

REGIONI E AUTONOMIE LOCALI
PERSONALE NON DIRIGENTE

FERIE – D 57
RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE C2. 76

Quanti giorni di ferie spettano ad un dipendente part-time misto al 30%, che presta servizio per tre giorni alla settimana ma per sole 3 ore giornaliere?

Il calcolo delle ferie spettanti a un lavoratore in part-time con prestazione di 3 ore giornaliere in tre giorni settimanali è **quello previsto per il part-time verticale**: egli ha diritto a un numero di giorni di ferie proporzionati al numero di giornate lavorative prestate nell'anno (in questo caso le ferie sono pari ai 3/5 di quelle previste per i lavoratori a tempo pieno, se la settimana lavorativa è articolata su 5 giorni, o ai 3/6, se la settimana lavorativa è articolata su 6 giorni).

L'unica particolarità è che, come previsto dall'art.6, comma 8 del CCNL del 14.9.2000, il trattamento economico di ciascuna giornata di ferie è commisurato alla durata della prestazione giornaliera (cioè 3 ore).

REGIONI E AUTONOMIE LOCALI

PERSONALE NON DIRIGENTE

MATERNITA' E CONGEDI DEI GENITORI F 72 RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE C2. 77

E' possibile sostituire una dipendente assente per maternità (es. da novembre a marzo), mediante l'utilizzo di altro dipendente a tempo indeterminato con rapporto di lavoro a tempo parziale di 6 mesi all'anno (es. da maggio a ottobre), ipotizzando l'estensione del rapporto di lavoro part-time di quest'ultimo, attraverso il ricorso a contratto a tempo determinato per la durata della maternità?

Siamo del parere che il percorso ipotizzato sia **del tutto impraticabile**.

Infatti, anche se, come sembra, il dipendente ha un part-time verticale al 50% con prestazione concentrata solo in alcuni mesi dell'anno, non v'è dubbio che la sua assunzione **con rapporto di lavoro a termine ma a tempo pieno** per il periodo (per lui non lavorativo) di assenza della lavoratrice in maternità, farebbe scattare immediatamente l'incompatibilità prevista dall'art.53, comma 1 del D.Lgs.165/2001 e dalle norme in esso richiamate (il cumulo di impieghi, per chi ha un rapporto a tempo pieno, anche se a termine, è comunque vietato).

Inoltre, la formulazione dell'art.92, comma 1 del D.Lgs.267/2000, sembra escludere che un soggetto possa avere più rapporti di lavoro, anche part-time, con la stessa amministrazione: in tal senso sembra deporre il riferimento agli *"... altri enti"*.

Infine, l'assunzione a termine presuppone comunque il rispetto delle regole sull'accesso all'impiego e non è detto che il soggetto da assumere risulterebbe proprio il dipendente part-time in questione.

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE C2. 78 PERMESSI E ASPETTATIVE E 89

Un dipendente a tempo parziale presenta richiesta di permesso ai sensi dell'art. 33, L. 104/92 in quanto figlio unico di due genitori invalidi. Possono essere concessi complessivamente sei giorni al mese di permesso (tre per ciascun invalido presente nel nucleo); tali permessi devono essere riproporzionati rispetto all'orario part-time?

Per quanto riguarda la duplicazione dei benefici in caso di lavoratore che assiste due familiari con handicap grave, si rinvia alle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica, con circolare n.20 del 30.10.1995, e dal Consiglio di Stato, con parere n.785/1995: in sostanza, **il lavoratore ha diritto alla duplicazione dei benefici salvo che sia presente altra persona in grado di prestare assistenza oppure lo stesso lavoratore possa, per la particolare natura dell'handicap, sopperire congiuntamente alle necessità assistenziali dei diversi familiari con handicap grave fruendo di un solo periodo di permesso mensile di tre giorni.**

La legge non consente di riproporzionare i tre giorni di permesso in caso di part-time orizzontale (il riproporzionamento è invece necessario in caso di part-time verticale; arrotondando il risultato all'unità inferiore o superiore a seconda che la frazione sia fino allo 0,5 o superiore – v. circolare Inps n.133 punto 3.2).

Tuttavia, se il lavoratore in part-time orizzontale decide di fruire dei permessi giornalieri ad ore, come previsto dall'art.19, comma 6 del CCNL del 6.7.1995, queste devono necessariamente essere riproporzionate perché, in caso contrario, il dipendente in part-time orizzontale avrebbe un vantaggio del tutto ingiustificato.

In sostanza, occorre rapportare ad ore tre giornate lavorative in part-time orizzontale; se, per fare un esempio, il dipendente lavora 3 ore al giorno tutti i giorni, egli avrà diritto **a tre giorni di assenza ovvero, in base all'art.19, comma 6 del CCNL del 6.7.1995, a 9 ore di permesso** (pari a tre giornate di 3 ore ciascuna); se nel mese, la prima volta, fruisce di un giorno di permesso, il monte ore residuo sarà pari a 6 ore (corrispondenti a 2 giorni di

permesso); se nel mese la prima volta fruisce di 3 ore di permesso potrà ancora fruire di 2 giorni di permesso o di 6 ore (applicando il criterio suggerito nella risposta E51 e dall'Inpdap nella informativa n.33/2002 nella quale si precisa, seppure con riferimento alla diversa ipotesi dei permessi orari previsti dall'art.33, comma 2 della L.104/1992, che *"solo un residuo di ore non inferiore **alla giornata lavorativa** da diritto alla fruizione di un intero giorno di permesso"*; si tratta di un criterio da estendere necessariamente anche all'ipotesi in esame).

REGIONI E AUTONOMIE LOCALI**PERSONALE NON DIRIGENTE****CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE C3. 43**

Interruzione del rapporto di lavoro di una dipendente a tempo determinato durante il periodo di fruizione del congedo obbligatorio: ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs 151/2001, ha diritto al trattamento economico per intero (100%) fino ai 3 mesi successivi la nascita del figlio.

Nel frattempo, la stessa viene assunta, e posta in congedo obbligatorio per maternità, da un altro Ente. Come procedere, essendosi verificata una sovrapposizione di periodi retribuiti?

Premesso che il quesito riguarda l'interpretazione ed applicazione di norme di legge, sulle quali occorre necessariamente acquisire il parere di altri soggetti istituzionali, riteniamo comunque utile fornire i seguenti elementi di valutazione.

A nostro avviso, dalla data di inizio del rapporto di lavoro con l'altro Ente, la lavoratrice non può cumulare il beneficio derivante dall'applicazione dell'art.24, comma 1 del D.Lgs.151/2001 (legato al rapporto a termine scaduto l'8.6.2004) con il trattamento economico che percepisce dal nuovo datore di lavoro; l'applicazione della norma di legge in esame, infatti, presuppone che dopo la risoluzione del rapporto per scadenza del termine non vi sia stata la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro.

Del resto, anche la giurisprudenza, con riferimento all'identica previsione dell'art.17 della L.1204/1971 ha chiarito che il diritto al trattamento economico sussiste solo " *... per il periodo in cui all'interdizione non corrisponda un rapporto di lavoro ...*" (Consiglio Stato, sez. II, 8 novembre 1995, n. 2633).

Pertanto, dal giorno di inizio del nuovo rapporto di lavoro, crediamo che si debba procedere al recupero di quanto eventualmente corrisposto alla ex dipendente.

REGIONI E AUTONOMIE LOCALI

PERSONALE NON DIRIGENTE

PERMESSI E ASPETTATIVE E 90

Congedo per gravi motivi familiari ex legge 53/2000 e aspettativa per motivi personali ex art. 11 CCNL 14/9/2000: chiarimenti e valutazione di una pluralità di richieste o di proroghe successive.

Il congedo per gravi motivi familiari previsto dall'art.4, comma 2 della L.53/2000 e dall'art.2 del DM 278/2000 è una tipologia di assenza **diversa** dall'aspettativa per motivi personali disciplinata dall'art.11 del CCNL del 14.9.2000 (non a caso, il comma 3 dello stesso articolo 11 precisa che la disciplina contrattuale si aggiunge " ... ai casi espressamente tutelati da specifiche disposizioni di legge o, sulla base di queste, da altre previsioni contrattuali").

Pertanto, se è vero che l'aspettativa per motivi personali (o familiari) può essere concessa per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio da fruirsì al massimo in due periodi (art.11, comma 1 citato), non v'è dubbio, però, che tale disposizione non è applicabile nel caso del congedo disciplinato dall'art.4, comma 2 della L.53/2000 e dall'art.2 del DM 278/2000, perché si tratta di una fattispecie diversa.

Le due assenze sono tra di loro assimilabili solo ai fini del rispetto della disciplina sul cumulo delle aspettative di cui all'art.14 del CCNL del 14.9.2000 (su questo v. risposta E48).

Pertanto, se un dipendente ha chiesto un periodo di congedo per gravi motivi ex art.4, comma 2 della L.53/2000 non gli si può opporre che si tratterebbe del "terzo" periodo di congedo; se, invece, ha chiesto una aspettativa per motivi personali o familiari ex art.11 del CCNL del 14.9.2000, non v'è dubbio che la regola dei due periodi "massimi" debba essere rispettata; tuttavia, visto che nel caso in esame sembra trattarsi più di una **richiesta di proroga** che di una **nuova richiesta** potreste anche valutare un'altra possibilità: quella di considerare l'intero periodo, comprensivo della proroga, come un unico periodo; a tal fine sembra però necessario che la richiesta di proroga preceda la scadenza del periodo inizialmente stabilito e che non vi sia soluzione di continuità tra le assenze.

REGIONI E AUTONOMIE LOCALI

PERSONALE NON DIRIGENTE

MOBILITA' E TRASFERIMENTI J 34 PERIODO DI PROVA H 14

E' applicabile il diritto alla conservazione del posto per il dipendente del comparto Regioni Autonomie locali vincitore di concorso pubblico presso un ente di altro comparto?

E' corretto parlare di concessione di un periodo di aspettativa? In caso affermativo, quali effetti spiega il diritto alla conservazione del posto sul termine di preavviso?

Riteniamo utile fornire i seguenti elementi di valutazione.

Il particolare beneficio previsto dall'art.20 del CCNL del 14.9.2000, che ha modificato l'art.14 bis, comma 9, del CCNL del 6.7.1995, si applica nei seguenti casi:

- dipendente assunto in prova presso un ente del comparto Regioni–Autonomie Locali e proveniente da altro ente dello stesso comparto (è l'ipotesi contemplata dal primo periodo della norma in esame); ipotizzando che i due enti siano "A" e "B", la norma vale sia per il dipendente assunto in prova da "A" e proveniente da "B" sia per l'ipotesi inversa (dipendente proveniente da "A" e assunto in prova da "B");
- dipendente assunto in prova presso un ente del comparto Regioni-Autonomie locali ("A") e proveniente da ente di diverso comparto (che chiameremo "C") il cui CCNL preveda analoga disciplina (è l'ipotesi espressamente prevista dal secondo periodo della norma in esame);
- dipendente di un ente del comparto Regioni Autonomie Locali ("A") assunto in prova presso un Ente di diverso comparto ("C") il cui CCNL preveda analoga disciplina. Questa terza ipotesi, **apparentemente non è prevista dal nuovo testo del comma 9**. Tuttavia, se si considera che *"la presente disposizione"* citata nel secondo periodo della norma è quella indicata nel primo periodo del comma 9, che si applica sia ai dipendenti assunti presso l'ente "A" e provenienti dall'ente "B" sia ai dipendenti provenienti dall'ente "A" e assunti presso l'ente "B", è evidente che, nonostante l'infelice formulazione, il secondo periodo del citato comma 9 va riferito sia all'ipotesi del dipendente assunto in prova presso un ente del comparto Regioni-Autonomie locali ("A") e proveniente da ente di diverso comparto ("C") il cui CCNL preveda analoga disciplina, **sia all'ipotesi inversa del dipendente dell'ente locale ("A") assunto in prova presso l'ente di diverso comparto ("C") il cui contratto preveda analoga disciplina.**

Del resto, se la ratio della norma è quella di tutelare il dipendente garantendogli la conservazione del posto, non avrebbe avuto alcun senso differenziare il trattamento nelle due ipotesi.

Quanto agli effetti del beneficio sul rapporto di lavoro e disciplina del preavviso, questa Agenzia, già nel verbale del tavolo tecnico di coordinamento del 25.7.1996 si è espressa nel senso di ritenere che in caso di applicazione dell'art.14bis, comma 9 del CCNL del 6.7.1995 *"il rapporto con la precedente amministrazione si estingue e qualora il dipendente, non avendo superato il periodo di prova, chiede di rientrare nel profilo e qualifica di provenienza si deve aprire un nuovo rapporto"*. Si tratta, in sostanza, di una sorta di **riammissione in servizio** che ha la particolarità di essere obbligatoria e non discrezionale; il posto precedentemente ricoperto dal dipendente deve essere considerato **vacante ma non disponibile** per tutto il periodo nel quale è prevista la sua conservazione.

Questo orientamento è **ancora valido** perché le modifiche successivamente intervenute sul testo dell'art.14bis non hanno inciso su tale particolare aspetto.

Conseguentemente, **non è possibile considerare il dipendente in aspettativa ed egli è tenuto al rispetto della disciplina sul preavviso**; si ricordi, però, la dichiarazione congiunta

n.2 allegata al CCNL del 5.0.2001, secondo la quale *“...gli enti possono valutare positivamente e con disponibilità, ove non ostino particolari esigenze di servizio, la possibilità di rinunciare al preavviso, nell'ambito delle flessibilità secondo quanto previsto dall'art.39 del CCNL del 6.7.1995, come sostituito dall'art.7 del CCNL del 13.5.1996, qualora il dipendente abbia presentato le proprie dimissioni per assumere servizio presso altro ente o amministrazione a seguito di concorso pubblico e la data di nuova assunzione non sia conciliabile con il vincolo temporale del preavviso.”*

REGIONI E AUTONOMIE LOCALI**PERSONALE NON DIRIGENTE****TRATTAMENTO ECONOMICO, COMPENSI PER INCARICHI E 13[^] MENSILITA' Y 61
ORARIO DI LAVORO Z 14**

Il dipendente nominato, dall'Ufficio Scolastico Regionale, ai sensi dell'art. 57 del Decreto Ministeriale n. 44 del 01.02.2001, componente del Collegio dei Revisori dei Conti delle istituzioni scolastiche, può svolgere nell'orario di lavoro i compiti di revisore?

Premettiamo, innanzitutto, che il quesito propriamente, non attenendo in modo diretto a specifici profili della disciplina negoziale del rapporto di lavoro, esula dalla nostra competenza istituzionale, tuttavia, nell'ambito di una proficua collaborazione con le amministrazioni rappresentate, riteniamo utile esporre anche il nostro parere in materia, anche se lo stesso, evidentemente, non ha e non può acquisire carattere di ufficialità o di vincolatività.

In materia, a nostro avviso, occorre fare riferimento alla normativa generale di riferimento, rappresentata dall'art. 53 del D. Lgs.n.165/2001, che ha disciplinato per tutte le pubbliche amministrazioni la materia delle incompatibilità e degli incarichi ai pubblici dipendenti.

Da tali disposizioni sembra doversi desumere che un incarico conferito, dalla medesima amministrazione o anche da altri soggetti pubblici o privati, al pubblico dipendente, titolare di posizione organizzativa, possa essere svolto durante l'orario di lavoro, senza dare luogo a compensi aggiuntivi, in tutti i casi nei quali le relative prestazioni siano riconducibili nel complessivo ambito delle funzioni e delle attribuzioni correlate all'incarico ricoperto di titolare appunto di posizione organizzativa.

Si tratta cioè degli incarichi attribuiti "ratione officii" e, quindi, dei soli incarichi che, in base all'ordinamento dell'ente, possono ritenersi compresi tra i compiti e i doveri d'ufficio. Le prestazioni connesse a tali incarichi, infatti, rientrano nei normali obblighi di lavoro (e nell'orario di lavoro) e non possono comportare alcun compenso ulteriore rispetto alla normale retribuzione.

Se, invece, si tratta di un incarico non ricompreso tra quelli rientranti tra i compiti e i doveri d'ufficio, ma allo stesso conferito a titolo personale, in considerazione della specifica professionalità e competenza dallo stesso posseduta, il dipendente deve essere autorizzato preventivamente dall'ente di appartenenza, ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs.n.165/2001. Lo stesso dipendente, tuttavia, potrà percepire il compenso eventualmente stabilito, fermo restando che le attività, in cui si estrinseca l'incarico, devono essere svolte al di fuori e non a carico dell'orario di lavoro.

REGIONI E AUTONOMIE LOCALI
PERSONALE NON DIRIGENTE

PROCEDIMENTO DISCIPLINARE I 28

Può intraprendersi un procedimento disciplinare nei confronti di un dipendente, in base a segnalazioni contenute in una lettera anonima?

Siamo dell'opinione di escludere che una denuncia anonima possa acquisire un autonomo rilievo indiziario e probatorio ai fini dell'avvio del procedimento disciplinare.

Piuttosto, spetta al dirigente o responsabile della struttura in cui lavora il dipendente, nella sua veste di titolare dell'interesse organizzativo e funzionale della PA, a dover procedere ad una preventiva valutazione circa la veridicità e l'effettiva sussistenza dei fatti indicati nella lettera anonima, per verificare se effettivamente questi si sono realizzati e, quindi, se è effettivamente determinata una lesione dello specifico interesse di cui si è detto.

In caso di valutazione positiva, sarà proprio l'esito dell'accertamento, limitato solo al "fatto" a giustificare la decisione dell'avvio del procedimento disciplinare nel rispetto delle competenze e delle procedure stabilite nel CCNL.

Si tratta di principi ricavabili, secondo logica e buon senso, dai contenuti di sentenze che hanno affrontato il medesimo problema della denuncia anonima con riferimento al procedimento penale (*Cassazione penale, sez. VI, 21 settembre 2001, n. 40355; Cassazione penale, sez. VI, 21 settembre 2001, n. 40355*).

REGIONI E AUTONOMIE LOCALI

PERSONALE NON DIRIGENTE

ORARIO DI LAVORO Z 15 TURNO, REPERIBILITA' E RIPOSO COMPENSATIVO W 67

La proposta di articolazione della prestazione lavorativa settimanale avanzata da un dipendente in part-time varia da 21 ore settimanali a 41 ore settimanali.

È praticabile tale proposta, anche se per alcune settimane viene superato l'orario a tempo pieno ordinario?

Il contratto di part-time conseguente è di tipo misto?

In linea di principio, nessuna norma vieta di articolare la prestazione del lavoratore in part-time così come proposto dal dipendente; in particolare, non rappresenta certo un problema il fatto che detta prestazione superi, in alcune settimane, l'orario di lavoro ordinario (36 ore settimanali), perché, se si tiene conto della durata della prestazione **mensile**, l'articolazione proposta si traduce comunque nella effettuazione di un numero di ore inferiore a quelle prestate dai dipendenti a tempo pieno.

Quanto alla tipologia di part-time, si tratta di un'articolazione **su base mensile** che non sembra perfettamente riconducibile a nessuna di quelle previste dalla legge e dal CCNL.

Ciò premesso, occorre anche evidenziare, però, che, ai sensi dell'art.5, comma 3 del CCNL del 14.9.2000, il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione, in relazione ai posti di cui al comma 4 dell'art.4 (crediamo sia l'ipotesi in questione), "**... sono concordati con il dipendente**". Tale accordo è parte essenziale del contratto di trasformazione del rapporto da stipulare ai sensi dell'art.4, commi 4 e 13 del CCNL del 14.9.2000.

Se c'è bisogno di un accordo, il dipendente non può imporre all'ente l'articolazione oraria da lui preferita e l'ente non è obbligato ad accettarla, soprattutto se, per la sua singolarità, questa rischia quasi sicuramente di tradursi in complicazioni, anche gestionali, di non poco conto; detto in altri termini, se l'articolazione proposta crea problemi al buon andamento dei servizi o sul piano della concreta gestione del rapporto, occorre preoccuparsi, come datori di lavoro, **di concordare con il dipendente una diversa articolazione oraria che tenga conto anche delle esigenze dell'amministrazione** (e pensare, se ne sussistono i presupposti, anche ad avvalervi della possibilità di rinvio prevista dall'art.4, comma 5 del CCNL del 14.9.2000).

Segnaliamo, infine che, secondo la recente disciplina del D. Lgs. 66/2003, il limite orario di lavoro settimanale deve essere calcolato come media del quadrimestre di riferimento.

È evidente, infine, che una tale articolazione, anche se non vietata comporterà notevoli difficoltà di gestione del rapporto con riferimento ai vari istituti contrattuali, soprattutto quelli collegati alle assenze dal lavoro (applicazione del principio del riproporzionamento).

ORARIO DI LAVORO Z 16 TURNO, REPERIBILITA' E RIPOSO COMPENSATIVO W 68

È possibile, per esigenze specifiche, dovute all'organizzazione di una manifestazione, obbligare un dipendente a non usufruire per 1 mese di alcun riposo settimanale e di concedergli i riposi compensativi il mese successivo, effettuando, nello stesso mese, lavoro straordinario oltre il limite di 48 ore settimanali? A tal fine è possibile applicare l'art. 24 del CCNL 14/09/2000 che dispone che il riposo compensativo può essere fruito non oltre il bimestre successivo e l'art. 4, c. 3, del D.Lgs n. 66/2003?

Premesso che la questione riguarda anche l'applicazione di norme di legge, sulle quali è necessario acquisire il parere di altri soggetti istituzionali, riteniamo comunque utile fornire i seguenti elementi di valutazione.

A nostro avviso, per la soluzione del problema è necessario tener conto di quanto previsto dagli art.4, 7, 9, 17, comma 4 e 18 bis del D.Lgs.66/2003, come modificato e integrato dal D.Lgs.213/2004.

Dalle citate disposizioni si deduce chiaramente che:

- **non è in alcun modo pensabile negare ad un dipendente il diritto al riposo settimanale per un intero mese**; i soli casi nei quali è possibile derogare alla previsione dell'art.9, comma 1 del D.Lgs.66/2003 sono quelli indicati nel comma 2 dello stesso articolo, che però non sembrano riguardare il caso in esame. E' vero che la norma è derogabile dal CCNL, a condizione di accordare al lavoratore equivalenti periodi di riposo compensativi o una "protezione appropriata" (v.art.9, comma 2 lettera -d- e art.17, comma 4 D.Lgs.66/2003), ma **nessuna clausola del CCNL autorizza comportamenti come quelli ipotizzati**; infatti, la previsione dell'art.24 del CCNL del 14.9.2000 e successive modifiche si riferisce chiaramente ad un evento che presenta carattere di **assoluta eccezionalità** (che è cosa ben diversa dal negare il diritto per un intero mese);
- in caso di violazione del citato art.9, comma 1 si applica, **per ogni violazione**, la sanzione amministrativa **da 105 Euro a 630 Euro, sanzione che, ovviamente, sarebbe a carico del Dirigente responsabile della violazione**;
- in linea di principio, è invece possibile, in determinate settimane, superare il limite delle 48 ore di lavoro, purché nei quattro mesi sia comunque rispettata la media delle 48 ore (v. art.4, commi 2 e 3 del D.Lgs.66/2003); ciò è confermato inequivocabilmente dalla stessa legge che, da un lato, prevede l'obbligo di comunicazione indicato dal citato art.4, comma 5, dall'altro non sanziona il superamento del limite delle 48 ore "in assoluto", ma solo come "media" (è evidente, infatti, che nell'individuare la fattispecie sanzionata dall'art.18bis, comma 3 del D.Lgs.66/2003 attraverso il riferimento all'art.4, comma 2 non si può prescindere da quanto precisato nel comma 3 dello stesso articolo 4). Bisogna prestare attenzione, però, a quanto previsto dall'art.7 del D.Lgs.66/2003 **perché, comunque, il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo di 11 ore ogni 24 ore**; quindi, la prestazione di lavoro straordinario ne risulta necessariamente limitata (e ricordiamo che anche in caso di violazione del citato art.7, comma 1 si applica, per ogni violazione, la sanzione amministrativa da 105 Euro a 630 Euro, sanzione che, anche in questo caso, sarebbe a carico del Dirigente responsabile della violazione).

Per completezza ricordiamo, infine che:

- anche se nei casi indicati dall'art.5, comma 4 lettera c) del D.Lgs.66/2003 (tra i quali l'organizzazione di fiere) è possibile superare sia i limiti individuali di straordinario indicati nell'art.38 del CCNL del 14.9.2000 (180 ore individuali) sia quelli indicati dalla legge (250 ore annue) **non è comunque possibile, per l'ente, autorizzare un numero di ore straordinarie superiori a quelle consentite dalla risorse disponibili** (v. art.14 CCNL 1.4.1999);
- non è possibile aggirare questo ostacolo neppure accordandosi preventivamente con il lavoratore per l'automatica sostituzione del compenso per ore straordinarie con equivalenti riposi compensativi: infatti, simili rinunce o transazioni sarebbero invalide ex art.2113 c.c. ed esporrebbero l'ente e i dirigenti responsabili a pretese che, trattandosi di straordinari autorizzati, vedrebbero la parte pubblica sicuramente soccombente.

REGIONI E AUTONOMIE LOCALI
PERSONALE NON DIRIGENTE

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – PREAVVISO L 28

L'indennità di mancato preavviso a carico del lavoratore deve essere calcolata sulla mensilità netta o lorda? Quali voci del trattamento economico concorrono al calcolo dell'indennità di mancato preavviso? In assenza di crediti come può essere recuperato l'importo dovuto per indennità di mancato preavviso?

Precisiamo che:

- l'indennità di mancato preavviso deve essere calcolata al lordo dei contributi previdenziali e delle ritenute erariali a carico del lavoratore (al netto degli oneri riflessi);
- deve essere calcolata sulle sole voci indicate nell'art.39, comma 9 del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche;
- siamo del parere che, ove il debito nei confronti del lavoratore non compensi integralmente quanto da lui dovuto a titolo di indennità di mancato preavviso, si debbano seguire le procedure ordinariamente previste dalla legge (e, in particolare, dal codice di procedura civile) per il recupero dei crediti, ovviamente nella sola ipotesi in cui l'interessato si rifiuti di pagare spontaneamente la differenza; è questo il senso dell'inciso contenuto nell'art.39, comma 4 del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche secondo il quale *"...l'amministrazione ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dipendente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito."*

REGIONI E AUTONOMIE LOCALI

PERSONALE NON DIRIGENTE

ASSUNZIONI INQUADRAMENTI E MANSIONI O 47

Nel caso di ricostituzione del rapporto di lavoro di un dipendente, inquadrato prima delle dimissioni in categoria C2, la progressione economica deve essere attribuita o tale emolumento deve essere escluso, considerandolo tra quelli che espressamente l'art.17 del CCNL del 5/10/2001 vieta di corrispondere?

L'art.17 del CCNL del 5.10.2001 stabilisce espressamente che *"per effetto della ricostituzione del rapporto di lavoro, al lavoratore è attribuito il trattamento economico corrispondente **alla categoria, al profilo ed alla posizione economica** rivestita al momento della interruzione del rapporto di lavoro, con esclusione della retribuzione individuale di anzianità e di ogni altro assegno personale, anche a carattere continuativo e non riassorbibile"*.

Pertanto, in caso di ricostituzione del rapporto di lavoro, deve essere riconosciuta all'interessato anche la posizione economica precedentemente acquisita per effetto di progressione economica orizzontale che non è un "assegno personale" ma **parte integrante del trattamento economico "fondamentale"**; i relativi oneri, inoltre, continueranno ad essere finanziati con le risorse decentrate stabili.

ASSUNZIONI INQUADRAMENTI E MANSIONI O 48

E' obbligatorio richiedere al neo assunto a tempo indeterminato, il certificato di sana e robusta costituzione?

Rileviamo che la questione non attiene a materia contrattuale e, quindi, esula dalla nostra competenza, tuttavia, a titolo di fattiva collaborazione, riteniamo utile esprimere la nostra opinione anche se essa, evidentemente, non può assumere carattere di ufficialità e di vincolatività.

In proposito ci limitiamo a constatare che la richiesta del certificato di sana e robusta costituzione (come denominato nella prassi a partire dal T.U. degli impiegati civili dello stato - DPE n.3/1957 e successivo regolamento di attuazione) consente al datore di lavoro pubblico di verificare il possesso del requisito generale per l'ammissione all'impiego pubblico dell'idoneità fisica all'impiego (art.2, comma 3, del DPR n.487/1994, che prevede anche la possibilità delle amministrazioni di sottoporre a specifica visita, prima dell'assunzione, il vincitore di concorso; ma la materia può essere oggetto di autonoma e specifica disciplina da parte degli enti nell'ambito del proprio regolamento sugli accessi, da valere in alternativa al citato DPR).

A nostro avviso, tale previsione è ancora importante in quanto vale ad assicurare al datore di lavoro sia, in generale, la mancanza al momento dell'assunzione di stati patologici in grado di incidere sulla futura esecuzione del rapporto di lavoro sia, in particolare, l'idoneità allo svolgimento delle mansioni di assunzione.

In tal modo si possono evitare, preventivamente, situazioni in grado di determinare successivamente forme di contenzioso (richiesta di riconoscimento di malattie a titolo di causa di servizio; mutamento di mansioni, ecc.).

REGIONI E AUTONOMIE LOCALI
PERSONALE NON DIRIGENTE

**RETRIBUZIONE CONTRATTUALE Z1. 10
TRATTAMENTO ECONOMICO Y 62**

Al dipendente richiamato alle armi ai sensi art.25, comma 8, del D.Lgs. 215/2001, l'ente deve comunque corrispondere ex quota di I.I.S, corrispondente alla categoria ricoperta dal dipendente?

Premesso che l'art.25, comma 8 del D.Lgs.215/2001 si applica solo agli ufficiali delle forze di completamento, che siano lavoratori dipendenti pubblici, chiamati in servizio per le esigenze delle forze di completamento, ricordiamo che il CCNL del 22.1.2004 stabilisce che, dall'1.1.2003 l'indennità integrativa speciale è **conglobata nello stipendio, divenendone parte integrante**; pertanto, lo "stipendio" da riconoscere ai sensi del predetto art.25, comma 8 comprende necessariamente anche la quota corrispondente alla ex indennità integrativa speciale.

REGIONI E AUTONOMIE LOCALI

DIRIGENTI

ISTITUTI NORMATIVI

Quesito DA26

Il compenso per ferie non godute deve essere liquidato anche ai dirigenti delle strutture di massima dimensione dell'ente (apicali), tenuto conto che detti dirigenti sono liberi di stabilire in piena autonomia (senza alcuna ingerenza di altri dirigenti o dell'ente) il periodo di fruizione del riposo annuale ?

Ricordiamo, innanzitutto, che, ai sensi dell'art.17, comma 13 del CCNL dell'area della dirigenza del 10.4.1996, l'ente può corrispondere al dirigente il compenso per ferie non godute, secondo la disciplina introdotta dall'art.8 del CCNL 12.2.2002, **solo all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro** (v. anche art.10, comma 2 D.Lgs.66/2003 e successive modifiche) e **solo se le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio** (salvo il caso del recesso dell'ente).

Ciò premesso, per la soluzione del problema in esame occorre anche considerare che, secondo la giurisprudenza, il diritto al compenso sostitutivo **non spetta** quando il mancato godimento delle ferie sia imputabile **esclusivamente** al dirigente, circostanza che **ricorre tutte le volte in cui il dirigente abbia il potere di attribuirsi le ferie senza alcuna ingerenza del datore di lavoro, salvo che non sia dimostrata la ricorrenza di eccezionali ed obiettive necessità aziendali ostative alla fruizione delle stesse.**

In tal senso si possono citare:

- **Cassazione civile, sez. lav., 27 agosto 1996, n. 7883:** *"Il dirigente che, pur avendo il potere di attribuirsi il periodo di ferie senza alcuna ingerenza del datore di lavoro, non eserciti il potere medesimo e non usufruisca quindi del periodo di riposo annuale, non ha il diritto all'indennità sostitutiva delle ferie non godute, a meno che non provi la ricorrenza di eccezionali ed obiettive necessità aziendali ostative alla suddetta fruizione".*
- **Cassazione civile, sez. lav., 7 marzo 1996, n. 1793:** *"Non compete l'indennità per ferie non godute al dirigente che abbia il potere di autodisciplinare le proprie ferie, senza ingerenza da parte del datore di lavoro, in quanto, se il diritto alle ferie è irrinunciabile, il mancato godimento imputabile esclusivamente al dirigente esclude il diritto all'indennità sostitutiva, salva la ricorrenza di eccezionali e obiettive esigenze aziendali ostative a quel godimento".*
- **Cassazione civile, sez. lav., 6 novembre 1982, n. 5825:** *"Affinché possa riconoscersi il diritto all'indennità per il mancato godimento delle ferie, è necessario che questo sia dipeso dalla volontà del datore di lavoro o da eccezionali ed ostative necessità aziendale (la cui prova deve essere fornita dal lavoratore), sicché nonostante l'irrinunciabilità sancita dall'ultimo comma dell'art. 37 cost. nessun compenso spetta a colui che, avendo (nella specie, in quanto dirigente) i poteri necessari e la possibilità di mettersi in ferie, abbia preferito nel suo personale interesse non usufruire del periodo di riposo."*
- **Corte appello Milano, 29 novembre 2001:** *"Allorché il dirigente sia libero di gestire, al di fuori di ogni ingerenza e controllo del datore di lavoro, il suo tempo libero nel corso della giornata, come del periodo di ferie, egli non ha diritto all'indennità sostitutiva di ferie non godute, pur risultanti dalle buste paga, a meno che non fornisca la prova rigorosa della ricorrenza di eccezionali ed obiettive necessità aziendali ostative alla fruizione delle ferie maturate."*
- **Pretura Como, 1 ottobre 1985:** *"Il dirigente, il quale pretenda l'indennità di ferie, deve dimostrare di non averle potute godere o per volontà del datore di lavoro o per circostanze eccezionali o per esigenze di servizio. Ove, come nella specie, risulti inequivocabilmente"*

provata la spontaneità della rinuncia alle ferie da parte di direttore di giornale, non gli compete l'indennità sostitutiva per ferie non godute"

Non mancano, a dire il vero, pronunce in senso contrario, ma si tratta di voci del tutto isolate: così, **Pretura di Parma, 15 marzo 1979**: *"L'indennità per il mancato godimento delle ferie spetta anche nel caso in cui il dirigente (ed in genere qualsiasi dipendente), pur avendo il potere di mettersi in ferie senza alcuna ingerenza del datore di lavoro, non eserciti, tuttavia, tale potere: non pare, infatti, compatibile con il principio costituzionale dell'irrinunciabilità delle ferie la rinuncia implicita, sia alle ferie che all'indennità sostitutiva, che si concreterebbe nel mancato esercizio, da parte del lavoratore, del potere di mettersi in ferie".*

Pertanto, alla luce dell'orientamento assolutamente prevalente della giurisprudenza della Corte di Cassazione, escludiamo che i dirigenti delle strutture di massima dimensione dell'ente abbiano diritto, alla cessazione del rapporto, al compenso per ferie non godute, a meno che non forniscano la prova rigorosa della ricorrenza di eccezionali ed obiettive necessità aziendali ostative alla fruizione delle stesse.