie locali

Area:
Personale non dirigente

Istituto:
Indennità di rischio

Data:
02/04/2001

Quesito:

V4. 3 Che rapporto esiste tra indennità di rischio, indennità di vigilanza e indennità di disagio?

Risposta:

L'indennità di rischio, contemplata dall'art. 17, comma 2, lett. d), del CCNL dell'1.4.1999, è stata disciplinata dall'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, il quale demanda alla contrattazione decentrata integrativa l'individuazione delle particolari prestazioni che danno diritto alla indennità mensile. A tal riguardo riteniamo non condivisibile l'ipotesi di corrispondere l'indennità di rischio a tutti gli agenti di polizia municipale, in quanto le relative mansioni non sembrano coincidere con una tipica prestazione rischiosa, secondo la comune valutazione, in quanto non è il solo profilo professionale che deve essere preso a riferimento per una corretta individuazione del rischio, ma l'ambiente e le condizioni di lavoro quando gli stessi fanno emergere una esposizione del dipendente particolarmente nociva per la propria salute.

Rileviamo, inoltre, che al personale dell'area di vigilanza il contratto nazionale ha già riconosciuto una specifica tutela economica con l'attribuzione della indennità di cui all'art.37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 che vuole proprio remunerare la specificità delle relative prestazioni.

Per quanto concerne il rapporto tra indennità di rischio e quella per attività disagiate, riteniamo che la relativa cumulabilità debba essere esclusa in quanto siamo del parere che la "condizione di rischio" possa essere considerata come una fattispecie tipica della più ampia "condizione di disagio".

Sarebbe, pertanto, contraria ai principi di correttezza, di buona fede e di ragionevolezza, che devono guidare le decisioni della dirigenza degli enti nella gestione dei contratti collettivi, una soluzione che favorisse il cumulo delle predette indennità, con ingiustificato utilizzo di risorse finanziarie pubbliche.

NOTA BENE:

- **l'art.41 del CCNL del 22.1.2004, ha rideterminato la misura dell'indennità di rischio in €30 mensili lordi, con decorrenza dal 31.12.2003.**
-

DUPLICATO AL V5.2 INDENNITA' DI DISAGIO

Comparto:
Regioni ed autonomie locali

Area:
Personale non dirigente

Istituto:
Indennità di rischio

Data:
04/11/2002

Quesito:

V4. 7 L'art. 37, comma 3 del CCNL del 14.9.2000, in materia di indennità di rischio, stabilisce che 'sono fatti salvi gli accordi di maggior favore sottoscritti alla data del 30.6.2000'. Cosa comporta tale previsione?

Risposta:

L'art. 37, comma 1, del CCNL del 14.9.2000, in materia di indennità di rischio, prevede espressamente che gli enti debbano comunque assicurare le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente.

Pertanto, **l'ultimo comma dello stesso art. 37**, inutile rispetto alla previsione del comma 1, **deve necessariamente essere riferito al solo comma 2**, secondo il quale "ai dipendenti che svolgano le prestazioni di cui al comma 1, compete, **per il periodo di effettiva esposizione al rischio**, un' indennità mensile di L.40.000. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999".

L'espressione "**sono fatti salvi gli accordi di miglior favore sottoscritti alla data del 30.6.2000**" può avere un solo significato: quello di legittimare eventuali (importi o) modalità di erogazione dell'indennità di rischio difformi rispetto alla previsione dell'art. 37, comma 2.

Tuttavia, in assenza di espresse disposizioni in tal senso, **il CCNL non può avere effetto retroattivo**: pertanto, eventuali accordi che fossero stati sottoscritti in violazione della normativa previgente non sarebbero sanati *ab origine*, con effetto retroattivo, **ma solo con effetto dalla data di sottoscrizione del CCNL (14.9.2000) e con riferimento agli atti posti in essere dopo tale data**.

Siamo inoltre del parere che il limite rappresentato dalle risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 debba essere rispettato anche in presenza degli accordi di miglior favore di cui al richiamato art. 37, comma 3.

NOTA BENE:

- **l'art.41 del CCNL del 22.1.2004, ha rideterminato la misura dell'indennità di rischio in €30 mensili lordi, con decorrenza dal 31.12.2003.**

**ENTI LOCALI
PERSONALE NON DIRIGENTE**

MODELLI RELAZIONALI CON LE OO.SS.

Comparto:
Regioni ed autonomie locali

Area:
Personale non dirigente

Istituto:
Modelli relazionali con le OO.SS.

Data:
04/12/2000

Quesito:

B 1. Si deve corrispondere il trattamento incentivante di cui all'art.17, comma 2, lett. a) del CCNL dell'1.4.1999, ove determinato in ragione delle giornate di presenza in servizio, al personale che fruisce di permessi sindacali?

Risposta:

In generale l'erogazione dei compensi di produttività di cui all'art.17, comma 2, lett. a) non risulta incompatibile in assoluto con l'assenza, a qualunque titolo e quindi anche per permesso sindacale, del dipendente in quanto trattandosi di progetti o programmi di lavoro predisposti dai dirigenti dovrebbe considerarsi il solo dato finale del raggiungimento degli obiettivi prefissati e dell'intensità e del grado di effettiva partecipazione dei dipendenti la cui valutazione a consuntivo è affidata al dirigente. Si tratta, quindi, di elementi non necessariamente legati alla presenza in servizio, per cui anche una partecipazione estremamente limitata sotto il profilo temporale può aver contribuito al risultato, determinando il diritto del dipendente al compenso, eventualmente di importo proporzionale al periodo in cui è stata assicurata.

Non corrispondente allo spirito ed ai contenuti del CCNL (vedi la stessa lett. a) che chiaramente riferisce l'erogazione dei compensi al merito ed all'impegno di gruppo ed individuale, sulla base di criteri selettivi e dei risultati accertati del sistema permanente di valutazione previsto dall'art.6 del CCNL del 31.3.1999) è comunque la previsione di un sistema incentivante legato alla mera presenza in servizio.

NOTA BENE:

- sui presupposti che legittimano il pagamento dei compensi per produttività si veda ora l'art.37 del CCNL del 22.1.2004;
- si tenga anche presente che per quanto riguarda, in particolare, il personale in distacco sindacale , l'art.39 del CCNL del 22.1.2004 ha stabilito che "In sede di contrattazione decentrata integrativa detto personale dovrà essere considerato ai fini dell'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL dell'1.4.1999 e successive modificazioni e integrazioni nonché nella valutazione utile alla progressione economica orizzontale."

Quesito B2

Comparto:

Regioni ed autonomie locali

Area:

Personale non dirigente

Istituto:

Modelli relazionali con le OO.SS.

Data:

04/12/2000

Quesito:

B 2. Quali sono i limiti della contrattazione decentrata integrativa?

Risposta:

L'art. 45, comma 4 del D.Lgs.n.29/1993 prevede espressamente che la "contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali Le amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate".

Tale disciplina è stata pienamente ribadita dall'art. 4, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, che ha aggiunto al vincolo legislativo anche un vincolo pattizio.

Quest'ultima circostanza consente di affermare che entrambe le parti negoziali, ossia ARAN e OO.SS., hanno condiviso e sottoscritto un formale vincolo per il rispetto di tale previsione, vincolo che dovrebbe tradursi in comportamenti coerenti in tutte le sedi di negoziazione, secondo i principi di correttezza, buona fede e affidabilità che devono caratterizzare la fase applicativa dei negozi giuridici.

Non v'è dubbio, pertanto, che le materie oggetto di contrattazione integrativa siano solo quelle indicate tassativamente nell'art. 4 del CCNL dell'1.4.1999, cui si devono aggiungere quelle recate dal CCNL del 14.9.2000, che gli oneri spendibili siano solo quelli risultanti dal CCNL e che nel caso in cui il contratto decentrato integrativo dovesse riguardare anche altre materie o comportare oneri aggiuntivi le relative clausole sono nulle con la conseguente responsabilità di chi le ha sottoscritte e di chi ha dato loro applicazione.

NOTA BENE:

- Il riferimento all'art. 45, comma 4 del D. Lgs. 29/93 deve intendersi riferito all'art. 40, comma 3 del D. Lgs.165/2001.
- Ad ulteriore conferma di quanto precisato, l'art.8 del CCNL dell'1.4.1999, nel testo modificato dall'art.6 del CCNL del 22.1.2004, ribadisce che "la procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali"; questo significa che se una materia è oggetto di concertazione non è assolutamente possibile farla diventare oggetto di contrattazione integrativa; quest'ultima può svolgersi solo sulle materie ad essa espressamente demandate dal CCNL.

Quesito B3

Comparto:

Regioni ed autonomie locali

Area:

Personale non dirigente

Istituto:

Modelli relazionali con le OO.SS.

Data:

04/12/2000

Quesito:

B 3. In cosa consiste la concertazione? E' possibile che essa assuma forma e sostanza di contratto decentrato integrativo?

Risposta:

La concertazione consiste in una procedura non negoziale a termine volta a favorire, ove possibile, la ricerca di una posizione condivisa sulle materie ad essa espressamente demandate, normalmente rientranti nell'autonomo esercizio dei poteri organizzativi del datore di lavoro pubblico. Nel corso della concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza.

Trattandosi di procedura non negoziale essa non può in nessun caso tradursi in un contratto decentrato.

NOTA BENE:

- **Quanto sopra è confermato anche dall'art.6 del CCNL del 22.1.2004, il quale ribadisce, tra l'altro, che “la procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali”; questo significa che se una materia è oggetto di concertazione non è assolutamente possibile farla diventare oggetto di contrattazione integrativa.**

Quesito B4

Comparto:

Regioni ed autonomie locali

Area:

Personale non dirigente

Istituto:

Modelli relazionali con le OO.SS.

Data:

04/12/2000

Quesito:

B 4. E' possibile contrattare i criteri per la individuazione delle posizioni organizzative di cui agli artt. 8 e ss. del CCNL del 31.3.1999 e dei relativi oneri?

Risposta:

Tenuto conto di quanto affermato alla precedente risposta B1, per quanto riguarda il problema specifico della individuazione delle posizioni organizzative e dei relativi oneri questa materia è stata demandata esclusivamente alle autonome determinazioni degli enti, sia pure con il vincolo della sola concertazione per gli aspetti relativi ai criteri generali sulla graduazione delle funzioni e sulle modalità di affidamento e revoca degli incarichi.

NOTA BENE:

- Quanto sopra vale anche per le alte professionalità; infatti, l'art.10, comma 3 del CCNL del 22.1.2004 stabilisce espressamente che gli enti adottano atti organizzativi di diritto comune per disciplinare diversi aspetti degli incarichi di alta professionalità nel rispetto del sistema di relazioni sindacali vigente.

Quesito B8

Comparto:

Regioni ed autonomie locali

Area:

Personale non dirigente

Istituto:

Modelli relazionali con le OO.SS.

Data:

04/12/2000

Quesito:

B 8. Cosa bisogna fare nel caso non sia possibile portare a conclusione la trattativa per la contrattazione decentrata?

Risposta:

In presenza di una effettiva difficoltà di portare a conclusione la trattativa decentrata, non esistono, in materia, strumenti alternativi a disposizione dell'Ente per il conseguimento dei propri obiettivi connessi a programmi o progetti di produttività, dato che espressamente l'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 29/1993 riserva esclusivamente alla contrattazione collettiva l'attribuzione di trattamenti economici al personale.

Il determinarsi di una situazione di stallo nella trattativa, tuttavia, dovrà essere valutata nella logica propria della contrattazione privatistica, che si svolge sulla base della reciproca convenienza delle parti alla stipulazione del contratto. Ove non si pervenga alla stipulazione di quest'ultimo, conseguentemente, ciascuna delle parti ne sopporta le conseguenze e se ne assume le responsabilità.

Pertanto, se il datore di lavoro pubblico non potrà raggiungere i suoi obiettivi, dall'altro il sindacato stesso si trova nella situazione di non poter soddisfare neppure in minima parte le aspettative dei lavoratori connesse alla stipulazione del nuovo contratto integrativo, dato che continuerebbe a trovare applicazione quello relativo all'anno precedente. Ovviamente, tale regola non trova applicazione nei casi in cui si tratti di materie per le quali l'art. 4, comma 3, del CCNL dell'1.4.1999 prevede una contrattazione a termine; in tale ipotesi, infatti, decorso inutilmente l'arco temporale della contrattazione, l'ente potrà autonomamente e unilateralmente disciplinare le predette materie.

NOTA BENE:

- Il riferimento all'art. 2, comma 3 del D. Lgs. 29/93 deve intendersi riferito all'art. 2, comma 3 del D. Lgs. 165/2001.
- anche il nuovo testo dell'art.5 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004 conferma i contratti integrativi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascun ente, dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.

Quesito B9

Comparto:
Regioni ed autonomie locali

Area:
Personale non dirigente

Istituto:
Modelli relazionali con le OO.SS.

Data:
04/12/2000

Quesito:

B 9. In quali casi è possibile richiedere l'interpretazione autentica delle clausole del CCNL?

Risposta:

Per quanto attiene al problema della interpretazione autentica ai sensi dell'art. 13 del CCNL del 6.7.1995, occorre ricordare che essa trova applicazione solo in presenza di un reale conflitto sulla interpretazione delle clausole contrattuali, che è cosa ben diversa dall'esistenza di semplici difficoltà di lettura e di dubbi interpretativi, presupponendo l'esistenza di un vero e proprio contenzioso generalizzato nel comparto, con ricorso anche ad azioni di lotta e ad eventuali azioni giudiziarie.

Nota bene:

- sulla interpretazione autentica dei contratti collettivi, si veda ora l'art.9 del CCNL del 22.1.2004 che , nella sostanza, conferma la disciplina precedente.

Quesito B13

Regioni ed autonomie locali

Area:

Personale non dirigente

Istituto:

Modelli relazionali con le OO.SS.

Data:

13/03/2001

Quesito:

B13. Le modifiche della dotazione organica sono oggetto di concertazione?

Risposta:

La modifica della dotazione organica, in generale, rappresenta sicuramente un atto riconducibile a quelli di organizzazione e, pertanto, come tale, rientra nel modello di partecipazione dell'informazione di cui all'art.7 del CCNL dell'1.4.1999. Non può, invece, in alcun modo essere ricondotta al diverso e più penetrante modello relazionale della concertazione, dato che l'art.8 del CCNL dell'1.4.1999 in nessun modo, diretto o indiretto, vi fa riferimento.

A diversa conclusione deve pervenirsi relativamente all'attuazione dell'art.29 del CCNL del 14.9.2000. Infatti, tale articolo, al comma 4 e limitatamente all'ipotesi di cui al comma 1, lett. c), stabilisce che il numero dei posti di dotazione organica da istituire, a seguito della verifica dell'effettivo svolgimento da parte degli interessati di compiti di coordinamento e controllo, viene definito previa concertazione.

NOTA BENE:

- **Quanto sopra è confermato anche dall'art.6 del CCNL del 22.1.2004.**

Quesito B15

Comparto:
Regioni ed autonomie locali

Area:
Personale non dirigente

Istituto:
Modelli relazionali con le OO.SS.

Data:
02/04/2001

Quesito:

B15. Come deve essere considerato il periodo temporale dedicato dai rappresentanti sindacali alle partecipazioni alle trattative?

Risposta:

In riferimento alla questione in oggetto si evidenzia che l'art. 10 del CCNQ del 7 agosto 1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali, prevede che gli incontri per le trattative sindacali avvengono – normalmente – al di fuori dell'orario di lavoro e che, ove ciò non sia possibile, vengono attivate "procedure e modalità idonee a tal fine", ossia tali da consentire al lavoratore l'espletamento del mandato (cambi di turno etc.).

Il significato di tale garanzia prevista dalla norma non comporta, infatti, che l'attività sindacale sia assimilata all'attività di servizio, perché essa è svolta dal dipendente in qualità di controparte dell'amministrazione e quindi, in coincidenza col servizio, dovrà essere utilizzato il monte ore permessi. Qualora il monte ore permessi non fosse sufficiente, devono per l'appunto essere poste in essere tutte le forme possibili di articolazione dell'orario che, senza riduzione del debito stesso, possano facilitare l'attività sindacale.

Un diverso comportamento determinerebbe, peraltro, un incremento non calcolabile delle ore di permesso sindacale, che di fatto verrebbero concesse ben al di là del contingente stabilito dal D.Lgs. 396/1997, come modificato dall'art. 44 del D.Lgs. 80/1998 e sancito dallo stesso Accordo Quadro citato.

Nota Bene:

- nella dichiarazione congiunta n.4 allegata al CCNL del 22.1.2004 le parti hanno concordato sull'opportunità di sensibilizzare gli enti del comparto affinché adottino tutte le iniziative, nel rispetto di quanto espressamente previsto dall'art.10, comma 7, del CCNQ del 7.8.1998, affinché i diversi livelli di relazioni sindacali previsti dalla vigente contrattazione collettiva nazionale si svolgano al di fuori dell'orario di lavoro, in modo da assicurare il corretto svolgimento delle relazioni sindacali stesse, evitando ogni possibile ricaduta negativa connessa alla fruibilità delle prerogative sindacali.

Quesito B22

Comparto:

Regioni ed autonomie locali

Area:

Personale non dirigente

Istituto:

Modelli relazionali con le OO.SS.

Data:

05/06/2002

Quesito:

B22. Per l'individuazione e la graduazione delle posizioni organizzative di cui agli artt. 8 e ss. del CCNL del 31.3.1999 è necessaria la contrattazione integrativa decentrata?

Risposta:

L'individuazione e graduazione delle posizioni organizzative di cui agli artt. 8 e ss. del CCNL del 31.3.1999 è stata demandata esclusivamente alle autonome determinazioni degli enti sia pure con il vincolo della concertazione (modello relazionale ben diverso dalla contrattazione) per gli aspetti relativi **ai criteri generali** per la graduazione delle funzioni e per le modalità di affidamento e revoca degli incarichi [art. 17, comma 2 lettera c) del CCNL dell'1.4.1999; art. 16, comma 2 lettere b) e c) del CCNL del 31.3.1999, espressamente richiamato dall'art. 8, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999.

Le materie oggetto di contrattazione sono solo quelle indicate nell'art. 4 del CCNL dell'1.4.1999 e un contratto integrativo decentrato che riguardasse materie non demandate a tale livello di contrattazione, sarebbe nullo ai sensi dell'art. 40, comma 3 del D. Lgs. 165/2001: pertanto, non solo l'ente non ha necessità di stipulare un contratto integrativo con le OO.SS. per l'individuazione e la graduazione delle posizioni organizzative, ma ha l'obbligo di non farlo, a pena di nullità del contratto integrativo eventualmente sottoscritto.

NOTA BENE:

- Quanto sopra vale anche per le alte professionalità; infatti, l'art.10, comma 3 del CCNL del 22.1.2004 stabilisce espressamente che gli enti adottano atti organizzativi di diritto comune per disciplinare diversi aspetti degli incarichi di alta professionalità nel rispetto del sistema di relazioni sindacali vigente, che è quello sopradescritto.

Quesito B25

Comparto:

Regioni ed autonomie locali

Area:

Personale non dirigente

Istituto:

Modelli relazionali con le OO.SS.

Data:

08/01/2003

Quesito:

B25. L'organizzazione sindacale rappresentativa ha qualche vincolo nella scelta dei propri rappresentanti in seno alla delegazione trattante in sede decentrata? Come devono essere imputate le ore di permesso fruito da un dipendente in qualità di componente del direttivo provinciale di una organizzazione sindacale rappresentativa? Esistono dei casi nei quali il tempo dedicato alle trattative dai rappresentanti sindacali è assimilato al tempo di lavoro?

Risposta:

- l'associazione sindacale rappresentativa, può liberamente designare i soggetti abilitati, in sede di trattativa, ad agire per la tutela dei propri interessi;
- le ore impiegate dal dipendente, in qualità di componente del direttivo provinciale, devono essere imputate al monte ore di permesso sindacale che nell'ente sono state quantificate come spettanti alla sigla sindacale interessata, secondo la disciplina dell'art. 8 del CCNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi sindacali stipulato il 7 agosto 1998, e sue successive modificazioni e integrazioni, confermata anche all'art. 3 del CCNQ del 18/12/2002;
- per espressa previsione dello stesso CCNL (art. 10, comma 7), in nessun caso il tempo dedicato alle trattative può essere considerato come tempo di lavoro.

Nota Bene:

- nella dichiarazione congiunta n.4 allegata al CCNL del 22.1.2004 le parti hanno concordato sull'opportunità di sensibilizzare gli enti del comparto affinché adottino tutte le iniziative, nel rispetto di quanto espressamente previsto dall'art.10, comma 7, del CCNQ del 7.8.1998, affinché i diversi livelli di relazioni sindacali previsti dalla vigente contrattazione collettiva nazionale si svolgano al di fuori dell'orario di lavoro, in modo da assicurare il corretto svolgimento delle relazioni sindacali stesse, evitando ogni possibile ricaduta negativa connessa alla fruibilità delle prerogative sindacali.

Quesito B26

Comparto:

Regioni ed autonomie locali

Area:

Personale non dirigente

Istituto:

Modelli relazionali con le OO.SS.

Data:

08/01/2003

Quesito:

B26. In materia di dotazioni organiche le OO.SS hanno diritto all'informazione preventiva e alla concertazione? Se l'informazione non viene data , quali sono le possibili conseguenze?

Risposta:

La materia delle dotazioni organiche, in base alle vigenti regole contrattuali concernenti le relazioni sindacali (art.8 del CCNL dell'1.4.1999 e successive modificazioni ed integrazioni) non è in alcun modo ricompresa tra quelle che devono formare oggetto di concertazione; rappresentando, invece, indubbiamente un particolare profilo dell'organizzazione degli uffici ed avendo sicuramente ricadute anche sulla gestione del personale, essa potrà al massimo rientrare tra le materie oggetto di informazione.

Infatti, l'art.7 del CCNL dell'1.4.1999 demanda esclusivamente a tale modello di relazioni sindacali "...gli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane".

L'informazione relativa alle dotazioni organiche non deve essere necessariamente preventiva, il cui vincolo concerne le sole materie successivamente oggetto di concertazione o contrattazione, secondo quanto richiesto dall'art. 7, comma 2, sopra citato.

Tuttavia, nell'ambito di un rapporto con le OO.SS. sempre improntato a principi di correttezza e buona fede, riteniamo che l'ente, pur in mancanza di un preciso vincolo contrattuale, possa ugualmente fornire in via preventiva l'informazione dovuta su una materia così rilevante.

Per ciò che attiene, in generale, alle problematiche concernenti la violazione delle regole in materia di relazioni sindacali, occorre ricordare che anche la violazione del più leggero dei modelli relazionali previsti (l'informazione) può essere oggetto di ricorso da parte delle OO.SS. al particolare strumento previsto dall'art.28 della legge n.300/1970 per la repressione della condotta antisindacale. Inoltre, trattandosi di modelli relazionali da rispettare in via preventiva rispetto alla concreta adozione dell'atto o del provvedimento per i quali sono previsti (informazione preventiva, concertazione), in sede di giudizio, il magistrato, oltre a dichiarare l'antisindacalità del comportamento dell'ente, potrebbe anche ordinare la rimozione degli effetti di tale comportamento, invalidando gli atti eventualmente adottati dal datore di lavoro pubblico senza il rispetto del vincolo relazionale prescritto.

NOTA BENE:

- **Quanto sopra è confermato anche dall'art.6 del CCNL del 22.1.2004.**

Quesito B27

Comparto:
Regioni ed autonomie locali

Area:
Personale non dirigente

Istituto:
Modelli relazionali con le OO.SS.

Data:
08/01/2003

Quesito:

B27. E' possibile avere chiarimenti sulla procedura per la sottoscrizione del contratto integrativo decentrato? E' possibile che l'ente, in esercizio della potestà di autotutela, 'revochi' e sostituisca il contratto integrativo decentrato prima della sua naturale scadenza?

Risposta:

La procedura per la stipulazione del contratto collettivo decentrato integrativo, sulla base del rinvio contenuto nell'art.40, comma 3, del D.Lgs.n.165/2001 è definita dal CCNL.

Tale rinvio ha avuto attuazione nell'art.5 del CCNL dell'1/4/1999.

In base alla disciplina prevista, una volta intervenuta la preventiva verifica (ovviamente positiva) della compatibilità dei costi derivanti dal contratto collettivo decentrato integrativo che si va a stipulare, con i vincoli di bilancio ad opera del collegio dei revisori dei conti (o in mancanza dai servizi di controllo interno di regolarità amministrativa e contabile istituiti ai sensi dell'art.2 del D.Lgs.n.286/1999), e una volta intervenuta l'autorizzazione alla stipulazione da parte dell'organo di governo dell'ente, il contratto collettivo decentrato viene definitivamente sottoscritto dalle parti.

Da tale momento il contratto collettivo decentrato acquista immediata efficacia relativamente a tutti gli istituti disciplinati, salvo le eventuali diverse decorrenze stabilite dalle parti stesse, e diventa pienamente vincolante per le parti che l'hanno sottoscritto, creando reciproche posizioni di diritto e di obbligo.

Evidentemente tutti gli interessi (anche e soprattutto di carattere economico) del datore di lavoro pubblico hanno già trovato adeguata e forte tutela nella fase procedurale antecedente alla sottoscrizione definitiva, attraverso l'intervento preventivo sia del collegio dei revisori sia dell'organo di Governo dell'ente, che valuta la corrispondenza dei contenuti contrattuali al proprio interesse organizzativo e gestionale, così come espressi nell'atto di indirizzo.

Pertanto, essendo il contratto già perfetto e vincolante, l'ente non può successivamente esimersi dal dare attuazione alle regole in esso contenute, sulla base di una nuova e diversa valutazione della propria posizione e dei propri interessi coinvolti, facendo riferimento all'istituto della revoca unilaterale da adottare in sede di autotutela.

Tale istituto, infatti, di carattere unilaterale e tipico del regime dei provvedimenti amministrativi (che presuppongono la posizione di supremazia speciale dell'ente finalizzata alla tutela di un interesse pubblico), certamente non può trovare applicazione nei confronti di un contratto collettivo di lavoro, di un atto cioè avente natura squisitamente privatistica e che si fonda sull'incontro delle volontà di due diverse e contrapposte parti che, su piano di assoluta parità, hanno in tal modo regolamentato il rapporto tra di esse intercorrente.

Pertanto, in considerazione di tale natura privatistica del contratto collettivo di lavoro, anche di livello decentrato, che trova il suo preciso ed espresso fondamento nel D.Lgs.n.165/2001 (artt.2, commi 2 e 3; art.40; art.45 D.Lgs.n.165/2001), il datore di lavoro pubblico, ove ritenga necessario procedere a modifiche dei contenuti del contratto collettivo decentrato già sottoscritto per una maggiore tutela dei propri interessi, anche in un momento immediatamente successivo, può verificare la possibilità di procedere alla sostituzione dello

stesso (o anche solo di alcune clausole) con un nuovo accordo (stipulato sempre nel rispetto delle procedure dell'art.5 del CCNL dell'1/4/1999).

E' evidente che tale possibilità risulta necessariamente condizionata alla piena disponibilità in proposito delle controparti sindacali.

Al di là di tale possibilità, è da ritenere che solo un intervento del giudice del lavoro, su ricorso di una delle parti, possa incidere, eventualmente, sul vincolo contrattuale assunto potrebbe ammettersi, ma, sussistendone i presupposti, solo nelle fattispecie espressamente previste dal codice civile nell'ambito della disciplina dei contratti di diritto comune (categoria alla quale viene generalmente ricondotto anche il contratto collettivo nazionale di lavoro) e cioè:

- in presenza di eventuali cause di invalidità del contratto (sussistenza di cause di nullità o di annullabilità, ai sensi degli artt.1418,1419 nonché delle disposizioni contenute nelle sezioni I e II del capo XII del Titolo I del Libro IV del codice civile), compresa la sua eventuale difformità rispetto alle clausole del contratto collettivo nazionale (ai sensi dell'art.40, comma 3, del D.Lgs.n.165/2001, con i connessi problemi di responsabilità di coloro che, in ragione del loro ruolo, hanno contribuito alla sottoscrizione di un contratto nullo);
- in presenza di situazioni legittimanti la possibile richiesta, di una delle parti, di procedere alla risoluzione del contratto, nei casi in cui essa è prevista dal codice civile (Capo XIV, sez.I e II, del Titolo I del Libro IV del codice civile).

In tali ipotesi, peraltro, gli effetti della dichiarazione di invalidità o della risoluzione sulle situazioni, sui rapporti e sui diritti acquisiti relativi ai singoli destinatari del CCNL, sono esclusivamente quelli stabiliti direttamente dal codice civile per ciascuna delle diverse fattispecie considerate.

NOTA Bene:

- **la procedura per la sottoscrizione del contratto decentrato è stata rivista dall'art.4 del CCNL del 22.1.2004, ma solo per aspetti formali; nella sostanza è confermata la disciplina precedente.**
- **Sugli aspetti procedurali e gli adempimenti delle fasi negoziali si rinvia ai documenti pubblicati in questo sito nella sezione dedicata al CCNL 2002-2005.**

Quesito B28

Comparto:

Regioni ed autonomie locali

Area:

Personale non dirigente

Istituto:

Modelli relazionali con le OO.SS.

Data:

24/03/2003

Quesito:

B28. L'art. 8 del CCNL dell'1.4.1999 stabilisce che le OO.SS., ricevuta l'informazione prevista dall'art.7 dello stesso CCNL, possono attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione su determinate materie. Entro quale termine ? E' possibile che sia l'ente a stabilire un termine congruo per la presentazione della richiesta di attivazione della procedura di concertazione?

Risposta:

Effettivamente, il CCNL non ha previsto un termine preciso entro il quale le OO.SS. sono tenute, a pena di decadenza, ad attivare la procedura di concertazione ex art.8 del CCNL dell'1.4.1999. Si tratta di una evidente lacuna contrattuale.

Nella maggior parte di casi, le OO.SS. si attiveranno in modo tempestivo, ma non è possibile escludere che vi siano dei casi in cui questo non avvenga, come pure non è possibile escludere che la mancanza di un preciso vincolo contrattuale possa essere utilizzato come strumento ostruzionistico nei confronti delle scelte che l'ente si accinge ad effettuare; e sarebbe assurdo consentire alle OO.SS. di paralizzare l'attività dell'ente attraverso l'omissione di un adempimento (la richiesta della concertazione) previsto nel loro esclusivo interesse e necessario all'esercizio dei loro diritti. Se così fosse, ci troveremmo di fronte ad una ben strana figura di onere: in genere, l'inadempimento dell'onere pregiudica solo il soggetto che ne è gravato, perché gli impedisce di esercitare un diritto; in questo caso, invece, il danneggiato sarebbe un altro soggetto, l'amministrazione.

Pertanto, riteniamo più ragionevole ammettere che, nel silenzio del CCNL, nulla vieti all'amministrazione di stabilire, all'atto dell'informazione, **un termine congruo per attivare la procedura di concertazione, secondo i consueti canoni di correttezza e buona fede**, tenendo conto sia delle esigenze dell'ente sia della necessità di non rendere **eccessivamente gravoso l'esercizio del diritto delle OO.SS.** (arg. ex art.2965 codice civile); scaduto tale termine l'ente potrà procedere in piena autonomia e responsabilità .

NOTA BENE:

- **si tratta di un problema ormai superato; infatti, l'art.6 del CCNL del 22.1.2004, modificando l'art.8 del CCNL dell'1.4.1999 ha espressamente previsto che "ciascuno dei soggetti di cui all'art. 10, comma 2, ricevuta l'informazione, ai sensi dell'art.7, può attivare, entro i successivi 10 giorni, la concertazione mediante richiesta scritta. In caso di urgenza, il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine stabilito, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione..."**

Quesito B29

Regioni ed autonomie locali

Area:

Personale non dirigente

Istituto:

Modelli relazionali con le OO.SS.

Data:

24/03/2003

Quesito:

B29. Il dipendente in distacco sindacale ha diritto alla 13[^] mensilità ?

Risposta:

L'art.52, comma 2 lettera c) del CCNL del 14.9.2000, richiamato dall'art.47 dello stesso CCNL, definisce il concetto di retribuzione individuale mensile, e se è utile per stabilire quali emolumenti debbano essere corrisposti **mensilmente** al dipendente in distacco sindacale, **non è di alcuna utilità per stabilire se egli abbia diritto o meno alla 13[^] mensilità**; a tal fine dovrà farsi riferimento, invece, alle previsioni **dell'art.3, del CCNL del 5.10.2001**.

Tale articolo, nel disciplinare i casi nei quali il dipendente non ha diritto ai ratei di 13[^] mensilità (comma 6), si riferisce sempre a periodi nei quali non è stata corrisposta la retribuzione e non contiene, ovviamente, alcun riferimento al caso dei distacchi sindacali retribuiti; se si aggiunge che i periodi di distacco sindacale sono considerati utili come anzianità di servizio e che nessuna altra disposizione contrattuale prevede particolari divieti o limitazioni al riguardo, **riteniamo che non possa esservi alcun dubbio sul diritto del dipendente in distacco sindacale a percepire anche la 13[^] mensilità**.

Come previsto dall'art.3, comma 2 del CCNL del 5.10.2001, essa sarà pari alla retribuzione individuale mensile di cui all'art.52, comma 2, lett. c) del CCNL del 14.9.2000, spettante al lavoratore nel mese di dicembre, salvo naturalmente quanto previsto nello stesso articolo per casi particolari, come quello del lavoratore assunto o cessato in corso d'anno (commi 4 e 5).

NOTA BENE:

- **Tale interpretazione è ora confermata dall'art.39 del CCNL del 22.1.2004, che precisa espressamente che il personale in distacco sindacale ha diritto anche alle quote della tredicesima mensilità, nonché alla indennità di comparto disciplinata dall'art. 33 dello stesso CCNL.**

DUPLICATO Y51 TRATTAMENTO ECONOMICO

Quesito B35: aggiungere l'annotazione riportata in fondo.

Comparto:

Regioni ed autonomie locali

Area:

Personale non dirigente

Istituto:

Modelli relazionali con le OO.SS.

Data:

19/01/2004

Quesito:

B35. Quali sono le conseguenze del mancato accordo con le OO.SS. sulla utilizzazione delle risorse dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999? E' possibile continuare ad applicare il vecchio contratto integrativo per le indennità e le posizioni organizzative?

Risposta:

Ai sensi dell'art.5, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999, "*i contratti collettivi decentrati integrativi ... **conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi***".

Pertanto, fino a quando non sarà sottoscritto il nuovo contratto integrativo, l'ente **dovrà** continuare ad applicare **tutte** le clausole del precedente contratto integrativo (obbligo che scaturisce da una specifica clausola del CCNL che l'ente non può non adempiere); il mancato pagamento, agli aventi diritto, delle indennità e delle retribuzioni di posizione e di risultato sarebbe del tutto ingiustificato e fonte di inevitabili contenziosi che vedrebbero sicuramente soccombente l'amministrazione.

Quanto ai limiti della contrattazione integrativa in materia di posizioni organizzative, suggeriamo di consultare la risposta P12.

NOTA BENE:

- **anche il nuovo testo dell'art.5 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004 conferma i contratti integrativi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascun ente, dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.**

DUPLICATO AL T 51 RISORSE EX ART. 15

**ENTI LOCALI
PERSONALE NON DIRIGENTE**

MATERNITA' E CONGEDI DEI GENITORI

Quesito F8

Comparto:
Regioni ed autonomie locali

Area:
Personale non dirigente

Istituto:
Maternità e congedi dei genitori

Data:
04/12/2000

Quesito:

F 8. Si applicano gli istituti protettivi della astensione obbligatoria e di quella facoltativa, ex lege 1204 del 1971, nell'ipotesi di affidamento preadottivo di un minore straniero?

Risposta:

In tal caso le lavoratrici possono avvalersi, ai sensi dell'art. 6 della L.n.903 del 1977, dell'astensione obbligatoria, con il relativo trattamento economico, durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria, purché il bambino non abbia superato al momento dell'adozione o dell'affidamento i sei anni di età. Qualora il bambino, alla data della decorrenza giuridica del provvedimento di adozione o di affidamento, abbia tra i sei ed i dodici anni di età, l'astensione facoltativa può essere fruita solo entro tre anni dall'ingresso dello stesso in famiglia e la durata massima è di sei mesi per ciascun genitore (sette mesi per il padre) se questa è individuale, mentre rimane inalterato il limite complessivo dei dieci/undici mesi per la coppia, sempre che il diritto all'astensione sia esercitato sino ai quindici anni d'età dell'adottato o dell'affidato.

Per ulteriori approfondimenti si rinvia alle circolari n.14/00 del 16.11.2000 del Dipartimento per la Funzione Pubblica e n.094909 del 25.10.2000 del Ministero del Tesoro del Bilancio e della Programmazione Economica, consultabili sui rispettivi siti Internet.

NOTA BENE:

- **gli attuali riferimenti normativi sono rappresentati dagli artt.36 e 37 del D.Lgs. 151/2001 e successive modifiche. Si vedano anche le circolari INPDAP n. 49 del 27.11.2000 e INPS n. 109 del 6.6.2000;**
- **si vedano anche le circolari INPS n. 8/2003 e n.33/2004; quest'ultima, in particolare, ha corretto alcune precedenti interpretazioni dell'Istituto in materia di adozioni e affidamenti.**

Quesito F16

Comparto:
Regioni ed autonomie locali

Area:
Personale non dirigente

Istituto:
Maternità e congedi dei genitori

Data:
02/04/2001

Quesito:

F16. Quali sono le disposizioni, le procedure e le indennità da applicare alla lavoratrice madre in caso di dimissioni volontarie?

Risposta:

In merito al quesito in oggetto evidenziamo che, a seguito del completamento del processo di privatizzazione operato con i decreti legislativi n.80/1998 e n.387/1998 ed alla luce dell'intervenuta completa inapplicabilità delle precedenti disposizioni pubblicistiche in materia di pubblico impiego, sia di carattere legislativo che regolamentare ai sensi della legge n.93/1983, conseguente alla sottoscrizione in data 1.4.1999 e 14.9.2000 dei CCNL relativi alla seconda tornata contrattuale, come prescritto dall'art.72 del D.Lgs.n.29/1993, il rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni è assoggettato integralmente alle disposizioni del codice civile e delle altre leggi concernenti il rapporto di lavoro nell'impresa; conseguentemente trova piena ed integrale applicazione anche la disciplina contenuta nella legge 1204/1971, come modificata ed integrata dalle leggi n.903/1977 e n.53/2000 e, quindi, anche la particolare regolamentazione delle dimissioni della lavoratrice di cui all'art.18 della legge n.53/2000 ed all'art.12 della stessa legge n.1204/1971.

Quanto alle procedure, ai fini dell'applicazione del citato art.12 della legge n.1204/1971, occorre tenere presente anche che l'art.11 del DPR 1026/1971, contenente il regolamento di esecuzione della legge n.1204/1971, e l'art.18 della citata legge n.53/2000 subordinano la effettiva risoluzione del rapporto di lavoro, a seguito delle dimissioni, alla convalida da parte del Servizio ispezione della direzione provinciale del lavoro, al quale la lavoratrice (secondo la dottrina prevalente anche il datore di lavoro può provvedervi al fine di evitare il protrarsi di una situazione di incertezza sulla sorte del rapporto) deve comunicarle; tale convalida, una volta intervenuta, produce i suoi effetti ex tunc, dal momento cioè delle dimissioni. Infine, alla lavoratrice dimissionaria, spettano, ai sensi dell'art.12 della legge n.1204/1971 le indennità previste, sia da disposizioni di legge che contrattuali, per il caso del licenziamento; in tale previsione non può non rientrarvi anche il diritto al preavviso che si traduce nella corresponsione all'interessata della relativa indennità sostitutiva, quale che siano le ragioni delle dimissioni stesse (cfr. Cass. 22.10.1991, n.11164; Cass.14.5.1985, n.2999; Cass.9.3.1976, n.810; Cass.22.10.1975, n.3475; Trib. Milano 21.9.1983).

Si tratta, quindi, di una disposizione che dà una nuova e diversa configurazione all'indennità di preavviso in funzione della ratio protettiva della maternità che è alla base dello stesso art.12.

NOTA BENE:

- Il rinvio all'art. 72 del D. Lgs. 29/93 deve intendersi riferito all'art. 69 del D. Lgs. 165/2001; quelli alle leggi 1204/71, 903/77 e 53/2000 devono intendersi riferiti alle corrispondenti disposizioni del D.Lgs.151/2001;
- **Si veda anche la risposta F45, aggiornata con i nuovi riferimenti.**

Quesito F22

Comparto:

Regioni ed autonomie locali

Area:

Personale non dirigente

Istituto:

Maternità e congedi dei genitori

Data:

07/09/2001

Quesito:

F22. Alla dipendente incaricata di posizione organizzativa deve essere corrisposta la retribuzione di posizione durante i periodi di astensione facoltativa e di assenza per malattia del figlio?

Risposta:

Durante i periodi di astensione facoltativa e di assenza per malattia del figlio, di cui ai commi 5 e 6 dell'art.17 del CCNL del 14.9.2000, nonostante la diversa formulazione utilizzata rispetto a quella del comma 4, relativo al trattamento economico spettante durante il periodo di astensione obbligatoria, alla lavoratrice o al lavoratore deve essere ugualmente erogata, per i primi 30 giorni, la retribuzione di posizione. Infatti, per tali periodi, le citate norme contrattuali fanno riferimento alla nozione di retribuzione "intera" che non può non intendersi come comprensiva anche della retribuzione di posizione, dato che le voci retributive escluse sono solo quelle espressamente indicate nel citato comma 5 dell'art.17: compensi per lavoro straordinario ed indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

NOTA BENE:

quanto sopra vale anche con riferimento alle posizioni organizzative di alta professionalità disciplinate dall'art.10 del CCNL del 22.1.2004

DUPLICATO AL P39 AREA POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Quesito F31

Comparto:

Regioni ed autonomie locali

Area:

Personale non dirigente

Istituto:

Maternità e congedi dei genitori

Data:

12/02/2002

Quesito:

F31. Spetta la retribuzione di posizione e di risultato in caso di congedo parentale?

Risposta:

Dobbiamo preliminarmente rilevare che la retribuzione di posizione spetta anche nei casi di fruizione da parte della lavoratrice o del lavoratore dei periodi di congedo parentale di cui all'art.32 del D.Lgs.n.151/2001.

A tal fine la retribuzione di posizione sarà corrisposta:

- Per intero, per i primi 30 giorni di congedo parentale, secondo le indicazioni dell'art.17, comma 5, del CCNL del 14.9.2000;
- Nella misura ridotta del 30%, per gli ulteriori periodi di congedo parentale per un massimo di sei mesi e fino al terzo anno di vita del bambino, secondo le previsioni dell'art.34, comma 1, del D.Lgs.n.151/2001;
- Nella misura del 30%, per i periodi di congedo parentale ulteriori fruiti dopo il compimento del 3° anno di vita del bambino e sempre che il reddito individuale della lavoratrice o del lavoratore interessato non superi il limite di 2,5 l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria, secondo le previsioni dell'art.34, comma 3 del D.Lgs: n.151/2001.

Per ciò che attiene, invece, alla retribuzione di risultato poiché questa voce retributiva presuppone necessariamente la valutazione dell'attività svolta e dei risultati conseguiti dalla lavoratrice o dal lavoratore nell'anno di conferimento dell'incarico, ai fini della sua spettanza e del suo ammontare sarà necessario tenere conto dei periodi di servizio effettivamente prestato, sulla base dei criteri di giudizio preventivamente stabiliti, senza operare esclusioni automatiche in considerazione del solo fatto dell'assenza per maternità.

NOTA BENE:

quanto sopra vale anche con riferimento alle posizioni organizzative di alta professionalità disciplinate dall'art.10 del CCNL del 22.1.2004

Quesito F40

Comparto:

Regioni ed autonomie locali

Area:

Personale non dirigente

Istituto:

Maternità e congedi dei genitori

Data:

05/06/2002

Quesito:

F40. La dipendente in congedo di maternità ha diritto alla retribuzione di posizione di cui all'art. 10 del CCNL del 31.3.1999 per tutta la durata del congedo anche se l'incarico di posizione organizzativa scade all'interno di tale periodo?

Risposta:

Siamo del parere che la retribuzione di posizione di cui all'art. 10 del CCNL del 31.3.1999 debba essere corrisposta in misura pari al 100% per tutto il periodo del congedo di maternità, anche se l'incarico di posizione organizzativa scade all'interno del periodo di congedo. Infatti, l'art. 17 del CCNL del 14.9.2000 stabilisce che nel periodo di astensione obbligatoria la lavoratrice ha diritto **all'intera retribuzione** fissa mensile, alle quote di salario accessorio fisse e ricorrenti, compresa **la retribuzione di posizione**, nonché al salario di produttività; mentre l'art. 23, comma 1 del D. Lgs. 151/2001, nel prevedere che agli effetti dell'art. 22 dello stesso decreto legislativo per retribuzione "s'intende la retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed **immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo di maternità**" fornisce un sicuro elemento per affermare che non ha alcun rilievo la scadenza dell'incarico di posizione organizzativa durante il periodo di congedo.

NOTA BENE:

quanto sopra vale anche con riferimento alle posizioni organizzative di alta professionalità disciplinate dall'art.10 del CCNL del 22.1.2004

DUPLICATO AL P50 AREA POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Quesito F42

Comparto:

Regioni ed autonomie locali

Area:

Personale non dirigente

Istituto:

Maternità e congedi dei genitori

Data:

05/06/2002

Quesito:

F42. I compensi incentivanti spettano per i periodi di assenza di cui all'art. 17, commi 5 e 6 del CCNL del 14.9.2000?

Risposta:

L'art. 17, commi 1 e 2, del CCNL dell'1.4.1999 lega l'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi "al merito e all'impegno di gruppo per centro di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31.3.1999".

L'erogazione di detti compensi non è legata, dunque, alla presenza in servizio ma ad una valutazione positiva e meritocratica delle prestazioni e dei risultati conseguiti.

Pertanto, nulla vieta di corrisponderli anche al personale che si sia assentato ai sensi dell'art. 17, commi 5 e 6 del CCNL del 14.9.2000, anche se è ragionevole presumere che detti periodi di assenza finiscano per incidere sui risultati conseguiti dal dipendente, determinando la conseguente riduzione (o, anche, esclusione) del compenso previsto.

NOTA BENE:

- sui presupposti per il pagamento dei compensi di produttività si veda ora l'art.37 del CCNL del 22.1.2004 che conferma, sostanzialmente, quanto precisato nella risposta.

DUPLICATO AL U6 PRODUTTIVITA'

Quesito F47

Comparto:

Regioni ed autonomie locali

Area:

Personale non dirigente

Istituto:

Maternità e congedi dei genitori

Data:

04/11/2002

Quesito:

F47. E' possibile avere dei chiarimenti sul trattamento economico del congedo previsto dall'art. 42, comma 5 del D. Lgs. 151/2001 (genitori conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità)? In particolare, il fatto che la legge rinvii alle 'modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità' significa che deve essere applicato l'art. 17 del CCNL del 14.9.2000 ? Se sì, in che modo ? Detto congedo ha effetto sulla 13^a mensilità e sulle ferie?

Risposta:

L'art. 42, comma 5 del D. Lgs. 151, nel disciplinare il trattamento economico spettante per il congedo ivi previsto, stabilisce che *"durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di lire 70 milioni annue per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2002, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità"*.

Poiché l'importo dell'indennità è fissato dalla legge ed è pari, per tutto il periodo del congedo (massimo due anni in base al richiamato art. 4, comma 2 della L. 53/2000), **all'ultima retribuzione**, dovendosi intendere per tale quella da ultimo **percepita** (come precisato anche nella circolare INPDAP n. 2/2002), non sembra necessario fare riferimento all'art. 17 del CCNL del 14.9.2000.

Il fatto che la legge rinvii alle **"modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità"** ha un altro significato, evidenziato anche dall'INPDAP nella richiamata circolare: esso conferma che per il settore pubblico anche l'indennità prevista dall'art. 42, comma 5 del D. Lgs. 151/2001 **deve essere erogata dall'amministrazione di appartenenza** nei modi (e non nella misura o nella durata) previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro per i trattamenti di maternità.

Per quanto riguarda il secondo quesito, siamo del parere che il congedo in questione non abbia effetto sulla tredicesima mensilità e sulle ferie: infatti, l'art. 42, comma 5 non deroga, sul punto, alla previsione dell'art. 4, comma 2 della L. 53/2000 (secondo il quale il congedo non è computato nell'anzianità di servizio) e ad esso deve ritenersi applicabile l'art. 34, comma 5, del D. Lgs. 151/2001, espressamente richiamato dall'art. 43 dello stesso decreto legislativo.

Infatti, tale ultimo articolo che rappresenta una norma di chiusura dell'intero capo VI, espressamente stabilisce che relativamente al trattamento normativo ed economico ai permessi ed ai riposi ivi previsti, e quindi anche a quelli di cui all'art. 42 si applicano le disposizioni dell'art. 34, comma 5, dello stesso D.Lgs.. In tal modo viene estesa anche alle altre forme di congedo e permesso di cui al capo VI la regola propria dei congedi parentali secondo la quale questi ultimi non producono effetti ai fini della maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità.

NOTA BENE:

- i presupposti per la fruizione del congedo disciplinato dall'art.42, comma 5 del D.Lgs.151/2001 sono stati modificati dall'art.3, comma 106 della L.350/2003 che ha soppresso, dal comma citato, le parole "da almeno 5 anni".

Quesito F51

Comparto:
Regioni ed autonomie locali

Area:
Personale non dirigente

Istituto:
Maternità e congedi dei genitori

Data:
04/11/2002

Quesito:

F51. Come si applicano le norme sul congedo parentale nel caso dei genitori che abbiano avuto in affidamento un bambino?

Risposta:

Riteniamo innanzitutto precisare che con specifico riferimento proprio alla materia della fruizione del congedo parentale da parte dei genitori affidatari, alla luce delle innovazioni introdotte dall'art.36 del D.Lgs.n.151/2001 alla disciplina derivante dall'art.3, comma 5, della legge n.53/2001, la nostra Agenzia ha formulato uno specifico quesito al Dipartimento per la Funzione Pubblica, la cui soluzione sarà portata tempestivamente a conoscenza delle amministrazioni del Comparto.

Per ciò che attiene al caso sottoposto, riteniamo che la soluzione debba essere ricercata nella lettura delle disposizioni legali e contrattuali vigenti in materia. L'art.36, comma 2, del D.Lgs.n.151/2001 innalza a 6 il limite di età di 3 anni previsto dall'art.34, comma 1, dello stesso D.Lgs.n.151/2001 per definire l'arco temporale all'interno del quale i genitori che fruiscono del congedo parentale hanno diritto al trattamento economico ivi previsto, a prescindere da ogni considerazione della loro situazione reddituale, per un periodo massimo di 6 mesi tra entrambi i genitori.

In tale quadro legale si inserisce la previsione dell'art.17, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, secondo il quale all'interno del periodo massimo di durata previsto dall'art.34, comma 1, del D.Lgs.n.151/2001 (sei mesi fino al 3° anno di vita del bambino), i primi 30 giorni computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili frazionatamente, "...non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute".

Pertanto, nel caso in esame, anche i genitori adottivi sono destinatari di tali previsioni in quanto il bambino, al momento dell'adozione non ha raggiunto i 6 anni e, quindi, si trova nella situazione che legittima, la corresponsione del trattamento economico, a prescindere dalla situazione reddituale.

Riassumendo la situazione complessiva, nel caso in esame, abbiamo che i genitori adottivi:

- hanno diritto a fruire del congedo parentale entro il terzo anno di ingresso del bambino in famiglia;
- hanno diritto a percepire il trattamento economico previsto dall'art.34, comma 1, a prescindere dalla loro situazione reddituale fino al 6° anno di vita del bambino;
- entro tale periodo di congedo parentale (fino al 6° anno di vita del figlio) hanno diritto comunque all'applicazione del trattamento economico di migliore favore stabilito dall'art.17, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, al di là di tali giorni i genitori percepiscono solo l'indennità prevista dall'art.34, co.1, del D.Lgs.n.151/2001 (30% retribuzione);
- oltre il 6° anno di vita e fino al terzo anno dall'ingresso in famiglia del bambino, hanno diritto a fruire dei restanti periodi di congedo parentale previsti dall'art.32, con la corresponsione equivalente del trattamento economico previsto dall'art.34, comma 3, del D.Lgs.n.151/2001 (indennità pari al 30% della retribuzione) sempre che sussistano le specifiche condizioni reddituali previste nello stesso articolo.

NOTA BENE: su tali aspetti si veda ora la circolare INPS n.33/2004 che ha corretto alcune precedenti interpretazioni dell'Istituto in materia di adozioni e affidamenti.

Quesito F36

Comparto:

Regioni ed autonomie locali

Area:

Personale non dirigente

Istituto:

Maternità e congedi dei genitori

Data:

06/11/2002

Quesito:

F36. Qual è il trattamento economico da riconoscere al dipendente che utilizzi il congedo parentale di cui all'art. 36 del D. Lgs. 151/2001 (adozione di un minore di età compresa fra 6 e 12 anni)?

Risposta:

L'art. 36 del D.Lgs. n. 151/2001 dispone che nel caso di adozione di minore di età compresa tra i 6 ed i 12 anni il congedo parentale è fruito nei primi 3 anni di ingresso del minore nel nucleo familiare.

Sulla base delle indicazioni contenute nella circolare INPS n. 109 del 6.6.2000, INPDAP n 49 del 27.11.2000 e n. 14/2000 del Dipartimento della Funzione Pubblica, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi entro i tre anni successivi all'ingresso in famiglia di bambini adottati di età compresa tra i 6 ed i 12 anni, viene riconosciuta l'indennità giornaliera pari al 30% della retribuzione, senza alcuna condizione di reddito, ai sensi dell'art. 34, comma 1 D.Lgs. n. 151/2001.

Conseguentemente, all'interno di tale periodo massimo di 6 mesi retribuibili senza alcuna limitazione vincolo reddituale, la lavoratrice o il lavoratore possono avvalersi del trattamento di miglior favore stabilito dall'art. 17, comma 5, D.Lgs. n. 151/2001, secondo il quale nell'ambito del periodo di congedo parentale di cui all'art. 34, comma 1 D.Lgs. n. 151/2001, i primi 30 giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, esclusi i compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

NOTA BENE: su tali aspetti si veda ora la circolare INPS n.33/2004 che ha corretto alcune precedenti interpretazioni dell'Istituto in materia di adozioni e affidamenti.

Quesito F57

Comparto:
Regioni ed autonomie locali

Area:
Personale non dirigente

Istituto:
Maternità e congedi dei genitori

Data:
08/01/2003

Quesito:

F57. E' possibile cumulare nel primo anno di vita del bambino il congedo parentale e i permessi per malattia del figlio ? come deve essere calcolato il relativo trattamento economico?

Risposta:

Premesso che il quesito concerne anche l'interpretazione e l'applicazione di norme di legge, per le quali si dovrebbe acquisire il parere del Dipartimento della Funzione Pubblica, riteniamo comunque utile fornire i seguenti elementi di valutazione.

Il congedo parentale di cui all'art. 32 del T.U. n.151/2001 deve essere nettamente distinto dal congedo per malattia del figlio di cui all'art. 47 dello stesso T.U.; si tratta di istituti profondamente diversi sia sotto il profilo dei presupposti legittimanti sia sotto quello della disciplina.

Dalle citate norme di legge non risulta in alcun modo il divieto di cumulare i due istituti nel primo anno di vita del bambino, se per cumulo si intende la possibilità di fruire, non contemporaneamente, sia del congedo parentale sia del congedo per malattia del figlio.

Tra l'altro, è appena il caso di sottolineare che la L. 53/2000, oggi trasfusa nel TU 151/2001, ha profondamente modificato la disciplina della ex astensione facoltativa prevista dalla L. 1204/71, per cui non ha più molto senso riferirsi solo al primo anno di vita del bambino: sarebbe più corretto, visto che il quesito riguarda anche il trattamento economico delle assenze, riferirsi ai primi tre anni di vita del bambino, sia per quanto riguarda i congedi parentali sia per quanto riguarda i congedi per malattia del figlio (arg. ex artt. 34, comma 1 e 47, comma 1 TU 151/2001 e ex art. 17, comma 6 CCNL 14.9.2000).

Le assenze possono dunque essere cumulate (nel senso sopra indicato).

Ne consegue che anche per quanto riguarda il relativo trattamento economico è possibile cumulare, nello stesso anno, sia i primi trenta giorni di congedo parentale retribuito al 100% (art. 17, comma 5) sia i trenta giorni di congedo per malattia bambino retribuiti al 100% (art. 17, comma 6); ciò che rileva è che sia esaurito il periodo di congedo di maternità – ex astensione obbligatoria – e che il bambino non abbia più di tre anni.

Ovviamente tale cumulo, per lo stesso bambino, è possibile una sola volta (perché esauriti i primi trenta giorni retribuiti al 100% ex art.17, comma 5 tale beneficio non è più applicabile); come già anticipato, il cumulo dei benefici contrattuali è però possibile fino al terzo anno di vita del bambino (e non solo nel primo anno): in base alle nuove norme, la madre potrebbe infatti fruire del primo mese di congedo parentale (retribuito al 100%) nel terzo anno di vita del bambino e durante lo stesso anno potrebbe anche aver bisogno di assentarsi per malattia del figlio (fruendo quindi anche del beneficio di cui all'art. 17, comma 6). Con l'occasione ricordiamo che non è invece possibile né che padre e madre fruiscano contemporaneamente dei congedi per malattia del figlio (l'art. 47, comma 1 del D. Lgs. 151/2001 prevede espressamente l'alternatività tra i genitori) **né che un genitore fruisca di un congedo per malattia del figlio contemporaneamente al congedo parentale (art.22, comma 6 D.Lgs.151/2001, richiamato dall'art.34, comma 6 stesso decreto).**

Quesito F41

Comparto:
Regioni ed autonomie locali

Area:
Personale non dirigente

Istituto:
Maternità e congedi dei genitori

Data:
14/03/2003

Quesito:

F41. La retribuzione di risultato prevista dall'art. 10 del CCNL del 31.3.1999 spetta anche per i periodi di congedo parentale ? In caso affermativo, deve essere liquidata sulla base della retribuzione di posizione teoricamente spettante o sulla base di quella effettivamente corrisposta?

Risposta:

La retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL del 31.3.1999 non è direttamente collegata alla presenza in servizio (si veda, in proposito, anche la risposta al quesito P8). Si tratta, infatti, di un emolumento da corrispondere "a seguito di valutazione annuale" (art. 10, comma 3 CCNL del 31.3.1999) dopo aver verificato i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati.

Pertanto, non è corretto affermare che la dipendente in congedo parentale non ha diritto, per tale periodo di assenza, a percepire la retribuzione di risultato: l'Ente deve comunque procedere alla valutazione annuale dei risultati conseguiti ed è ragionevole presumere che i periodi di assenza incidano negativamente su tale aspetto, **determinando la conseguente riduzione del compenso da corrispondere** (fino ad annullarlo, quando i risultati conseguiti non siano apprezzabili).

Per quanto riguarda il secondo problema, quello di stabilire se la retribuzione di risultato debba essere calcolata con riferimento alla retribuzione di posizione teoricamente spettante o a quella effettivamente corrisposta (ridotta per i mesi di congedo parentale non coperti dalla previsione dell'art. 17, comma 6, del CCNL del 14.9.2000) si evidenzia che il CCNL del 31.3.1999 (art. 10, comma 3) fa espresso riferimento alla retribuzione di posizione **attribuita** espressione che, a nostro modo di vedere, sta ad indicare il valore economico (teorico) della specifica posizione organizzativa.

Tuttavia, poiché la questione è delicata e di interesse generale, riguardando anche gli altri comparti di contrattazione, riteniamo opportuno sottoporla all'attenzione del Comitato Giuridico operante presso questa Agenzia, riservandoci di comunicare eventuali contrari avvisi in merito.

NOTA BENE:

- Il Tavolo di coordinamento concorda pienamente con gli orientamenti applicativi illustrati nella risposta;
- La risposta vale anche con riferimento alle posizioni organizzative di alta professionalità disciplinate dall'art.10 del CCNL del 22.1.2004

- **DUPLICATO AL P52 AREA POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Quesito F67

Comparto:
Regioni ed autonomie locali

Area:
Personale non dirigente

Istituto:
Maternità e congedi dei genitori

Data:
01/03/2004

Quesito:

F67. Incarico di posizione organizzativa scaduto in periodo di congedo parentale e non rinnovato: qual'è il trattamento economico da corrispondere al dipendente per il periodo di congedo parentale retribuito successivo ai primi trenta giorni e alla scadenza dell'incarico? In particolare, gli deve essere corrisposto anche il 30% della retribuzione di posizione?

Risposta:

Per determinare il trattamento economico spettante al dipendente per il periodo di congedo parentale retribuito successivo ai primi trenta giorni computati complessivamente per entrambi i genitori (ai quali si applica l'art.17, comma 5 del CCNL del 14.9.2000), è necessario fare riferimento alla previsione generale dell'art.34, comma 1 del D.Lgs.151/2001, che stabilisce che il dipendente ha diritto **al 30% della retribuzione da calcolare secondo quanto previsto dall'articolo 23 dello stesso decreto** (ad esclusione del comma 2).

Naturalmente, per i dipendenti del comparto Regioni Autonomie Locali, gli elementi della retribuzione da prendere in considerazione sono gli stessi previsti dall'art.17, comma 5 del CCNL del 14.9.2000. In sostanza il dipendente ha diritto, per i periodi di congedo parentale retribuito successivo ai primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori, **al 30% della retribuzione prevista dall'art.17, comma 5 del CCNL del 14.9.2000.**

Ciò premesso, siamo del parere che se il dipendente, nel mese precedente l'inizio del congedo parentale, ha percepito la retribuzione di posizione, **non ha alcuna rilevanza il fatto che l'incarico sia poi scaduto nel periodo di congedo e non sia stato rinnovato: si deve tener conto anche della retribuzione di posizione.**

Infatti, l'art.23, comma 1 del D.Lgs.151/2001, espressamente richiamato, per le modalità di calcolo, dall'art.34 dello stesso decreto legislativo, stabilisce che debba essere presa in considerazione "... la retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed **immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo ...** " (*la norma fa riferimento all'inizio del congedo di maternità ma, ovviamente, nel caso in esame dovrà farsi riferimento all'inizio del congedo parentale*).

Riteniamo, in sostanza, che la soluzione debba essere analoga a quella già prospettata da questa Agenzia a proposito di un analogo caso verificatosi in costanza di congedo di maternità ([v. risposta P50](#))

NOTA BENE:

- quanto sopra vale anche con riferimento alle posizioni organizzative di alta professionalità disciplinate dall'art.10 del CCNL del 22.1.2004.

- **DUPLICATO AL P68 AREA POSIZIONI ORGANIZZATIVE**