

TITOLO IV

Capo III - Mobilità

Inquadramento retributivo del personale trasferito

Casistica

1001-28H13 Nei confronti di lavoratori del comparto Ministeri, trasferiti per mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001, è possibile applicare la disciplina dell'art. 28, c. 7 CCNL 5/10/2001 che attribuisce l'eccezionale facoltà alla P.A., in sede di CD di stabilire la collocazione del personale trasferito in una posizione di sviluppo economico superiore sino a concorrenza del valore annuo corrispondente alla ex indennità di amministrazione in godimento?

In coerenza con la dichiarazione congiunta n. 24, ultimo periodo, del CCNL del 22.1.2004 la disciplina dettata dagli artt. 26 e ss. del CCNL del 5/10/2001 e gli specifici criteri applicativi della stessa, evidenziati nella citata dichiarazione congiunta n. 24, trovano applicazione non solo nei casi di passaggio del personale dal comparto Ministeri e dell'ANAS a quello delle Regioni-Autonomie Locali, per effetto di trasferimento o di delega di funzioni ai sensi della legge n. 59/1997, ma anche, in generale, nella ipotesi di mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs n. 165/2001, di personale di altri comparti presso Regioni, Province, Comuni, ecc.

In tal modo, si garantisce l'uniformità dei comportamenti degli enti del comparto e, conseguentemente, la perequazione dei trattamenti riconosciuti al personale di altre amministrazioni, comunque, inquadrato presso gli enti del comparto Regioni-Autonomie locali per effetto di processi di mobilità, anche se di carattere volontario.

Pertanto, se le garanzie e le tutele previste dagli artt. 26 e ss. del CCNL del 5/10/2001 trovano applicazione anche nei confronti del personale interessato da processi di mobilità volontaria, secondo criteri di logica e ragionevolezza, non possono non essere estese al suddetto personale anche le previsioni dell'art. 28, comma 7, del medesimo CCNL del 5/10/2001, relative alla facoltà degli enti del comparto, in sede di contrattazione decentrata, di stabilire la collocazione del personale trasferito in una posizione di sviluppo economico superiore, sino a concorrenza del valore annuo corrispondente alla ex indennità di amministrazione.

Si tratta del principio della inscindibilità delle clausole contrattuali, in virtù del quale, se deve trovare applicazione una determinata disciplina contrattuale, questa deve essere considerata nella sua interezza, non potendosi optare per soluzioni parziali, volte cioè, ad escludere alcuni profili della stessa in ragione della minore convenienza che potrebbe presentare per l'interesse dei destinatari.

TITOLO IV
Capo IV
Permessi brevi

795-20A2 E' possibile stabilire in sede di contrattazione decentrata integrativa la concessione di permessi brevi per motivi di salute senza obbligo di recupero, oppure ciò è in contrasto con il disposto dell'art. 20 del CCNL 6/7/1995?

In base all'art. 40, comma 3, del D.Lgs.n.165/2001 ".....La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali Le pubbliche 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 ribadita anche dall'art. 4, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, che ha aggiunto al vincolo legislativo anche un vincolo pattizio.

Nessuna disposizione dei vigenti CCNL del Comparto Regioni – Autonomie Locali autorizza il secondo livello di contrattazione a ridefinire la disciplina delle cause di sospensione e di interruzione del rapporto di lavoro.

Inoltre, l'art.17 del CCNL dell'1.4.1999 non autorizza in alcun modo l'utilizzo delle risorse decentrate per la copertura degli oneri connessi al riconoscimento, in sede locale, di nuove forme di assenza; infatti, anche le assenze dal lavoro rappresentano un costo per l'ente, per cui un eventuale ampliamento degli istituti comportanti un numero maggiore di ore o di giorni di assenza rispetto alle previsioni del CCNL (ove fosse ammessa la loro negoziabilità in sede decentrata integrativa) dovrebbe trovare sempre la necessaria copertura nelle risorse decentrate disponibili.

TITOLO II
Capo I

Contrattazione decentrata integrativa a livello di ente (art. 4 CCNL dell'1/04/1999)
Limiti della contrattazione integrativa

499-5A10 E' possibile stabilire in sede di contrattazione decentrata integrativa la concessione di permessi brevi per motivi di salute senza obbligo di recupero, oppure ciò è in contrasto con il disposto dell'art. 20 del CCNL 6/7/1995?

In base all'art. 40, comma 3, del D.Lgs.n.165/2001 ".....La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali Le pubbliche 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 ribadita anche dall'art. 4, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, che ha aggiunto al vincolo legislativo anche un vincolo pattizio.

Nessuna disposizione dei vigenti CCNL del Comparto Regioni – Autonomie Locali autorizza il secondo livello di contrattazione a ridefinire la disciplina delle cause di sospensione e di interruzione del rapporto di lavoro.

Inoltre, l'art.17 del CCNL dell'1.4.1999 non autorizza in alcun modo l'utilizzo delle risorse decentrate per la copertura degli oneri connessi al riconoscimento, in sede locale, di nuove forme di assenza; infatti, anche le assenze dal lavoro rappresentano un costo per l'ente, per cui un eventuale ampliamento degli istituti comportanti un numero maggiore di ore o di giorni di assenza rispetto alle previsioni del CCNL (ove fosse ammessa la loro negoziabilità in sede decentrata integrativa) dovrebbe trovare sempre la necessaria copertura nelle risorse decentrate disponibili.

TITOLO III

Capo II

Permessi per l'espletamento delle funzioni di pubblico ministero (art. 18 CCNL 22/01/2004)

Altri problemi applicativi

VIG6

I permessi retribuiti di cui all'art. 18 del CCNL del 22/01/2004 possono essere usufruiti dagli ufficiali di polizia giudiziaria sia nelle udienze dibattimentali previste dall'art. 50, c. 1 lett. a) del .D.Lgs.274/2000 che in quelle previste dall'art. 72, comma 1, lett. a) del R.D. 12/194?

L'art. 18 del CCNL del 22/1/2004 deve essere applicato con esclusivo riferimento alla sola ipotesi ivi espressamente considerata, data la precisa ed inequivoca formulazione del testo contrattuale.

Una diversa interpretazione, di carattere estensivo della portata della clausola contrattuale, darebbe luogo ad una spesa aggiuntiva non prevista in sede di quantificazione e certificazione degli oneri contrattuali da parte della Corte dei Conti.

TITOLO IV

Capo IV

Assenze per l'esercizio delle funzioni di giudice onorario o di vice procuratore onorario.

104-20A. Alternatività rispetto ad altri istituti

104-20 A1 I permessi retribuiti di cui all'art. 18 del CCNL del 22/01/2004 possono essere usufruiti dagli ufficiali di polizia giudiziaria sia nelle udienze dibattimentali previste dall'art. 50, c. 1 lett. a) del .D.Lgs.274/2000 che in quelle previste dall'art. 72, comma 1, lett. a) del R.D. 12/194?

L'art. 18 del CCNL del 22/1/2004 deve essere applicato con esclusivo riferimento alla sola ipotesi ivi espressamente considerata, data la precisa ed inequivoca formulazione del testo contrattuale.

Una diversa interpretazione, di carattere estensivo della portata della clausola contrattuale, darebbe luogo ad una spesa aggiuntiva non prevista in sede di quantificazione e certificazione degli oneri contrattuali da parte della Corte dei Conti.

TITOLO III

Capo II

Permessi per l'espletamento delle funzioni di pubblico ministero (art. 18 del CCNL 22/1/2004)

Altri problemi applicativi

VIG7

La previsione contrattuale che riconosce permessi retribuiti al personale di polizia locale può essere estesa anche al personale amministrativo degli enti locali che sia chiamato a svolgere la funzione di pubblico ministero delegato?

L'art. 18 del CCNL del 22.1.2004 può essere applicato solo a favore del personale della polizia municipale, stante la precisa ed univoca formulazione del testo contrattuale.

Una diversa interpretazione, di carattere estensivo della portata della clausola contrattuale, si traduce in una spesa aggiuntiva non prevista in sede di quantificazione e certificazione degli oneri contrattuali da parte della Corte dei Conti.

Poiché nel nostro ordinamento non sono previste disposizioni legali o contrattuali che riconoscano al pubblico dipendente che svolga funzioni "giudiziarie onorarie" (giudice onorario, vice-procuratore, delegati del procuratore per l'assolvimento della funzione di P.M.) il diritto a forme di assenza retribuita e stante l'inapplicabilità nello specifico caso sottoposto dell'art.18 del CCNL del 22.1.2004, l'opinione della scrivente Agenzia (supportata da un parere in tal senso del Tavolo di coordinamento giuridico costituito

presso l'ARAN, formulato a suo tempo con riferimento al caso degli appartenenti alla polizia municipale prima dell'intervento della disciplina contrattuale) è nel senso che si debba far riferimento alla normativa generale relativa al conferimento di incarichi retribuiti ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'art.53 del D.Lgs.n.165/2001. Il lavoratore interessato, pertanto, se autorizzato dalla sua amministrazione, potrà svolgere l'incarico nel rispetto del debito orario secondo la vigente disciplina in materia di assenze e di articolazioni particolari dell'orario di lavoro.

TITOLO VI

Capo II

Collegamento tra produttività e incentivi

Produttività e incentivi – indicazioni generali

499-18A10 E' possibile, nel rispetto della disciplina dell'art. 37 del CCNL 22/01/2004, applicare una metodologia di valutazione che preveda una distinta erogazione del premio di risultato per l'attività ordinaria e per l'attività straordinaria?

L'art. 6 del CCNL del 31.3.1999 prescrive la definizione da parte di tutti gli enti del comparto di un "sistema permanente di valutazione" del personale, previa concertazione con le organizzazioni sindacali. Poiché i modelli di valutazione possono essere articolati secondo una diversità di metodologie, la cui scelta è rimessa all'apprezzamento dei soggetti decisorii, in relazione alla complessità e alle caratteristiche tipiche dell'ordinamento vigente, è evidente, quindi, che su questo punto la scrivente Agenzia non ritiene opportuno fornire indicazioni o suggerire scelte di merito.

Per una corretta applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 22.1.2004, si rileva, in ogni caso, che la nozione di "produttività" prevista contrattualmente non postula una distinzione tra "attività ordinaria" ed "attività straordinaria".

E' il caso di precisare in materia che la dizione "apprezzabili risultati aggiuntivi della prestazioni lavorativa" non va ricondotta alla sola attività aggiuntiva o straordinaria, ma

anche – e a maggior ragione, vista la rilevanza che questa assume nei processi produttivi dell'ente – all'attività ordinaria. Si noti, al riguardo, che l'aggettivo "aggiuntivi" è riferito ai risultati e non alle attività.

Dunque, la condizione che il contratto pone è che i compensi siano "correlati" a risultati "apprezzabili" ed "aggiuntivi" della prestazione lavorativa, assumendo, come riferimento, i normali risultati attesi della stessa prestazione. Tali risultati devono, inoltre, tradursi in effettivi incrementi della produttività e miglioramenti quali-quantitativi dei servizi.

Si rileva, in via generale, che i risultati della prestazione lavorativa possono essere apprezzati sia analizzando i comportamenti individuali posti in essere dal lavoratore (per esempio: cortesia degli operatori di sportello, capacità di soluzione dei problemi in autonomia ecc.), sia prendendo in considerazione i risultati (individuali o collettivi) ottenuti rispetto a standard ovvero ad obiettivi previamente assegnati dai dirigenti (tra questi ultimi anche sono da ritenersi ricompresi anche i cosiddetti "progetti-obiettivo").

In entrambi i casi, è importante porre attenzione al fatto che:

- 1) tali risultati o comportamenti denotino una prestazione lavorativa superiore alle attese di una "normale prestazione" (devono quindi indicare una prestazione di livello elevato);
- 2) per effetto degli stessi, l'ente consegua un incremento di produttività ed un miglioramento quali-quantitativo dei servizi, possibilmente oggettivo e dimostrabile, con riferimento agli obiettivi indicati nel piano esecutivo di gestione; in tal senso è sufficiente considerare che l'art.35 del CCNL prescrive chiaramente che il livello di conseguimento degli obiettivi deve essere certificato dal servizio di controllo interno dell'ente.

Entrambe le condizioni devono quindi essere verificate. Ed è proprio questa la ragione per la quale il CCNL prescrive che i compensi per produttività debbano essere corrisposti a conclusione del periodo (annuale) normalmente previsto per l'accertamento dei risultati della gestione.

In generale, pertanto, non si può condividere una proposta di valutazione che si traduce nella considerazione del comportamento individuale del singolo lavoratore, senza alcun riferimento al contributo che lo stesso lavoratore ha fornito per il conseguimento degli obiettivi di miglioramento dei servizi e degli obiettivi del settore di appartenenza.

TITOLO VI

Capo II

Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.

Compensi per la produttività - Indicazioni generali

499-17C5 E' possibile, nel rispetto della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 22/01/2004, applicare una metodologia di valutazione che preveda una distinta erogazione del premio di risultato per l'attività ordinaria e per l'attività straordinaria?

L'art. 6 del CCNL del 31.3.1999 prescrive la definizione da parte di tutti gli enti del comparto di un "sistema permanente di valutazione" del personale, previa concertazione con le organizzazioni sindacali. Poiché i modelli di valutazione possono essere articolati secondo una diversità di metodologie, la cui scelta è rimessa all'apprezzamento dei soggetti decisorii, in relazione alla complessità e alle caratteristiche tipiche dell'ordinamento vigente, è evidente, quindi, che su questo punto la scrivente Agenzia non ritiene opportuno fornire indicazioni o suggerire scelte di merito.

Per una corretta applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 22.1.2004, si rileva, in ogni caso, che la nozione di "produttività" prevista contrattualmente non postula una distinzione tra "attività ordinaria" ed "attività straordinaria".

E' il caso di precisare in materia che la dizione "apprezzabili risultati aggiuntivi della prestazioni lavorativa" non va ricondotta alla sola attività aggiuntiva o straordinaria, ma anche – e a maggior ragione, vista la rilevanza che questa assume nei processi produttivi dell'ente – all'attività ordinaria. Si noti, al riguardo, che l'aggettivo "aggiuntivi" è riferito ai risultati e non alle attività.

Dunque, la condizione che il contratto pone è che i compensi siano "correlati" a risultati "apprezzabili" ed "aggiuntivi" della prestazione lavorativa, assumendo, come riferimento, i normali risultati attesi della stessa prestazione. Tali risultati devono, inoltre, tradursi in effettivi incrementi della produttività e miglioramenti quali-quantitativi dei servizi.

Si rileva, in via generale, che i risultati della prestazione lavorativa possono essere apprezzati sia analizzando i comportamenti individuali posti in essere dal lavoratore (per esempio: cortesia degli operatori di sportello, capacità di soluzione dei problemi in autonomia ecc.), sia prendendo in considerazione i risultati (individuali o collettivi) ottenuti rispetto a standard ovvero ad obiettivi previamente assegnati dai dirigenti (tra questi ultimi anche sono da ritenersi ricompresi anche i cosiddetti "progetti-obiettivo").

In entrambi i casi, è importante porre attenzione al fatto che:

- 1) tali risultati o comportamenti denotino una prestazione lavorativa superiore alle attese di una "normale prestazione" (devono quindi indicare una prestazione di livello elevato);
- 2) per effetto degli stessi, l'ente consegua un incremento di produttività ed un miglioramento quali-quantitativo dei servizi, possibilmente oggettivo e dimostrabile, con riferimento agli obiettivi indicati nel piano esecutivo di gestione; in tal senso è sufficiente considerare che l'art.35 del CCNL prescrive chiaramente che il livello di conseguimento degli obiettivi deve essere certificato dal servizio di controllo interno dell'ente.

Entrambe le condizioni devono quindi essere verificate. Ed è proprio questa la ragione per la quale il CCNL prescrive che i compensi per produttività debbano essere corrisposti a

conclusione del periodo (annuale) normalmente previsto per l'accertamento dei risultati della gestione.

In generale, pertanto, non si può condividere una proposta di valutazione che si traduce nella considerazione del comportamento individuale del singolo lavoratore, senza alcun riferimento al contributo che lo stesso lavoratore ha fornito per il conseguimento degli obiettivi di miglioramento dei servizi e degli obiettivi del settore di appartenenza.

TITOLO III

Capo I

Progressione verticale nel sistema di classificazione

Requisiti per la partecipazione

399-4F10 Per il passaggio ad una categoria superiore, nell'ambito di una selezione interna, ai sensi dell'art. 4 CCNL 31/3/1999 è possibile derogare al titolo di studio ordinariamente richiesto per l'accesso dall'esterno?

La possibilità di una deroga al titolo di studio ordinariamente richiesto per l'accesso dall'esterno, nell'ambito di una selezione interna, ai sensi dell'art.4 del CCNL del 31.3.1999, per il passaggio ad una categoria superiore dipende esclusivamente dalle autonome valutazioni e decisioni degli enti, formalizzate nello specifico regolamento a tal fine adottato.

In proposito si può solo osservare che:

- l'art. 4, comma 4, del CCNL del 31.3.1999 consente le selezioni interne "anche prescindendo dai titoli di studio ordinariamente previsti per l'accesso dall'esterno, fatti salvi quelli prescritti dalle norme vigenti";
- per la corretta individuazione dei requisiti culturali necessari per accedere ai posti della categoria superiore, si deve fare necessariamente riferimento alla declaratoria professionale dei profili che caratterizzano i posti di organico della stessa categoria; esiste, infatti, una stretta e inscindibile correlazione tra il contenuto del profilo e la preparazione culturale, professionale e l'esperienza dei candidati che hanno interesse ad accedervi;
- da questa correlazione, se ben realizzata, si possono trarre le indicazioni per dare prevalenza al titolo di studio o per valorizzare una grande esperienza e un significativo curriculum;

- la selezione interna deve tendere ad accertare l'idoneità del candidato all'espletamento delle nuove competenze a garanzia del prevalente interesse dell'ente alla utilizzazione dei soggetti più idonei per il soddisfacimento dei propri fini istituzionali;
- i criteri generali della disciplina dello svolgimento delle selezioni per i passaggi tra categorie sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art.16, comma 2, lett. a) del CCNL del 31.3.1999.

TITOLO III

Capo I

Il sistema di classificazione del personale

Posizioni di accesso

399-3D2 Per l'accesso dall'esterno alla categoria D è possibile prevedere titoli di studio diversi da quelli contenuti nell'allegato A del CCNL 31/3/1999? In particolare è possibile prevedere, relativamente alla categoria D p. ec. D1 il titolo di studio della laurea (L) e, relativamente alla categoria D p. ec. D3, il titolo di studio della laurea specialistica (L.S)?

La disciplina dei concorsi e dei relativi requisiti culturali spetta ai singoli enti, che vi provvedono con l'adozione di uno specifico regolamento degli accessi.

In sede di predisposizione di tale regolamento, l'ente, ai fini della determinazione del titolo di studio necessario per l'accesso ad un determinato profilo, non può non attenersi alla disciplina contrattuale in materia di sistema di classificazione e in particolare ai contenuti della declaratoria professionale del profilo stesso e della categoria in cui è esso è collocato. Questi, infatti, comprendono anche i requisiti culturali che lo caratterizzano, dato che esiste una stretta, e inscindibile, correlazione tra il contenuto del profilo e la preparazione culturale, professionale e l'esperienza dei candidati che possono accedervi.

L'allegato A al CCNL del 31.3.1999, relativamente alla Categoria D, prevede una base teorica di conoscenza acquisibile sia con la laurea breve (corrispondente ai titoli di primo livello denominati di «laurea» (L)) sia con il diploma di laurea (corrispondente ai titoli di secondo livello denominati «laurea specialistica» (LS));

Pertanto, ove in sede di definizione dei profili professionali della Categoria D, relativamente a quelli caratterizzati dal più elevato trattamento tabellare iniziale corrispondente alla posizione economica D3 (la Categoria D infatti è unica), in relazione ai contenuti di tali profili, sia stata prevista una preparazione culturale teorica acquisibile solo con il possesso di del diploma di laurea specialistica, il regolamento dell'ente sugli accessi ben può prescrivere come requisito culturale solo tale particolare titolo di studio.

TITOLO II

Capo II

Composizione delle delegazioni

499-10A9 In una Comunità Montana/Unione di Comuni ove sia stato creato un ufficio unico per la gestione del personale, con conseguente soppressione dell'ufficio del personale di ogni singolo ente, è stata data la possibilità a ciascuno di essi di avvalersi della medesima delegazione trattante di parte pubblica costituita dai Segretari dei quattro enti convenzionati. Può ogni singolo ente legittimamente continuare ad avvalersi dell'unica delegazione pubblica come sopra costituita?

La nomina dei componenti della delegazione di parte pubblica, nella specifica ipotesi sottoposta, non può prescindere dalla condizione organizzativa degli enti.

Pertanto, se questi hanno posto in essere un servizio in convenzione per la gestione unitaria del personale, con conseguente soppressione dei singoli uffici del personale, si può certamente giustificare la particolare opzione posta in essere per la costituzione della delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa presso ciascuno di essi.

TITOLO I

CAPO I

Campo di applicazione

Durata, decorrenza, tempi di applicazione del contratto

Efficacia clausole contrattuali

104-2C2 In relazione all'art. 1 commi 2 e 3 del CCNL del 22/01/2004, una IPAB , trasformatasi in Ente di natura giuridica privata, sulla base delle previsioni della legislazione regionale vigente in materia, può applicare il contratto UNEBA ai dipendenti in servizio e a quelli che saranno assunti in futuro oppure deve continuare ad applicare il CCNL del comparto Regioni-Autonomie Locali?

L'art.1, comma 2 (ma il discorso vale anche per il comma 3), del CCNL del 22.1.2004 è finalizzato, come si evince dalla sua formulazione letterale, esclusivamente ad apprestare, a garanzia della sua posizione economica e giuridica, una tutela di breve periodo al personale degli enti soggetti a processi di riforma o di trasformazione, comportanti anche la fuoriuscita degli stessi dal settore pubblico, destinata ad operare solo fino al momento della definizione da parte degli organi dirigenti, nel rispetto delle relazioni sindacali previste, della nuova fonte contrattuale nazionale da applicare al suddetto personale.

Tale tutela, evidentemente, non può non trovare applicazione anche nei confronti del personale assunto nella fase di transizione, in attesa della individuazione della nuova fonte contrattuale applicabile.

Conseguentemente, la disciplina dell'art.1, commi 2 e 3, del citato CCNL del 22.1.2004 non può in nessun caso essere intesa come una direttiva rivolta agli enti nel senso di continuare ad applicare al proprio personale, in modo stabile e duraturo, il CCNL del Comparto Regioni – Autonomie Locali.

In proposito, si ritiene opportuno aggiungere anche che, ad avviso della scrivente Agenzia, l'individuazione della fonte collettiva effettivamente applicabile nel nuovo contesto privatistico, conseguente alla riforma (nuovo contratto collettivo specifico per tale tipologia di personale o semplice riferimento a contratti collettivi già esistenti), non possa avvenire al livello di singola IPAB ma, nell'ambito della complessiva normativa generale di riferimento della legge n.328/2000 e del D.Lgs.n.207/2001, con la partecipazione dei soggetti istituzionali da questa previsti e nel rispetto delle loro competenze.

Titolo III
Capo III
Personale docente nelle scuole materne
Tempo potenziato

900-VC3a

Nell'ipotesi di una riduzione dell'attività didattica settimanale, ai sensi dell'art. 30, comma 4 del CCNL del 14/9/200, come deve essere riproporzionata l'indennità di tempo potenziato di cui all'art. 37, comma 2 del CCNL 6/7/1995?

L'indennità di tempo potenziato vale a compensare il maggior impegno orario di attività didattica prestato dal personale insegnante dipendente dagli enti locali (30 ore settimanali) rispetto a quello previsto per il corrispondente personale statale del comparto della scuola (25 ore settimanali).

Il dato fondamentale, quindi, è che l'indennità di tempo potenziato, nella misura di £ 200.000 lorde mensili per 10 mesi di anno scolastico, si lega esclusivamente al maggior orario di 5 ore settimanali di attività didattica.

Conseguentemente, ai fini della determinazione dell'importo dell'indennità di tempo potenziato effettivamente spettante al personale insegnante, nell'ipotesi di riduzione dell'orario dell'attività didattica, ai sensi dell'art. 30, comma 4, del CCNL del 14/09/2000, entro la misura minima delle 25 ore settimanali, si potrà fare riferimento alla seguente proporzione $5:200.000=x:y$, dove x rappresenta il maggior impegno orario richiesto a seguito della riduzione decisa ed y rappresenta il valore dell'indennità da determinare

Anche in

TITOLO VI

Capo III

Indennità personale educativo e docente scolastico

795-3B11 Nell'ipotesi di una riduzione dell'attività didattica settimanale, ai sensi dell'art. 30, comma 4 del CCNL del 14/9/200, come deve essere riproporzionata l'indennità di tempo potenziato di cui all'art. 37, comma 2 del CCNL 6/7/1995?

L'indennità di tempo potenziato vale a compensare il maggior impegno orario di attività didattica prestato dal personale insegnante dipendente dagli enti locali (30 ore settimanali) rispetto a quello previsto per il corrispondente personale statale del comparto della scuola (25 ore settimanali).

Il dato fondamentale, quindi, è che l'indennità di tempo potenziato, nella misura di £ 200.000 lorde mensili per 10 mesi di anno scolastico, si lega esclusivamente al maggior orario di 5 ore settimanali di attività didattica.

Conseguentemente, ai fini della determinazione dell'importo dell'indennità di tempo potenziato effettivamente spettante al personale insegnante, nell'ipotesi di riduzione dell'orario dell'attività didattica, ai sensi dell'art. 30, comma 4, del CCNL del 14/09/2000, entro la misura minima delle 25 ore settimanali, si potrà fare riferimento alla seguente proporzione $5:200.000=x:y$, dove x rappresenta il maggior impegno orario richiesto a seguito della riduzione decisa ed y rappresenta il valore dell'indennità da determinare

TITOLO V

Sanzioni e procedure disciplinari

Ufficio di disciplina

795-24A3 In considerazione della modifica apportata dal CCNL 22/01/2004 all'art. 24, c. 2 del CCNL 6/07/1995, in materia di procedimento disciplinare, "il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora" si identifica sempre con il dirigente del settore, sia per i procedimenti a carico dei responsabili delle unità operative sia per quelli a carico dei dipendenti?

La modifica introdotta dall'art.24 del CCNL nel testo del precedente comma 2 dell'art.24 del CCNL del 6.7.1995 ha un carattere quasi esclusivamente formale. Infatti, essa vale a specificare, in modo più chiaro rispetto al passato, la ripartizione delle competenze in materia di procedimento disciplinare tra responsabile della struttura in cui il dipendente lavora e ufficio competente per i procedimenti disciplinari, con specifico riferimento al potere di contestazione ed alla decorrenza dei termini temporali per la sua effettuazione.

La nuova formulazione, poi, risulta anche maggiormente coerente, sul piano formale e contenutistico, con le ulteriori regole in materia di svolgimento del procedimento disciplinare, e della relativa competenza, contenute nel nuovo testo del comma 4 dell'art.24 del CCNL del 6.7.1995, conseguente alle modifiche introdotte dall'art.24, comma 1, lett. C) del CCNL del 22.1.2004.

Si tratta di indicazioni strettamente conformi alle prescrizioni dell'art.55 del D.Lgs.n.165/2001.

Con specifico riferimento alla problematica sollevata, l'avviso della scrivente Agenzia è nel senso che "il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora", per ciò che attiene alle competenze in materia di procedimento disciplinare, debba identificarsi sempre con il dirigente del settore, sia per i procedimenti disciplinari a carico dei responsabili delle unità operative sia per quelli a carico degli altri dipendenti.

Tale orientamento trova la sua giustificazione innanzitutto nel dato formale dell'art.55 del D.Lgs.n.165/2001, che rappresenta la cornice legale della regolamentazione in materia di procedimento disciplinare. Tale norma utilizzando in proposito l'indicazione di "capo della struttura"(tradotta dai CCNL della tornata 2002-2005 in quella, tecnicamente più corretta, di "responsabile"), non può che riferirsi, nelle amministrazioni e negli enti con dirigenza, al personale con qualifica dirigenziale.

Infatti, diversamente ritenendo, il dirigente si vedrebbe, in modo rilevante, limitato nell'esercizio del potere disciplinare, affidato in parte all'Ufficio per i procedimenti disciplinari ed in parte ai responsabili delle unità operative.

In proposito, occorre ricordare che, in base all'art.17 del D.Lgs.n.165/2001, i dirigenti "provvedono alla gestione del personale e delle risorse finanziarie....", assumendosi la relativa responsabilità. Evidentemente, nella gestione del personale non può non rientrare l'esercizio del potere disciplinare che rappresenta il naturale completamento del potere direttivo spettante al dirigente, nella sua veste di datore di lavoro. A ciò si deve aggiungere anche che i titolari di posizione organizzativa, in base alla disciplina contrattuale dell'istituto, non sono e non possono essere titolari di autonomi poteri di gestione, ma possono esercitare, con conseguente assunzione di responsabilità, solo quelli espressamente ad essi delegati dal dirigente.

Infine, si evidenzia che non può non essere riservato al dirigente l'esercizio del potere disciplinare sia per la delicatezza e complessità delle valutazioni e decisioni in cui si estrinseca (valutazione discrezionale dei fatti, ai fini dell'avvio o meno del procedimento, con la contestazione diretta nei casi di sua competenza o con la segnalazione dei fatti

stessi all'ufficio competente; eventuale adozione delle sanzioni rientranti nella sua competenza, che, nonostante la loro "leggerezza" possono essere ugualmente rilevanti e significative per i lavoratori cui devono essere applicate, ad es. ai fini della recidiva), sia per la necessità di assicurare comportamenti datoriali, in relazione all'esercizio di tale potere, uniformi ed omogenei all'interno della complessiva struttura cui il dirigente è preposto.

Quanto sopra detto se vale ad escludere un'interpretazione della disciplina contrattuale (ma anche della norma dell'art.55 del D.Lgs.n.165/2001) nel senso di autonomo ed automatico riconoscimento ai titolari di posizione organizzativa di una specifica competenza in materia disciplinare, non impedisce che ciò possa avvenire sulla base di una precisa ed espressa decisione del dirigente, che deleghi l'esercizio della suddetta competenza ai titolari di posizione organizzativa . Si tratta di una possibilità espressamente consentita dalle regole contrattuali relativa all'area delle posizioni organizzative. In tal caso, nell'ambito della delega, il dirigente potrebbe fissare eventuali limiti e fornire direttive per assicurare l'uniformità e l'omogeneità dei comportamenti dei soggetti delegati.

Titolo VI
Capo III
Trattamento di trasferta
Altri problemi applicativi

900-41L3 La disciplina prevista dall'art. 41 , comma 6, del CCNL del 14/9/2000 può essere applicata agli autisti di rappresentanza per l'espletamento dei compiti istituzionalmente loro assegnati?

L'art. 41 del CCNL del 14/9/2000 che disciplina il trattamento di trasferta, sancisce, al comma 6, che: *“Al personale delle diverse categorie inviato in trasferta al seguito ...con componenti di delegazione ufficiale dell'ente spettano i rimborsi e le agevolazioni previste per i componenti della predetta delegazione”*.

Da quanto sopra richiamato si desume, da un lato, che l'autista che segue e fa parte della delegazione ufficiale dell'ente rientra nella categoria di personale cui si applicano i rimborsi e le agevolazioni del comma citato, dall'altro, si evidenzia che la condizione di autista autorizzato alla guida di auto assegnata all'amministratore non coincide con l'ipotesi che l'amministratore faccia necessariamente parte di delegazione ufficiale dell'ente, la cui composizione assume certamente un diverso rilievo.

In conclusione, visto il dettato dell'art. 41, comma 6, del CCNL del 14/9/2000, il carattere della ufficialità della delegazione dell'ente, risulta elemento fondamentale ed imprescindibile, per poter applicare all'autista i rimborsi e le agevolazioni previste per gli altri componenti della delegazione (gli amministratori).