

REGIONI E AUTONOMIE LOCALI

PERSONALE NON DIRIGENTE

AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Quesito P74Quesito P74

Il dipendente in aspettativa per dottorato di ricerca con rinuncia alla borsa di studio ha diritto, ai sensi dell'art.52, comma 57 della L.448/2001, alla conservazione della retribuzione di posizione e di risultato in godimento? Anche in caso di scadenza dell'incarico di posizione organizzativa durante il periodo di aspettativa o in caso di successive modifiche organizzative? Se sì, è possibile frazionare in più periodi l'aspettativa in modo da garantire, almeno in parte, l'effettivo espletamento dei compiti ai quali è collegata la retribuzione di posizione e di risultato?

Premesso che il quesito riguarda anche l'interpretazione di norme di legge, sulle quali è opportuno acquisire il parere di altri soggetti istituzionali, riteniamo utile fornire i seguenti elementi di valutazione.

L'art.2 della L.476/1984, nel testo modificato dall'art.52, comma 57 della L.448/2001 stabilisce che *"in caso di ammissione a corsi di dottorato di ricerca senza borsa di studio, o di rinuncia a questa, l'interessato in aspettativa **conserva il trattamento economico ... in godimento da parte dell'amministrazione pubblica presso la quale è instaurato il rapporto di lavoro.**"*

A nostro avviso, la lettera della norma è talmente generica che nel trattamento economico in godimento potrebbe comprendere anche la *"retribuzione di posizione"* dei titolari di posizione organizzativa; considerata la funzione e la formulazione della norma, abbiamo inoltre l'impressione che non abbiano alcun rilievo né la successiva scadenza dell'incarico di posizione organizzativa durante il periodo di aspettativa né successive modifiche organizzative: ciò che rileva è unicamente il trattamento economico in godimento al tempo del collocamento in aspettativa (ma su questa lettura suggeriamo di acquisire anche altri pareri).

A proposito della retribuzione di risultato, non possiamo che ribadire, invece, quanto già precisato da questa Agenzia in casi analoghi: i relativi compensi possono essere corrisposti solo a fronte di prestazioni effettive di lavoro, opportunamente valutate (positivamente) rispetto agli obiettivi assegnati.

Per quanto riguarda, infine, l'eventuale possibilità di frazionare il periodo di aspettativa, si tratta di una ipotesi non prevista espressamente dalla legge; anzi, il fatto che essa si riferisca sempre e soltanto a *"il periodo ..."* sembra decisamente escludere ogni ipotesi di frazionamento.

REGIONI E AUTONOMIE LOCALI

PERSONALE NON DIRIGENTE

ASSUNZIONI, INQUADRAMENTI E MANSIONI

Quesito 046Quesito 046

È legittimo conferire le mansioni superiori ad un dipendente della categoria C (ex 6[^] qualifica–posizione economica C3) per la sostituzione di un dipendente appartenente alla categoria D (ex 8[^] qualifica–posizione economica D5) in part-time verticale nei mesi di assenza di quest'ultimo?

Propendiamo per una risposta negativa, in quanto la fattispecie proposta non sembra inquadarsi in nessuna delle ipotesi legittimanti il conferimento di mansioni superiori, previste sia dall'art.52 del D.Lgs.n.165/2001 sia dall'art.8 del CCNL del 14.9.2000.

In particolare, per la diversità dei presupposti, essa non si presta ad essere ricondotta neppure alla nozione di assenza con diritto alla conservazione del posto.

REGIONI E AUTONOMIE LOCALI**PERSONALE NON DIRIGENTE****CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO****Quesito L26****Quesito L 26**

La cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni volontarie estingue il procedimento disciplinare?

Normalmente la cessazione del rapporto di lavoro può estinguere il procedimento disciplinare, non automaticamente, ma per effetto di una decisione del datore di lavoro, che prende atto della circostanza che, essendo venuto meno lo stesso rapporto di lavoro, non sussiste più l'interesse a reprimere quei comportamenti che hanno leso l'interesse organizzativo e che, conseguentemente, non vi è più pericolo di reiterazione degli stessi.

Tuttavia, come rilevato da parte della giurisprudenza (TAR Lombardia Milano, sez.I, 16 maggio 2002, n.2090; TAR Lombardia, 26 marzo 1996, n.380), vi potrebbero essere dei casi in cui c'è un interesse dell'amministrazione alla prosecuzione dell'accertamento disciplinare.

Nei casi trattati dalla giurisprudenza, vengono in considerazione dimissioni collegate a procedimenti disciplinari relativi a procedimenti penali. Pertanto, la possibilità di proseguire nel procedimento disciplinare, anche a seguito delle intervenute dimissioni, sembra finalizzata a valorizzare quegli interessi pubblici che trascendono la singola vicenda lavorativa

REGIONI E AUTONOMIE LOCALI**PERSONALE NON DIRIGENTE****FERIE****Quesiti da D51 a D53****Quesito D51**

Il personale neo assunto (con diritto a 26 gg. di ferie) che ha preso servizio dal 16/2/2004 e che, pertanto, nel mese di febbraio ha prestato servizio per un periodo inferiore a 15 gg., matura, nello stesso mese, almeno 1 giorno di ferie?

L'unico arrotondamento previsto dal CCNL è quello dell'art.18, comma 7, secondo periodo del CCNL del 6.7.1995: nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio, la frazione di mese superiore a 15 giorni può essere considerata mese intero (con la conseguente maturazione di un dodicesimo delle ferie spettanti).

Nel caso esaminato (dipendente assunto il 16 febbraio) non è possibile alcuna forma di arrotondamento ed occorre calcolare con una proporzione se il dipendente ha maturato almeno un giorno di ferie.

Applicando un criterio analogo a quello illustrato nella risposta D30 e tenuto conto che il dipendente neo assunto lavora su cinque giorni settimanali (visto che fa riferimento a 26 giorni di ferie) avremo:

- 26 giorni di ferie annui diviso 52 settimane = 0,50 (quota ferie settimanale);
- 0,50 diviso 5 = 0,1 (quota ferie giornaliera in caso di settimana corta);
- 0,1 x 10 giorni di servizio (periodo dal 16.2.2004 al 29.2.2004) = 1.

Pertanto, il dipendente ha maturato un giorno di ferie.

Quesito D52

E' possibile rapportare ad ore o rifiutare le ferie sistematicamente fruito dal dipendente nei giorni nei quali sarebbe tenuto al rientro pomeridiano ?

Siamo del parere che la soluzione da suggerita si tradurrebbe in un abuso.

Le ferie non possono essere fruito ad ore e non possono in nessun caso essere rapportate ad ore; inoltre, proprio con riferimento alle assenze effettuate nei giorni destinati al rientro pomeridiano, il Dipartimento della Funzione Pubblica, con circolare n. 8/1993, ha chiarito che "... eventuali giornate di assenza per qualsiasi causa sono da considerarsi nel loro intero esplicarsi anche se esse vengono a verificarsi in un giorno della settimana stabilito per il rientro pomeridiano... . In sostanza, quindi, in dette eventualità non si deve procedere ad alcun recupero, atteso che trattasi di normali assenze in normali giorni di lavoro."

Non è assolutamente possibile, infine, rifiutare le ferie al dipendente solo perché egli le utilizza sistematicamente nelle giornate nelle quali sarebbe tenuto al rientro pomeridiano; le ferie possono essere rifiutate solo se risultano effettivamente incompatibili con le esigenze di servizio ai sensi dell'art.18, comma 9 del CCNL del 6.7.1995.

Quesito D53

Nella base di calcolo del compenso per ferie non godute deve essere compresa anche la 13^a mensilità ?

Siamo del parere che, in assenza di espresse indicazioni contrattuali, il compenso per ferie non godute (art.10 CCNL 5.10.2001) debba essere calcolato sulla retribuzione di cui all'art.52, comma 2 lettera c) del CCNL del 14.9.2000 **senza comprendervi la 13^a mensilità.**

Tale soluzione ha precisi riscontri anche nella giurisprudenza, secondo la quale *"la tredicesima e la 14ma mensilità ..., costituendo emolumenti che maturano alle scadenze convenzionali indipendentemente dalle concrete vicende dello svolgimento del rapporto ... debbono essere calcolate una sola volta per l'unico periodo destinato alle ferie e pertanto non vanno computate nell'indennità sostitutiva delle ferie non godute, **che ha natura risarcitoria**" (Cassazione civile, sez. lav., 23 dicembre 1986, n. 7860).*

PERSONALE NON DIRIGENTE

MALATTIA

Quesiti da G92 a G98Quesito G92

Un dipendente al quale è stato concesso l'ulteriore periodo di assenza non retribuita di cui all'art.21, comma 2 del CCNL del 6.7.1995, è rientrato in servizio e, dopo aver lavorato per più di un anno, si è assentato nuovamente per malattia. Qual è il trattamento giuridico ed economico di tale ultima assenza ? In particolare, per stabilire se è stato superato il periodo di comporto si deve tener conto anche delle assenze per malattia precedenti la ripresa del servizio, come sembra dedursi dalla vostra risposta G20 o si deve tener conto solo delle nuove assenze, come sembra dedursi dalla vostra risposta G34 ? Non c'è contraddizione tra queste due risposte ?

Se il dipendente, dopo aver ottenuto la concessione dell'ulteriore periodo di assenza non retribuita di cui all'art.21, comma 2 del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni, è rientrato in servizio in anticipo rispetto alla scadenza del previsto periodo di 18 mesi non retribuiti e, dopo aver lavorato per più di un anno, si assenta nuovamente per malattia, dovrà essere trattato come tutti gli altri dipendenti: **l'ente dovrà calcolare a ritroso le assenze per malattia effettuate nel triennio precedente l'ultimo episodio morboso** (senza che abbia alcuna rilevanza il fatto che in tale periodo siano comprese anche le assenze non retribuite di cui al richiamato art.21, comma 2) sia al fine di stabilire se il lavoratore abbia o meno superato il periodo di conservazione del posto (18 mesi nel triennio) sia al fine di stabilire il trattamento economico dell'assenza (art.21 citato, comma 7).

Tale ricostruzione sembra coerente con le indicazioni della giurisprudenza, secondo la quale *"nel caso di comporto per sommatoria - dove, in base al computo a scorrimento, il periodo di comporto è mobile - deve considerarsi legittimo il licenziamento intimato per superamento del periodo di comporto anche quando il lavoratore, già ammesso a fruire di un periodo di aspettativa non retribuita, riprenda servizio per un certo periodo di tempo e si assenti poi per malattia, venendosi così a trovare di nuovo in una situazione di superamento del comporto"* (Pretura Milano, 19 gennaio 1999).

Per completezza, precisiamo che questa soluzione (che è quella della risposta G20) è diversa da quella ipotizzata nella risposta G34 per i seguenti motivi:

- il caso ipotizzato nella risposta G34 presuppone che l'ente, dopo la scadenza del periodo di comporto, non abbia concesso l'ulteriore periodo di assenza non retribuita di cui all'art.21, comma 2 del CCNL del 6.7.1995 e non abbia neppure proceduto alla risoluzione del rapporto; secondo la giurisprudenza, superato il periodo di comporto, se il datore di lavoro lascia *"correre un considerevole lasso di tempo dopo il rientro del lavoratore dalla malattia senza intimargli il licenziamento, deve ritenersi che lo stesso abbia rinunciato per fatti concludenti alla facoltà di recesso e non possa, in relazione a quei periodi, far valere tale facoltà per superamento del **comporto** al termine di un **nuovo periodo** di malattia."* (Cassazione civile, sez. lav., 19 aprile 1985, n. 2598). In sostanza, è come se l'ente avesse azzerato le precedenti assenze per malattia del dipendente; ed è questo il motivo per cui, in tale particolare ipotesi, *"...chiuso un periodo caratterizzato dal superamento del comporto, non seguito da licenziamento, se ne*

apre un altro di uguale entità, nel quale rientrano gli eventi morbosi verificatisi dopo la chiusura, senza effetti rescissori, del precedente periodo....." (Cass.4.12.1986, n.7201);

- il caso ipotizzato nella risposta G20, identico a quello segnalato nel quesito, presuppone, invece, che l'ente, scaduto il periodo di comperto, abbia concesso al dipendente il periodo di assenza non retribuita previsto dall'art.21, comma 2 del CCNL del 6.7.1995 e che il dipendente abbia ripreso regolarmente servizio prima della scadenza di tale ultimo periodo; in questo caso, il datore di lavoro **non è rimasto inerte** ma ha applicato una precisa clausola contrattuale; non è assolutamente possibile affermare che abbia inteso, per fatti concludenti, azzerare le precedenti assenze per malattia del lavoratore ed è per questo che troveranno applicazione le regole generali, come confermato anche dalla richiamata sentenza della Pretura di Milano.

Quesito G93

E' lecito stabilire in un contratto integrativo decentrato che, in caso di prolungata assenza per infortunio, il dipendente abbia comunque diritto a percepire il 75% delle quota ipotetica di produttività attribuibile ad un dipendente di pari categoria ?

L'art.37 del CCNL del 22.1.2004 ha chiarito che l'attribuzione dei compensi di "produttività" è strettamente correlata ad **effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali - quantitativo dei servizi** da intendersi, per entrambi gli aspetti, come **risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa**.

Il pagamento di detti compensi può avvenire solo a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti.

La valutazione delle prestazioni e dei risultati spetta ai competenti dirigenti (nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema di valutazione adottato); il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno.

Lo stesso articolo stabilisce, infine, che **non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati**.

Alla luce delle chiare, inequivocabili **e vincolanti** previsioni contrattuali, non riteniamo possibile stabilire che, in caso di prolungata assenza per infortunio, il dipendente abbia comunque diritto a percepire il 75% delle quota **ipotetica** di produttività attribuibile ad un dipendente di pari categoria: l'erogazione dei compensi di produttività non è legata alla presenza o all'assenza dal servizio né a valutazioni di tipo ipotetico ma **dipende esclusivamente dai risultati effettivamente conseguiti, nei termini sopra precisati**.

Per completezza, è forse il caso di chiarire che le clausole dei contratti integrativi in contrasto con i vincoli risultanti dal CCNL **sono nulle e non possono essere applicate** (art.40, comma 3 del D.Lgs.165/2001).

Quesito G94

Nelle more del formale riconoscimento della causa di servizio, è possibile applicare alle assenze del lavoratore le previsioni dell'art.22 del CCNL del 6.7.1995 ?

Siamo del parere che la lettera dell'art.22 del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche non lasci alcuno spazio per interpretazioni "estensive".

Infatti, la clausola contrattuale stabilisce che il particolare trattamento da essa previsto si applichi solo alla malattia "**riconosciuta** dipendente da causa di servizio" espressione che può essere riferita solo alle assenze intervenute dopo il formale riconoscimento della "causa di servizio" della malattia che le ha determinate.

Alle assenze precedenti si applicherà, invece, l'art.21 del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche.

Quesito G95

Il dipendente assente per infortunio sul lavoro ha diritto a percepire, per tutta la durata dell'assenza, l'indennità di turno e l'indennità di reperibilità ?

L'art.22, comma 1 del CCNL del 6.7.1995 stabilisce espressamente che in caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio " *al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all' art.21, comma 7, lettera a), comprensiva del trattamento accessorio come determinato nella tabella n. 1 allegata al presente contratto*".

Pertanto, il dipendente ha diritto:

1. all'intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili;
2. al trattamento economico accessorio come determinato nella tabella n.1 allegata al CCNL del 6.7.1995;

In sostanza, egli ha diritto allo stesso trattamento previsto dall'art.21, comma 7 lettera a) del CCNL del 6.7.1995 per le malattie superiori a 15 giorni: la differenza è che, in caso di infortunio (o malattia derivante da causa di servizio), tale trattamento spetta per 36 mesi e indipendentemente dalla durata della singola assenza (che può essere anche inferiore a 15 giorni).

Ciò premesso, questa Agenzia ha già chiarito, con riferimento all'art.21, comma 7 del CCNL del 6.7.1995 che con l'entrata in vigore della legge n. 335/1995 tutti gli emolumenti corrisposti ai dipendenti sono divenuti pensionabili e che le uniche voci del trattamento accessorio che non devono essere corrisposte in caso di malattia, tenuto conto della ratio della clausola contrattuale, sembrerebbero essere solo quelle che non sono fisse e che, per la loro intrinseca natura, sono legate esclusivamente alla effettiva prestazione o alla presenza in servizio, come il compenso per il lavoro straordinario, le varie indennità di turno, reperibilità, maneggio valori.

Questi stessi principi sono applicabili anche in caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio e, pertanto, siamo del parere che il dipendente non abbia diritto né all'indennità di turno né all'indennità di reperibilità.

Quesito G96

E' possibile spiegare con un esempio qual è il trattamento giuridico ed economico delle assenze per malattia del dipendente in part-time verticale ? Rispetto ai dipendenti a tempo pieno, deve essere riproporzionato solo il periodo di comporta ? Qual è la retribuzione sulla quale calcolare le

percentuali di riduzione del trattamento economico di cui all'art.21, comma 7 del CCNL del 6.7.1995 ?

Nel rinviare a quanto già precisato sull'argomento nelle risposte **C2.60** e **C2.61**, riteniamo comunque utile precisare che in caso di assenza per malattia di un dipendente in part-time verticale, l'ente deve sempre procedere come segue:

- riproporzionare il **periodo massimo di conservazione del posto, il periodo di riferimento all'interno del quale sommare tutte le assenze per malattia effettuate dal lavoratore** (per i lavoratori a tempo pieno sono i tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso), e **i periodi a retribuzione intera e ridotta** previsti dall'art.21 del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche ed integrazioni **in base al numero di giornate di lavoro prestate nell'anno**; in caso di dipendente che in ogni settimana lavora 3 giorni su 5, detti riproporzionamenti andranno effettuati in ragione di 3/5; se il dipendente lavora 3 giorni su 6, detti riproporzionamenti andranno effettuati in ragione di 3/6 (1/2);
- sommare tutte le assenze per malattia intervenute nel periodo precedente l'ultimo episodio morboso così riproporzionato, escludendo eventuali periodi di aspettativa, come previsto espressamente dall'art.11, comma 2 del CCNL del 14.9.2000;
- effettuare il conteggio dei giorni di assenza applicando, **in ogni caso**, i criteri illustrati nella risposta **C2.60**, anche se nel conteggio a ritroso saranno interessati periodi nei quali il lavoratore era a tempo pieno (questo fatto non ha alcun rilievo, perché il superamento del comporto va accertato di volta in volta in base **all'attuale** configurazione del rapporto); alle giornate di assenza così determinate devono esser aggiunte quelle dell'ultimo episodio morboso;
- a questo punto, l'ente è in condizione di stabilire se il lavoratore ha superato o meno il periodo di comporto e di stabilire anche il trattamento economico dell'assenza; ricordiamo solo che per i periodi indicati dall'art.21, comma 7 del CCNL del 6.7.1995, **opportunamente riproporzionati**, spetta il 100%, il 90% o il 50% della retribuzione commisurata alla durata della prestazione giornaliera, come previsto dall'art.6, comma 8 del CCNL del 14.9.2000.

Quesito G97

In caso di mutamento di profilo dovuto ad inidoneità fisica, il personale della polizia municipale conserva le indennità previste dall'art.37, comma 1 lett. b) del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche ?

Siamo del parere che, in caso di mutamento del profilo professionale del personale della polizia municipale dovuto ad inidoneità fisica, i lavoratori abbiano diritto alla conservazione della sola indennità "professionale" prevista, per tutto il personale della vigilanza (indipendentemente dalle funzioni svolte), dall'art.37, comma 1 lettera b) secondo periodo del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche ed integrazioni; gli stessi lavoratori non hanno diritto, invece, alla conservazione dell'indennità prevista dal citato art.37 per l'esercizio delle funzioni di cui alla L.65/1986.

Per i dettagli, rinviando a quanto già precisato, su casi analoghi, nelle risposte K1.19, K1.14 e K1.20.

Quesito G98

In caso di assenza per malattia non retribuita ai sensi dell'art.21, comma 2 del CCNL del 6.7.1995, il dipendente ha diritto a percepire gli assegni per il nucleo familiare ?

Il contratto collettivo non contiene espresse disposizioni al riguardo. A nostro avviso, la soluzione deve essere ricercata nella specifica normativa legislativa vigente in materia di assegni per il nucleo familiare.

In proposito, l'art.2, comma 3, del D.L. 69/1988, convertito con modificazioni nella legge n.153/1988, stabilisce che per quanto non previsto dalla nuova normativa in materia di assegno per il nucleo familiare, trovano ancora applicazione le precedenti normative di settore in materia di quote di aggiunta di famiglia e di ogni altro trattamento di famiglia comunque denominato.

In virtù di tale rinvio, secondo un orientamento condiviso dal Ministero dell'Economia, trova ancora applicazione la disciplina dell'art.7, comma 1, del Decreto legislativo luogotenenziale n.722/1945, che, relativamente all'indennità di carovita ed alle quote di aggiunta di famiglia da esso previste e disciplinate, stabiliva la sospensione o la riduzione del trattamento di famiglia nella stessa proporzione dello stipendio in occasione di tutte quelle circostanze che davano luogo alla sospensione o alla riduzione dello stipendio stesso.

Pertanto, nel caso sottoposto, poiché il dipendente sta beneficiando del periodo di malattia per il quale non è prevista la corresponsione di alcuna retribuzione, lo stesso non potrà neppure percepire gli assegni per il nucleo familiare.

REGIONI E AUTONOMIE LOCALI**PERSONALE NON DIRIGENTE****MODELLI RELAZIONALI CON LE OO.SS.****Quesiti da B38 a B39****Quesito B38**

Variazione della pianta organica: l'art.6 del D.Lgs.165/2001 stabilisce l'obbligo della previa consultazione delle OO.SS.; è ancora vigente questo obbligo, visto che il CCNL non ha disciplinato il modello relazionale della consultazione ? Se sì, qual è la procedura da seguire ? E' possibile escludere dalla consultazione la RSU, visto che il D.Lgs.165/2001 fa esclusivo riferimento alle organizzazioni sindacali rappresentative ?

L'obbligo di consultare le OO.SS. prima di definire, in base alla verifica degli effettivi fabbisogni, **la consistenza e le variazioni della dotazione organica** è ancora vigente; si tratta di un obbligo espressamente previsto dall'art.6 del D.Lgs.165/2001 e dall'art.7, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999, secondo il quale *"la consultazione è altresì effettuata nelle materie in cui essa è prevista dal D.Lgs.29/93"* (rinvio che oggi deve intendersi riferito al D.Lgs.165/2001).

Gli enti hanno, inoltre, gli obblighi di informazione espressamente indicati nell'art. 7 del CCNL dell'1.4.1999 (tra i quali rientra anche la programmazione dei fabbisogni).

In generale, escludiamo che quando sia prevista la consultazione sia possibile escludere dalla stessa la RSU; infatti, anche se l'art.6 del D.Lgs.165/2001 parla di organizzazioni sindacali rappresentative è pur vero che esso rinvia all'art.9 dello stesso decreto e quindi alla disciplina dei rapporti sindacali e degli istituti della partecipazione definita nei contratti collettivi; il CCNL dell'1.4.1999 considera sempre sullo stesso piano le OO.SS. rappresentative e la RSU (è così per la contrattazione integrativa, per la concertazione e per l'informazione; è così nelle previsioni generali sui soggetti sindacali dell'art.9 del citato CCNL); pertanto, sembrerebbe strano escludere la RSU dalla sola consultazione.

Quanto alla procedura da seguire, in assenza di precise indicazioni siamo del parere che nei casi in cui la legge o il CCNL prevedono la consultazione delle organizzazioni sindacali l'ente, **previa adeguata informazione, debba limitarsi ad acquisire, senza particolari formalità, il parere dei soggetti sindacali indicati nell'art.10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999** (analogamente a quanto avveniva in vigenza del CCNL del 6.7.1995).

Quesito B39

E' lecito stabilire in un contratto integrativo decentrato che, in caso di prolungata assenza per infortunio, il dipendente abbia comunque diritto a percepire il 75% delle quota ipotetica di produttività attribuibile ad un dipendente di pari categoria ?

L'art.37 del CCNL del 22.1.2004 ha chiarito che l'attribuzione dei compensi di "produttività" è strettamente correlata ad **effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali - quantitativo dei servizi** da intendersi, per entrambi gli

aspetti, come **risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.**

Il pagamento di detti compensi può avvenire solo a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti.

La valutazione delle prestazioni e dei risultati spetta ai competenti dirigenti (nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema di valutazione adottato); il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno.

Lo stesso articolo stabilisce, infine, che **non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.**

Alla luce delle chiare, inequivocabili e vincolanti previsioni contrattuali, non riteniamo possibile stabilire che, in caso di prolungata assenza per infortunio, il dipendente abbia comunque diritto a percepire il 75% delle quota **ipotetica** di produttività attribuibile ad un dipendente di pari categoria: l'erogazione dei compensi di produttività non è legata alla presenza o all'assenza dal servizio né a valutazioni di tipo ipotetico ma **dipende esclusivamente dai risultati effettivamente conseguiti, nei termini sopra precisati.**

Per completezza, è forse il caso di chiarire che le clausole dei contratti integrativi in contrasto con i vincoli risultanti dal CCNL **sono nulle e non possono essere applicate** (art.40, comma 3 del D.Lgs.165/2001).

REGIONI E AUTONOMIE LOCALI

PERSONALE NON DIRIGENTE

PERMESSI E ASPETTATIVE

Quesito E87Quesito E87

Il dipendente in aspettativa per dottorato di ricerca con rinuncia alla borsa di studio ha diritto, ai sensi dell'art.52, comma 57 della L.448/2001, alla conservazione della retribuzione di posizione e di risultato in godimento ? Anche in caso di scadenza dell'incarico di posizione organizzativa durante il periodo di aspettativa o in caso di successive modifiche organizzative ? Se sì, è possibile frazionare in più periodi l'aspettativa in modo da garantire, almeno in parte, l'effettivo espletamento dei compiti ai quali è collegata la retribuzione di posizione e di risultato ?

Premesso che il quesito riguarda anche l'interpretazione di norme di legge, sulle quali è opportuno acquisire il parere di altri soggetti istituzionali, riteniamo utile fornire i seguenti elementi di valutazione.

L'art.2 della L.476/1984, nel testo modificato dall'art.52, comma 57 della L.448/2001 stabilisce che *"in caso di ammissione a corsi di dottorato di ricerca senza borsa di studio, o di rinuncia a questa, l'interessato in aspettativa **conserva il trattamento economico ... in godimento** da parte dell'amministrazione pubblica presso la quale è instaurato il rapporto di lavoro."*

A nostro avviso, la lettera della norma è talmente generica che nel trattamento economico in godimento potrebbe comprendere anche la *"retribuzione di posizione"* dei titolari di posizione organizzativa; considerata la funzione e la formulazione della norma, abbiamo inoltre l'impressione che non abbiano alcun rilievo né la successiva scadenza dell'incarico di posizione organizzativa durante il periodo di aspettativa né successive modifiche organizzative: ciò che rileva è unicamente il trattamento economico in godimento al tempo del collocamento in aspettativa (ma su questa lettura suggeriamo di acquisire anche altri pareri).

A proposito della retribuzione di risultato, non possiamo che ribadire, invece, quanto già precisato da questa Agenzia in casi analoghi: i relativi compensi possono essere corrisposti solo a fronte di prestazioni effettive di lavoro, opportunamente valutate (positivamente) rispetto agli obiettivi assegnati.

Per quanto riguarda, infine, l'eventuale possibilità di frazionare il periodo di aspettativa, si tratta di una ipotesi non prevista espressamente dalla legge; anzi, il fatto che essa si riferisca sempre e soltanto a "il periodo ..." sembra decisamente escludere ogni ipotesi di frazionamento.

REGIONI E AUTONOMIE LOCALI
PERSONALE NON DIRIGENTE
PERSONALE AREA DELLA VIGILANZA

Quesito K1.26

Quesito K1.26

In caso di mutamento di profilo dovuto ad inidoneità fisica, il personale della polizia municipale conserva le indennità previste dall'art.37, comma 1 lett. b) del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche ?

Siamo del parere che, in caso di mutamento del profilo professionale del personale della polizia municipale dovuto ad inidoneità fisica, i lavoratori abbiano diritto alla conservazione della sola indennità "professionale" prevista, per tutto il personale della vigilanza (indipendentemente dalle funzioni svolte), dall'art.37, comma 1 lettera b) secondo periodo del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche ed integrazioni; gli stessi lavoratori non hanno diritto, invece, alla conservazione dell'indennità prevista dal citato art.37 per l'esercizio delle funzioni di cui alla L.65/1986.

Per i dettagli, rinviamo a quanto già precisato, su casi analoghi, nelle risposte K1.19, K1.14 e K1.20 pubblicate sul nostro sito istituzionale

REGIONI E AUTONOMIE LOCALI

PERSONALE NON DIRIGENTE

PERSONALE EDUCATIVO E SCOLATICO

Quesiti da K2.28 a K2.29Quesito K2.28

In alcune risposte, l'Aran ha affermato che l'indennità prevista per il personale educativo degli asili nido dall'art.37, comma 1 lettera c) del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche si conserva anche in caso di mutamento di mansioni; queste risposte non contrastano con l'espressa previsione dell'art.37, comma 3 del CCNL del 6.7.1995, secondo il quale detta indennità spetta solo a chi svolga esclusivamente e permanentemente attività educativa ?

Confermiamo integralmente le nostre precedenti risposte sull'argomento (K2.8, K2.13 e K2.22).

Quanto all'apparente contrasto tra il nostro orientamento circa la conservazione dell'indennità di cui all'art.37, comma 1 lettera c) del CCNL del 6.7.1995 e l'espressa previsione dell'art.37, comma 3 del CCNL del 6.7.1995, è di tutta evidenza che la clausola contrattuale deve necessariamente essere riferita al solo momento **dell'attribuzione** della predetta indennità; infatti, se la clausola volesse impedire anche la sua conservazione in caso di mutamento di mansioni, sarebbe in contrasto con i principi affermati dalla giurisprudenza in sede di interpretazione dell'art.2103 del codice civile, che è una **norma imperativa di legge**.

Ovviamente, l'indennità va conservata solo in caso di mutamento delle mansioni o del profilo professionale all'interno della stessa categoria di inquadramento (la categoria C) e a condizione che il mutamento sia stato disposto **unilateralmente dal datore di lavoro per soddisfare un suo interesse organizzativo**; essa non deve essere conservata, invece, in caso di inquadramento in categoria superiore a seguito di concorso pubblico o progressione verticale né in caso di mutamenti di mansioni conseguenti a richieste dell'interessato.

Quesito K2.29

E' possibile consentire al personale educativo di rimanere a casa "a disposizione" durante l'interruzione per Natale e Pasqua e negli altri periodi di chiusura delle scuole ?

L'art.31, comma 5 del CCNL del 14.9.2000 stabilisce, tra l'altro, che *"il calendario scolastico ... prevede l'interruzione per Natale e Pasqua, le cui modalità attuative sono definite in sede di concertazione. In tali periodi e negli altri di chiusura delle scuole il personale è a disposizione per attività di formazione ed aggiornamento programmata dall'ente o per attività lavorative connesse al profilo di inquadramento fermo restando il limite definito nei commi precedenti ..."*.

A nostro avviso, la clausola contrattuale **non consente in alcun modo** al personale educativo di rimanere a casa durante l'interruzione per Natale e Pasqua e negli altri periodi di chiusura delle scuole, né è ipotizzabile alcuna "autorizzazione" al riguardo; in tali periodi, il personale educativo **deve** invece essere **utilizzato, nel rispetto**

dell'orario settimanale di lavoro per esso previsto, per le attività indicate nel richiamato comma 5, salvo che non fruisca di ferie o di altre tipologie di assenza disciplinate dalla legge o dal contratto collettivo; se non esistono attività in cui tutto il personale possa essere impiegato nei periodi di chiusura, è opportuno che l'ente valuti di collocare i non utilizzabili in ferie d'ufficio ai sensi dell'art.2109 del codice civile.

REGIONI E AUTONOMIE LOCALI**PERSONALE NON DIRIGENTE****PROCEDIMENTO DI DISCIPLINARE****Quesiti da I 25 a I 27****DOMANDA I 25**

E' obbligatoria la sospensione cautelare dal servizio di un dipendente comunale rinviato a giudizio per il reato di peculato continuato (artt. 81 e 314 c.p.) commesso nell'esercizio delle sue funzioni?

No. La sospensione scatta obbligatoriamente solo nei casi di:

- dipendente colpito da misura restrittiva della libertà personale (art.27, comma 1, del CCNL del 6.7.1995, come sostituito dall'art.27 del CCNL del 22.1.2004);
- sussistenza di una delle particolari situazioni indicate nell'art.27, comma 4, del CCNL del 6.7.1995, come sostituito dall'art.27 del CCNL del 22.1.2004, connesse alla commissione da parte del dipendente di uno dei reati ivi specificamente indicati; in questo caso, con riferimento alle previsioni contenute sia nel primo che nel secondo periodo del citato comma 4, è necessario, conformemente alle previsioni di legge richiamate, che il dipendente sia stato condannato anche con sentenza non definitiva

Nel caso in esame è l'ente che, discrezionalmente, deve valutare l'opportunità o la necessità di applicare tale specifica misura cautelare, sussistendo i presupposti indicati nell'art.27, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, come sostituito dall'art.27 del CCNL del 22.1.2004. Il reato di cui all'art.314 c.p. sicuramente si presta ad essere ricompreso nella previsione contrattuale.

Occorre, peraltro, fare attenzione a che la discrezionalità non si traduca in mero arbitrio, nel senso che la decisione di non dare luogo alla sospensione, deve comunque trovare adeguata giustificazione e legittimazione in un preciso interesse datoriale. In tal modo, si eviteranno non solo comportamenti di eccessivo lassismo, in grado di nuocere all'immagine dell'ente, nonchè alla stessa corretta organizzazione e gestione del personale, ma anche il crearsi, per il futuro, dei presupposti di ingiustificate situazioni di disparità di trattamento per altri dipendenti che dovessero trovarsi in situazioni simili.

Domanda I 26

La cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni volontarie estingue il procedimento disciplinare?

Normalmente la cessazione del rapporto di lavoro può estinguere il procedimento disciplinare, non automaticamente, ma per effetto di una decisione del datore di lavoro, che prende atto della circostanza che, essendo venuto meno lo stesso rapporto di lavoro, non sussiste più l'interesse a reprimere quei comportamenti che hanno leso l'interesse organizzativo e che, conseguentemente, non vi è più pericolo di reiterazione degli stessi.

Tuttavia, come rilevato da parte della giurisprudenza (TAR Lombardia Milano, sez.I, 16 maggio 2002, n.2090; TAR Lombardia, 26 marzo 1996, n.380), vi potrebbero essere dei casi in cui c'è un interesse dell'amministrazione alla prosecuzione dell'accertamento disciplinare.

Nei casi trattati dalla giurisprudenza, vengono in considerazione dimissioni collegate a procedimenti disciplinari relativi a procedimenti penali. Pertanto, la possibilità di proseguire nel procedimento disciplinare, anche a seguito delle intervenute dimissioni, sembra finalizzata a valorizzare quegli interessi pubblici che trascendono la singola vicenda lavorativa

DOMANDA I 27

Un dipendente, sospeso dal servizio perchè rinviato a giudizio, sta prestando la propria attività di lavoro dipendente a favore di terzi. È dovuto l'assegno alimentare, e con quali modalità, devono essere ripetute le somme corrisposte a tale titolo nel caso in cui il dipendente sia sottoposto a condanna passata in giudicato?

A nostro avviso, poichè durante il periodo di sospensione dal servizio per la pendenza di un procedimento penale il rapporto di lavoro con l'ente continua, anche se in una fase di quiescenza, per tutta la durata dello stesso permangono anche i vincoli di incompatibilità, derivanti dall'art.53 del D.Lgs.n.165/2001, con conseguente impossibilità del dipendente di svolgere altra attività lavorativa per soggetti terzi sia pubblici che privati.

Proprio in considerazione di tale situazione, la disciplina contrattuale prevede la corresponsione al dipendente sospeso di un assegno alimentare, analogamente a quanto disponeva, nel precedente assetto pubblicistico, l'art.82 del DPR n.3 del 1957, recante il testo unico degli impiegati civili dello Stato.

Data la accennata natura alimentare dell'assegno, questo non è ripetibile dall'amministrazione, neppure qualora, a seguito del procedimento disciplinare avviato o proseguito come effetto di una sentenza irrevocabile di condanna, nei confronti del dipendente venga adottata la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso. In tal senso cfr. CDS n.890 del 23.11.1988.

REGIONI E AUTONOMIE LOCALI

PERSONALE NON DIRIGENTE

PROGRESSIONE VERTICALE

Quesito R32Quesito R32

E' lecito modificare la pianta organica istituendo un certo numero di posti con accesso in D3 da coprire esclusivamente attraverso una procedura di progressione verticale e prescindendo dal titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno ?

Ci chiediamo, innanzitutto, se sia effettivamente utile (e per chi) procedere ad una rivisitazione della dotazione organica al solo fine di istituire un certo numero di posti con accesso in D3 da coprire esclusivamente attraverso una procedura di progressione verticale; è un'operazione che, in tutta franchezza, ci lascia molto perplessi già sotto il profilo della ragionevolezza.

Ciò premesso, nutriamo serissimi dubbi anche sulla praticabilità "tecnica" di tale soluzione alla luce dei principi affermati dall'art.35 del D.Lgs.165/2001 che rende obbligatorie, per tutte le amministrazioni, procedure selettive **che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno**; ci sembra veramente difficile sostenere che tutti i posti con accesso in D3 di nuova istituzione debbano necessariamente essere coperti dall'interno.

Riteniamo utile riportare, a tale proposito, uno **stralcio del parere dell'Avvocatura Generale dello Stato n. 17975/PR4 del 6/9/2002**, le cui indicazioni, anche se più direttamente rivolte ad una Amministrazione statale, possono risultare utili anche per gli enti del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali: "..... va premesso che la sentenza 194/2002 (della Corte Costituzionale) per quanto non abbia altro effetto diretto che quello di espungere dall'ordinamento le norme dichiarate incostituzionali e cioè gli articoli 3, commi 205, 206, 207 e 22, comma 2, della legge 13/5/1999 n. 133 che non riguardano il rapporto di lavoro del personale di codesta Amministrazione, enuncia principi già espressi in altre decisioni (314/94, 478/95, 320/92) e confermati nella successiva decisione 218/02 relativa al personale della Camera di Commercio, dei quali non può non tenersi conto per valutare la legittimità delle procedure di riqualificazione (o di selezioni interne).

Tali principi sono riconducibili alla regola contenuta nell'art. 97 Cost. secondo la quale per la copertura dei posti nei ruoli della Pubblica Amministrazione deve essere svolta procedura concorsuale pubblica, **sicché un "automatico e generalizzato scivolamento verso l'alto del personale non può non essere ritenuto illegittimo"**.

La Corte Costituzionale nel riaffermare la validità di tale regola non può dirsi avere escluso in assoluto possibilità di far ricorso a sistemi diversi dal concorso pubblico propriamente detto a condizione che si fissino "criteri selettivi o verifiche attitudinali adatte a garantire l'accertamento della idoneità dei candidati essendosi in presenza di particolari situazioni che possano giustificare per una migliore garanzia del buon andamento della Amministrazione il ricorso a tali sistemi diversi dal pubblico concorso". Il contemperamento della regola del concorso pubblico con l'opportunità di consentire ai dipendenti già in servizio (e che hanno quindi superato un concorso pubblico per il primo accesso in servizio, salvo eccezionali e circoscritte ipotesi diverse ad es. ciechi ed invalidi di guerra) qualche avanzamento, **appare legittimare l'uso**

di concorsi interni o di corsi di riqualificazione solo quando vengano rispettati taluni criteri che dalla sentenza delle Corti costituzionale è possibile desumere e che qui di seguito si indicano.

La individuazione e determinazione anche numerica dell'organico della Amministrazione per ciascuna delle (*categorie*) **dovranno rispondere non alla volontà di soddisfare le aspettative di carriera del personale in servizio ma alla necessità di soddisfare le esigenze effettive ed oggettive della Amministrazione.**

La copertura dei posti risultati scoperti **si dovrà realizzare per la percentuale maggiore attraverso pubblico concorso**, destinando ai meccanismi riservati al personale già in servizio una percentuale inferiore, consentendo l'accesso a tali meccanismi dei dipendenti che siano già stati utilizzati in mansioni superiori alla qualifica posseduta **e che posseggano il titolo richiesto per l'accesso alla qualifica superiore di cui trattasi**, escludendo quindi la considerazione prevalente della anzianità di servizio. Neppure dovrà essere ammessa la possibilità di realizzare il c.d. doppio salto e cioè il passaggio a qualifica ulteriore rispetto a quella immediatamente superiore a quella posseduta.

Le procedure di riqualificazione (*o di selezioni interne*) dovranno tendere ad accertare e migliorare le capacità tecnico-professionali specificamente occorrenti per la qualifica superiore cui il dipendente aspira.

Ove gli indicati criteri risultino essere stati rispettati da codesta Amministrazione le procedure di riqualificazione (*o di selezioni interne*) enunciate potranno essere portate a compimento, dovendosi altrimenti procedere al loro annullamento per non trovarsi di fronte al rischio di impugnazione dei loro esiti da parte di soggetti esclusi o contro interessati, con conseguenti responsabilità di chi abbia promosso e completato procedure non conformi ai criteri sopraindicati che costituiscono il limite non superabile per consentire sistemi alternativi al concorso pubblico di copertura di posti in organico di norma accessibili solo con concorsi pubblici.

Il rischio (in taluni casi già concretatosi) della **declaratoria di nullità delle clausole dei contratti integrativi che abbiano previsto, oltre il limite dei criteri sopraindicati, la procedura di riqualificazione (*o di selezione interna*) non può essere bilanciato dalle aspettative di avanzamento di carriera creata nel personale dipendente, perché tale aspettativa si fonderebbe su clausole nulle per contrasto con norme inderogabili** (quella dell'accesso ai pubblici impieghi per concorso pubblico e quelle che solo eccezionalmente e con criteri rigorosi consentono l'utilizzo di procedure diverse) epperò sarebbe improduttivo di effetto..... ".

In conclusione, il problema non è tanto quello del titolo di studio posseduto, visto che, da questo punto di vista l'art.4, comma 3 del CCNL del 31.3.1999 consente espressamente di derogare alle regole generali; **il problema è, invece, ben più grave e riguarda la stessa possibilità di avviare una procedura di progressione verticale come quella ipotizzata nel quesito, possibilità che noi escludiamo.**

REGIONI E AUTONOMIE LOCALI

PERSONALE NON DIRIGENTE

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Quesiti da C2.72 a C2.74Quesito C2.72

Qual è, per i dipendenti in part-time la "paga base" per determinare la retribuzione imponibile ai fini Inail ?

Il quesito non riguarda l'applicazione del CCNL e, pertanto, è di competenza di altri soggetti istituzionali .

A titolo di collaborazione, riteniamo comunque utile precisare che, a nostro avviso, per i dipendenti part-time, la "paga base" sulla quale calcolare la retribuzione tabellare oraria e la retribuzione imponibile ai fini Inail (quando la citata retribuzione tabellare oraria è superiore al "minimale orario"), dovrebbe essere costituita **dal valore economico previsto per la posizione iniziale di ogni categoria e per le altre posizioni di accesso previste all'interno delle categorie B e D (B3 e D3) e dagli incrementi economici derivanti dalla progressione economica nella categoria, incrementati del rateo di tredicesima.**

Quesito C2.73

E' possibile spiegare con un esempio qual è il trattamento giuridico ed economico delle assenze per malattia del dipendente in part-time verticale ? Rispetto ai dipendenti a tempo pieno, deve essere riproporzionato solo il periodo di comperto ? Qual è la retribuzione sulla quale calcolare le percentuali di riduzione del trattamento economico di cui all'art.21, comma 7 del CCNL del 6.7.1995 ?

Nel rinviare a quanto già precisato sull'argomento nelle risposte C2.60 e C2.61, riteniamo comunque utile precisare che in caso di assenza per malattia di un dipendente in part-time verticale, l'ente deve sempre procedere come segue:

- **riproporzionare il periodo massimo di conservazione del posto, il periodo di riferimento all'interno del quale sommare tutte le assenze per malattia effettuate dal lavoratore** (per i lavoratori a tempo pieno sono i tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso), e **i periodi a retribuzione intera e ridotta** previsti dall'art.21 del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche ed integrazioni **in base al numero di giornate di lavoro prestate nell'anno**; in caso di dipendente che in ogni settimana lavora 3 giorni su 5, detti riproporzionamenti andranno effettuati in ragione di 3/5; se il dipendente lavora 3 giorni su 6, detti riproporzionamenti andranno effettuati in ragione di 3/6 (1/2);
- sommare tutte le assenze per malattia intervenute nel periodo precedente l'ultimo episodio morboso così riproporzionato, escludendo eventuali periodi di aspettativa, come previsto espressamente dall'art.11, comma 2 del CCNL del 14.9.2000;
- effettuare il conteggio dei giorni di assenza applicando, **in ogni caso**, i criteri illustrati nella risposta C2.60, anche se nel conteggio a ritroso saranno interessati periodi nei quali il lavoratore era a tempo pieno (questo fatto non ha alcun rilievo,

perché il superamento del comporta va accertato di volta in volta in base **all'attuale** configurazione del rapporto); alle giornate di assenza così determinate devono esser aggiunte quelle dell'ultimo episodio morboso;

- a questo punto, l'ente è in condizione di stabilire se il lavoratore ha superato o meno il periodo di comporta e di stabilire anche il trattamento economico dell'assenza; ricordiamo solo che per i periodi indicati dall'art.21, comma 7 del CCNL del 6.7.1995, **opportunamente riproporzionati**, spetta il 100%, il 90% o il 50% della retribuzione commisurata alla durata della prestazione giornaliera, come previsto dall'art.6, comma 8 del CCNL del 14.9.2000.

Domanda C2.74

Part-time verticale e permessi per l'adempimento di funzioni presso i seggi elettorali

Premesso che il quesito non riguarda l'applicazione del CCNL ma l'interpretazione ed applicazione di norme di legge, siamo del parere che anche in caso di part-time verticale con prestazione concentrata solo su alcuni giorni della settimana il dipendente abbia diritto a fruire di tanti giorni di riposo compensativo per quanti sono i giorni festivi o non lavorativi compresi nel periodo di svolgimento delle funzioni elettorali.

Per determinarne esattamente il numero, occorre prendere in considerazione la distribuzione delle giornate di lavoro all'interno della settimana; tanto per fare un esempio, se il dipendente in part-time verticale lavora tre giorni alla settimana, dal martedì al giovedì, e le operazioni elettorali iniziano il sabato e terminano il lunedì successivo, egli avrà diritto a 3 giorni di riposo compensativo perché sia il sabato e la domenica sia il lunedì sono per lui giorni "festivi o non lavorativi". In caso di diversa articolazione settimanale della prestazione, si dovrà procedere in modo analogo.

E' del tutto ovvio, inoltre, che detti riposi dovranno essere necessariamente fruiti nelle giornate in cui il dipendente è tenuto a rendere la prestazione.

Per le giornate festive o non lavorative di impegno presso il seggio elettorale il riposo compensativo è alternativo e non cumulabile con le quote retributive aggiuntive di cui all'art.1 della L.69/1992 .

REGIONI E AUTONOMIE LOCALI**PERSONALE NON DIRIGENTE****RISORSE EX ART. 15 CCNL 1/4/1999****Quesito T54****Domanda T54**

E' ancora efficace la disciplina dell'art. 39, comma 27, della legge n. 449/1997 che aveva consentito una autonoma regolamentazione del tempo parziale da parte delle regioni e delle autonomie locali?

Si può, in particolare, modificare la percentuale del 20% dei risparmi da destinare alle risorse decentrate variabili?

La posizione dell'ARAN in merito alla disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale, con riferimento alla eventuale potestà di autonoma regolazione degli enti, può essere così riepilogata.

Con gli articoli 4, 5 e 6 del CCNL del 14.9.2000, sono state definite tutte le regole per la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e le conseguenti tutele dei lavoratori interessati.

Per queste materie, espressamente regolate dal CCNL, non sussiste attualmente alcuna possibilità di diversa disciplina locale, da parte dei singoli enti.

Le previsioni, in tal senso, contenute nell'art. 39, comma 27, della legge n. 449/1997, deve ritenersi, di fatto, superata proprio a seguito della sottoscrizione del citato CCNL del 14/9/2000 che ha compiutamente contrattualizzato l'intera materia, tenendo conto anche delle specifiche indicazioni dell'art. 31, comma 41, della legge n. 448/1998.

Sul problema, invece, relativo alla quantificazione dei risparmi da destinare alla produttività del personale, l'art. 4, comma 6, del ripetuto CCNL del 14.9.2000, rinvia direttamente alla disciplina dell'art. 1, comma 59, della legge 662 del 1996 e all'art. 39, comma 27, della legge n. 449 del 1997.

Si deve intendere, quindi, che le regioni e gli enti locali, possono ancora utilizzare un proprio autonomo spazio di regolazione, limitatamente, comunque, alla individuazione della percentuale del risparmio da destinare al salario accessorio, anche in misura superiore (o inferiore) al 20% indicato dal legislatore.

Rileviamo, in ogni caso, che tutte le decisioni delle pubbliche amministrazioni, specialmente quando riguardano l'utilizzo di risorse finanziarie, devono essere sorrette dalla prioritaria tutela dell'interesse pubblico e degli equilibri di bilancio secondo i principi generali di logica e ragionevolezza.

Per queste considerazioni siamo del parere che non possa essere modificata la prescrizione del comma 59, della legge 662/1996, che sembra imporre comunque un adempimento necessario, riservando una quota non inferiore al 30% dei risparmi di spesa ad economia di bilancio.

Diversamente verrebbe disattesa la finalità del contenimento della spesa del personale, che la disciplina delle leggi finanziarie intendeva e intende ancora perseguire.

REGIONI E AUTONOMIE LOCALI

PERSONALE NON DIRIGENTETRATTAMENTO ECONOMICO, COMPENSI PER
INCARICHI E 13[^] MENSILITA'Quesito Y60Quesito Y60

Nella base di calcolo del compenso per ferie non godute deve essere compresa anche la 13[^] mensilità ?

Siamo del parere che, in assenza di espresse indicazioni contrattuali, il compenso per ferie non godute (art.10 CCNL 5.10.2001) debba essere calcolato sulla retribuzione di cui all'art.52, comma 2 lettera c) del CCNL del 14.9.2000 **senza comprendervi la 13[^] mensilità.**

Tale soluzione ha precisi riscontri anche nella giurisprudenza, secondo la quale "la tredicesima e la 14ma mensilità ..., costituendo emolumenti che maturano alle scadenze convenzionali indipendentemente dalle concrete vicende dello svolgimento del rapporto ... debbono essere calcolate una sola volta per l'unico periodo destinato alle ferie e pertanto non vanno computate nell'indennità sostitutiva delle ferie non godute, **che ha natura risarcitoria**" (Cassazione civile, sez. lav., 23 dicembre 1986, n. 7860).

REGIONI E AUTONOMIE LOCALI

PERSONALE NON DIRIGENTE

TURNI, REPERIBILITA' E RIPOSI COMPENSATIVI

Quesito W66Quesito W66

Il dipendente assente per infortunio sul lavoro ha diritto a percepire, per tutta la durata dell'assenza, l'indennità di turno e l'indennità di reperibilità ?

L'art.22, comma 1 del CCNL del 6.7.1995 stabilisce espressamente che in caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio " *al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all' art.21, comma 7, lettera a), comprensiva del trattamento accessorio come determinato nella tabella n. 1 allegata al presente contratto*".

Pertanto, il dipendente ha diritto:

1. all'intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili;
2. al trattamento economico accessorio come determinato nella tabella n.1 allegata al CCNL del 6.7.1995;

In sostanza, egli ha diritto allo stesso trattamento previsto dall'art.21, comma 7 lettera a) del CCNL del 6.7.1995 per le malattie superiori a 15 giorni: la differenza è che, in caso di infortunio (o malattia derivante da causa di servizio), tale trattamento spetta per 36 mesi e indipendentemente dalla durata della singola assenza (che può essere anche inferiore a 15 giorni).

Ciò premesso, questa Agenzia ha già chiarito, con riferimento all'art.21, comma 7 del CCNL del 6.7.1995 che con l'entrata in vigore della legge n. 335/1995 tutti gli emolumenti corrisposti ai dipendenti sono divenuti pensionabili e che le uniche voci del trattamento accessorio che non devono essere corrisposte in caso di malattia, tenuto conto della ratio della clausola contrattuale, sembrerebbero essere solo quelle che non sono fisse e che, per la loro intrinseca natura, sono legate esclusivamente alla effettiva prestazione o alla presenza in servizio, come il compenso per il lavoro straordinario, le varie indennità di turno, reperibilità, maneggio valori.

Questi stessi principi sono applicabili anche in caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio e, pertanto, siamo del parere che il dipendente non abbia diritto né all'indennità di turno né all'indennità di reperibilità.