

---

**aran**

AGENZIA PER LA  
RAPPRESENTANZA  
NEGOZIALE  
DELLE PUBBLICHE  
AMMINISTRAZIONI

**RACCOLTA SISTEMATICA  
DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI  
CONCERNENTI IL RAPPORTO DI LAVORO  
DEL PERSONALE DEL COMPARTO  
REGIONI E AUTONOMIE LOCALI**

Annotata con gli orientamenti applicativi elaborati dall'ARAN

Settembre 2002

# INDICE

<b>PRESENTAZIONE .....</b>	<b>8</b>
<b>TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI .....</b>	<b>10</b>
<b>CAPO I.....</b>	<b>10</b>
<i>Campo di applicazione (Art. 1 CCNL del 1/4/1999) .....</i>	<i>10</i>
<i>Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto (Art. 2 CCNL del 1/4/1999).....</i>	<i>10</i>
<b>TITOLO II IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI.....</b>	<b>11</b>
<b>CAPO I OBIETTIVI E MODELLI RELAZIONALI.....</b>	<b>11</b>
<i>Obiettivi e strumenti (Art. 3 CCNL del 1/4/1999).....</i>	<i>11</i>
<i>Contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente (Art. 4 CCNL del 1/4/1999) .....</i>	<i>12</i>
<i>Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo (Art. 5 CCNL del 1/4/1999).....</i>	<i>14</i>
<i>Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale (Art. 6 CCNL del 1/4/1999).....</i>	<i>14</i>
<i>Informazione (Art. 7 CCNL del 1/4/1999) .....</i>	<i>22</i>
<i>Concertazione (Art. 8 CCNL del 1/4/1999) .....</i>	<i>22</i>
<i>Relazioni sindacali (Art. 16 CCNL del 31/3/1999).....</i>	<i>24</i>
<i>Monitoraggio e verifiche (Art. 25 CCNL del 1/4/1999).....</i>	<i>24</i>
<i>Pari opportunità (Art. 19 CCNL del 14/9/2000).....</i>	<i>24</i>
<b>CAPO II SOGGETTI SINDACALI.....</b>	<b>27</b>
<i>Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro (Art. 9 CCNL del 1/4/1999) .....</i>	<i>27</i>
<i>Composizione delle delegazioni (Art.10 CCNL del 1/4/1999).....</i>	<i>27</i>
<b>CAPO III DIRITTI E PREROGATIVE SINDACALI.....</b>	<b>29</b>
<i>Diritto di assemblea (Art. 56 CCNL del 14/9/2000).....</i>	<i>29</i>
<i>Contributi sindacali (Art. 12 bis CCNL del 6/7/1995 (aggiunto dall'art. 2 CCNL del 13/5/1996)).....</i>	<i>29</i>
<i>Disciplina a livello territoriale dei permessi sindacali (Art. 23 CCNL del 5/10/2001) .....</i>	<i>29</i>
<i>Interpretazione autentica (Art. 13 CCNL 6/7/1995).....</i>	<i>34</i>

<b>CAPO IV PREVENZIONE DELLA CONFLITTUALITA'</b> .....	<b>34</b>
<i>Clausole di raffreddamento (Art. 11 CCNL del 1/4/1999)</i> .....	34
<b>TITOLO III SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE</b> .....	<b>34</b>
<b>CAPO I OBIETTIVI E CLASSIFICAZIONE</b> .....	<b>34</b>
<i>Obiettivi (Art. 2 CCNL del 31/3/1999)</i> .....	34
<i>Il sistema di classificazione del personale (Art. 3 CCNL del 31/3/1999)</i> .....	36
<i>Norma di inquadramento del personale il servizio nel nuovo sistema di classificazione (Art. 7 CCNL del 31/3/1999)</i> .....	47
<i>Norme finali e transitorie del Capo I (Art. 12 CCNL del 31/3/1999)</i> .....	50
<i>Norme finali e transitorie di inquadramento economico (Art. 15 CCNL 31/3/99)</i> .....	50
<i>Finanziamento del sistema di classificazione (Art. 14 CCNL del 31/3/99)</i> .....	50
<i>Finanziamento degli oneri di prima attuazione (Art. 19 CCNL del 1/4/1999)</i> .....	52
<i>Progressione verticale nel sistema di classificazione (Art. 4 CCNL del 31/3/1999)</i> .....	52
<i>Disposizioni in materia di progressione verticale nel sistema di classificazione (Art. 9 CCNL del 5/10/2001)</i> .....	52
<i>Progressione economica all'interno della categoria (Art. 5 CCNL del 31/3/1999)</i> .....	61
<i>Sistema di valutazione (Art. 6 CCNL del 31/3/1999)</i> .....	61
<i>Area delle posizioni organizzative (Art. 8 CCNL del 31/3/1999)</i> .....	73
<i>Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative (Art. 9 CCNL del 31/3/1999)</i> .....	73
<i>Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato (Art. 10 CCNL del 31/3/1999)</i> .....	74
<i>Disposizioni a favore dei Comuni di minori dimensioni demografiche (Art. 11 CCNL del 31/3/1999)</i> .....	75
<i>Mansioni superiori (Art. 8 CCNL del 14/9/2000)</i> .....	91
<i>Sviluppo delle attività formative (Art. 23 CCNL del 1/4/1999)</i> .....	95
<i>Disposizione programmatica (Art. 24 CCNL del 5/10/2001)</i> .....	96
<b>CAPO II PERSONALE DELL'AREA DI VIGILANZA</b> .....	<b>96</b>
<i>Disposizioni speciali per il personale dell'area di vigilanza con particolari responsabilità (Art. 29 CCNL del 14/9/2000)</i> .....	96
<b>CAPO III PERSONALE DELLE SCUOLE</b> .....	<b>103</b>
<i>Personale docente nelle scuole materne (Art. 30 CCNL del 14/9/2000)</i> .....	103
<i>Personale educativo degli asili nido (Art. 31 CCNL del 14/9/2000)</i> .....	105

<i>Personale docente delle scuole gestite dagli enti locali (Art. 32 CCNL del 14/9/2000)</i> .....	107
<i>Docenti addetti al sostegno operanti nelle scuole statali (Art. 32 bis CCNL del 14/9/2000)</i> ..	109
<i>Docenti ed educatori addetti al sostegno operanti nelle istituzioni scolastiche gestite dagli enti locali (Art. 33 CCNL del 14/9/2000)</i> .....	109
<i>Disposizione per il personale della scuola (Art. 7 CCNL del 5/10/2001)</i> .....	109
<i>Personale docente dei centri di formazione professionale (Art. 34 CCNL del 14/9/2000)</i> .....	109
<b>TITOLO IV IL RAPPORTO DI LAVORO</b> .....	<b>115</b>
<b>CAPO I COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO</b> .....	<b>115</b>
<i>Il contratto individuale di lavoro (Art. 14 CCNL del 6/7/1995)</i> .....	115
<i>Periodo di prova (Art. 14 bis CCNL del 6/7/1995 (introdotto dall'art. 3 CCNL del 13/5/1996), art. 20 CCNL del 14/9/2000)</i> .....	117
<i>Ricostituzione del rapporto di lavoro (Art. 26 CCNL del 14/9/2000, art. 17 CCNL del 5/10/2001)</i> .....	120
<b>CAPO II ORARIO DI LAVORO E SUE ARTICOLAZIONI</b> .....	<b>122</b>
<i>Orario di lavoro (Art. 17 CCNL del 6/7/1995)</i> .....	122
<i>Riduzione dell'orario di lavoro (Art. 22 CCNL del 1/4/1999)</i> .....	125
<i>Banca delle ore (Art. 38 bis CCNL 14/9/2000)</i> .....	125
<i>Turnazioni (Art. 22 CCNL del 14/9/2000)</i> .....	127
<i>Reperibilità (Art. 23 CCNL del 14/9/2000, art. 11 CCNL del 5/10/2001)</i> .....	132
<i>Trattamento per attività prestata in giorno festivo – riposo compensativo (Art. 24 CCNL del 14/9/2000, art. 14 CCNL del 5/10/2001)</i> .....	139
<b>CAPO III MOBILITA'</b> .....	<b>142</b>
<i>Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza (Art. 25 CCNL del 14/9/2000)</i> .....	142
<b>CAPO IV INTERRUZIONE E SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO</b> .....	<b>148</b>
<i>Ferie (Art. 18 CCNL del 6/7/1995)</i> .....	148
<i>Permessi retribuiti (Art. 19 CCNL del 6/7/1995)</i> .....	160
<i>Permessi brevi (Art. 20 CCNL del 6/7/1995)</i> .....	160
<i>Assenze per malattia (Art. 21 CCNL del 6/7/1995, art. 10 CCNL del 14/9/2000, art. 13 CCNL del 5/10/2001)</i> .....	167
<i>Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche (Art. 21 CCNL del 14/9/2000)</i> ..	169

<i>Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio (Art. 22 CCNL del 6/7/1995, art. 10 bis CCNL del 14/9/2000)</i> .....	170
<i>Congedi dei genitori (Art. 17 CCNL del 14/9/2000)</i> .....	187
<i>Congedi per la formazione (Art. 16 CCNL del 14/9/2000)</i> .....	200
<i>Congedi per eventi e cause particolari (Art. 18 CCNL del 14/9/2000)</i> .....	200
<i>Aspettativa per motivi personali (Art. 11 CCNL del 14/9/2000)</i> .....	200
<i>Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio (Art. 12 CCNL del 14/9/2000)</i> .....	201
<i>Altre aspettative previste da disposizioni di legge (Art. 13 CCNL del 14/9/2000)</i> .....	201
<i>Cumulo di aspettative (Art. 14 CCNL del 14/9/2000)</i> .....	201
<i>Diritto allo studio (Art. 15 CCNL del 14/9/2000)</i> .....	206
<i>Servizio militare (Art. 9 CCNL del 14/9/2000)</i> .....	210
<b>CAPO V FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO.....</b>	<b>210</b>
<i>Rapporto di lavoro a tempo parziale (Art. 4 CCNL del 14/9/2000)</i> .....	210
<i>Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (Art. 5 CCNL del 14/9/2000)</i> .....	213
<i>Trattamento economico - normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (Art. 6 CCNL del 14/9/2000)</i> .....	213
<i>Contratto a termine (Art. 7 CCNL del 14/9/2000)</i> .....	227
<i>Contratto di fornitura di lavoro temporaneo (Art. 2 CCNL del 14/9/2000)</i> .....	238
<i>Contratto di formazione e lavoro (Art. 3 CCNL del 14/9/2000)</i> .....	240
<i>Disciplina sperimentale del telelavoro (Art. 1 CCNL del 14/9/2000)</i> .....	245
<b>CAPO VI ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO .....</b>	<b>247</b>
<i>Cause di cessazione del rapporto di lavoro (Art. 27 ter CCNL del 6/7/1995 (inserito dall'art. 6 CCNL del 13/5/1996))</i> .....	247
<i>Obblighi delle parti (Art. 27 quater CCNL del 6/7/1995 (inserito dall'art. 6 CCNL del 13/5/1996))</i> .....	247
<i>Termini di preavviso (Art. 39 CCNL del 6/7/1995 (sostituito dall'art. 7 CCNL del 13/5/1996))</i> .....	247
<b>CAPO VII DISCIPLINA DELL'INQUADRAMENTO DEL PERSONALE TRASFERITO</b>	<b>253</b>
<i>Ambito di applicazione (Art. 26 CCNL del 5/10/2001)</i> .....	253
<i>Nuovo inquadramento professionale del personale trasferito (Art. 27 CCNL del 5/10/2001)</i> .....	253
<i>Inquadramento retributivo del personale trasferito (Art. 28 CCNL del 5/10/2001)</i> .....	253

<i>Disciplina contrattuale nella fase transitoria (Art. 29 CCNL del 5/10/2001)</i> .....	255
<b>TITOLO V NORME DISCIPLINARI</b> .....	<b>258</b>
<i>Doveri del dipendente (Art. 23 CCNL del 6/7/95)</i> .....	258
<i>Sanzioni e procedure disciplinari (Art. 24 CCNL del 6/7/1995)</i> .....	260
<i>Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro (Art. 25 CCNL del 5/10/2001)</i> .....	262
<i>Codice disciplinare (Art. 25 CCNL del 6/7/1995)</i> .....	262
<i>Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare (Art. 26 CCNL del 6/7/1995)</i> ..	265
<i>Sospensione cautelare in caso di procedimento penale (Art. 27 CCNL del 6/7/1999)</i> .....	265
<b>TITOLO VI TRATTAMENTO ECONOMICO</b> .....	<b>273</b>
<b>CAPO I ISTITUTI DI CARATTERE GENERALE</b> .....	<b>273</b>
<i>Trattamento tabellare (Art. 13 CCNL 31/3/1999)</i> .....	273
<i>Stipendi tabellari (Art. 1 CCNL del 5/10/2001)</i> .....	273
<i>Effetti dei nuovi stipendi (Art. 2 CCNL del 5/10/2001)</i> .....	273
<i>Tredicesima mensilità (Art. 3 CCNL del 5/10/2001)</i> .....	274
<i>Nozione di retribuzione (Art. 52 CCNL del 14/9/2000)</i> .....	277
<i>Struttura della busta paga (Art. 53 CCNL 14/9/2000)</i> .....	279
<i>Disapplicazione di disposizioni in contrasto con la disciplina contrattuale sul trattamento economico (Art. 21 CCNL del 1/4/1999)</i> .....	279
<b>CAPO II</b> .....	<b>287</b>
<i>Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (Art. 15 CCNL del 1/4/1999)</i> .....	287
<i>Integrazione risorse dell'art. 15 del CCNL dell'1/4/1999 (Art. 4 CCNL del 5/10/2001)</i> .....	289
<i>Personale incaricato di posizioni organizzative (Art. 8 CCNL del 5/10/2001)</i> .....	289
<i>Disciplina attuativa dell'art. 16 del CCNL dell'1/4/1999 (Art. 5 CCNL del 5/10/2001)</i> .....	290
<i>Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (Art. 17 CCNL del 1/4/1999)</i> .....	304
<i>Norme programmatiche (Art. 16 CCNL del 1/4/1999)</i> .....	308
<i>Requisiti per l'integrazione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa (Art. 48 CCNL del 14/9/2000)</i> .....	308
<i>Collegamento tra produttività ed incentivi (Art. 18 CCNL 1/4/1999)</i> .....	308
<i>Lavoro straordinario (Art. 14 CCNL 1/4/1999)</i> .....	308

<i>Lavoro straordinario (Art. 38 CCNL del 14/9/2000)</i> .....	311
<i>Lavoro straordinario elettorale, per eventi straordinari e calamità nazionali (Art. 39 CCNL del 14/9/2000)</i> .....	311
<i>Art. 16 CCNL del 5/10/2001</i> .....	312
<i>Disposizioni particolari per il personale incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative (Art. 20 CCNL 1/4/1999)</i> .....	319
<i>Norma per gli enti provvisti di Avvocatura (Art. 27 CCNL del 14/9/2000)</i> .....	319
<b>CAPO III</b> .....	<b>319</b>
<i>Indennità (Art. 37 CCNL 6/7/95)</i> .....	319
<i>Norma transitoria (Art. 4 CCNL 16/7/96)</i> .....	320
<i>Indennità per il personale educativo e docente scolastico (Art. 6 CCNL del 5/10/2001)</i> .....	321
<i>Indennità maneggio valori (Art. 36 CCNL del 14/9/2000)</i> .....	321
<i>Indennità di rischio (Art. 37 CCNL del 14/9/2000)</i> .....	324
<i>Mensa (Art. 45 CCNL del 14/9/2000)</i> .....	326
<i>Buono pasto (Art. 46 CCNL del 14/9/2000)</i> .....	326
<i>Trattamento di trasferta (Art. 41 CCNL del 14/9/2000, art. 16 bis CCNL del 5/10/2001)</i> .....	329
<i>Trattamento di trasferimento (Art. 42 CCNL del 14/9/2000)</i> .....	334
<i>Trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale (Art. 47 CCNL del 14/9/2000)</i> .....	335
<i>Patronato sindacale e tutela del personale in distacco sindacale (Art. 19 CCNL del 5/10/2001)</i> .....	336
<i>Bilinguismo (Art. 40 CCNL del 14/9/2000, art. 12 CCNL del 5/10/2001)</i> .....	336
<i>Messi notificatori (Art. 54 CCNL del 14/9/2000)</i> .....	336
<i>Compensi per ferie non godute (Art. 10 CCNL del 5/10/2001)</i> .....	338
<i>Personale addetto alle case da gioco (Art. 20 CCNL del 5/10/2001)</i> .....	338
<i>Personale dipendente dal Comune di Campione d'Italia (Art. 21 CCNL del 5/10/2001)</i> .....	338
<i>Conferma discipline precedenti (Art. 22 CCNL del 5/10/2001)</i> .....	338
<i>Copertura assicurativa (Art. 43 CCNL del 14/9/2000)</i> .....	341
<i>Patrocinio legale (Art. 28 CCNL del 14/9/2000)</i> .....	342
<i>Trattenute per scioperi brevi (Art. 44 CCNL del 14/9/2000)</i> .....	343
<i>Trattamento di fine rapporto di lavoro (Art. 49 CCNL del 14/9/2000)</i> .....	344
<i>Previdenza complementare (Art. 18 CCNL del 5/10/2001)</i> .....	345
<i>Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali (Art. 50 CCNL del 14/9/2000)</i> .....	345

*Attività sociali, culturali e ricreative (Art. 55 CCNL del 14/9/2000)..... 347*

**DISAPPLICAZIONI - RINVIO ..... 348**

**ALLEGATI**

- ALLEGATO A) Declaratorie delle categorie (CCNL 31/3/1999)
- ALLEGATO B) Trattamento economico complessivo (CCNL 5/10/2001)
- ALLEGATO C) Indennità Integrativa Speciale (CCNL 14/9/2000)
- ALLEGATO D) Incrementi mensili (CCNL 5/10/2001)
- ALLEGATO E) Indicatori (CCNL 5/10/2001)



## Presentazione

A seguito della riforma avviata con il D. Lgs. n. 29/1993, la contrattazione collettiva nel settore del lavoro pubblico ha assunto, analogamente a ciò che da sempre accade nel mondo del lavoro privato, un ruolo primario ed esclusivo nella regolamentazione del rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

Con specifico riferimento al comparto Regioni –Autonomie Locali, a partire dal 6.7.1995, data di stipulazione del primo contratto collettivo nazionale di lavoro, ad oggi sono stati sottoscritti ben sette contratti collettivi.

Si tratta di testi caratterizzati da contenuti ampi ed eterogenei, che hanno segnato il progressivo abbandono degli istituti tipici del tradizionale e consolidato rapporto di pubblico impiego, sostituiti dai nuovi e sicuramente più flessibili ed efficaci strumenti regolativi propri del lavoro privato.

Tuttavia, proprio la molteplicità di contratti collettivi e l'eterogeneità di contenuti degli stessi hanno finito con il determinare una stratificazione disordinata e disorganica delle diverse clausole contrattuali, che per gli addetti ai lavori inevitabilmente si traduce in concreti problemi di individuazione e di esatta interpretazione delle regole effettivamente vigenti, da applicare al singolo caso concreto.

La seguente raccolta predisposta dall'ARAN vuole essere solo un primo tentativo di sistemazione organica della disciplina contrattuale vigente, una semplice ed informale "reductio ad unum" dei diversi contratti collettivi stipulati dal 1995, in modo da offrire comunque un contributo, speriamo utile e gradito, al lavoro di tanti operatori del settore.

Tale raccolta, pertanto, non ha carattere di ufficialità e neppure ha la pretesa d'essere perfetta e completa: siamo, infatti, consapevoli che essa contiene, con ogni probabilità, errori ed omissioni e che forse sarebbe stato possibile, impostandola diversamente, ottenere un risultato migliore.

Essa, tuttavia, può rappresentare sicuramente un'utile base di partenza per la predisposizione, ovviamente in sede negoziale, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale concernente il quadriennio 2002-2005, di un Testo Unico ufficiale delle disposizioni contrattuali, idoneo cioè a divenire effettivamente l'unica fonte contrattuale del Comparto Regioni – Autonomie Locali.

### Avvertenza:

I contratti da cui sono derivate le clausole della presente raccolta, che non ha carattere ufficiale, sono:

- ✓ CCNL del 5/10/2001 (biennio economico 1/1/2000 – 31/12/2001);
- ✓ CCNL del 14/9/2000 (successivo a quello del 1° aprile 1999);
- ✓ CCNL del 1/4/1999 (quadriennio normativo 1998 – 2001 e biennio economico 1998 – 1999);
- ✓ CCNL del 31/3/1999 (revisione del sistema di classificazione del personale);
- ✓ CCNL del 16/7/1996 (biennio economico 1996 – 1997)
- ✓ CCNL del 13/5/1996 (integrativo del CCNL stipulato il 6 luglio 1995) ;
- ✓ CCNL 6/7/1995 (quadriennio normativo 1994 – 1997 e biennio economico 1994 – 1995);

Le diverse disposizioni contrattuali sono state riportate attraverso la mera composizione delle stesse per materia o per istituti omogenei.

I testi sono stati trascritti senza alcuna modifica o integrazione rispetto a quelli contenuti nei diversi CCNL.

Manca un coordinamento testuale (tipico di un T.U.). Sono stati inseriti, in ogni caso, richiami o note esplicative per favorire una lettura coordinata e omogenea; sono state anche segnalate le clausole la cui efficacia si è ormai esaurita.

Non è stato inserito l'accordo sui servizi minimi essenziali da garantire in occasione di sciopero (allegato al CCNL del 6/7/1995), in quanto è attualmente in fase di validazione presso la Commissione di Garanzia, prevista dalla L. 146/1990 e successive modificazione e integrazioni, il nuovo accordo che è destinato a sostituirlo integralmente.

**Le clausole contrattuali rinviano spesso ad altri articoli di CCNL: in assenza di diversa indicazione, si tratta di rinvii allo stesso CCNL al quale appartiene la clausola esaminata.**

Nella **colonna di sinistra** sono riportati, divisi per argomento, i testi contrattuali nella versione originale, salvo eccezioni opportunamente segnalate con una annotazione nella colonna di destra.

Nella **colonna di destra** sono riportati i mutamenti dei riferimenti normativi ed altre segnalazioni che dovrebbero facilitare la lettura complessiva del testo.

**In calce ai singoli articoli** (o a gruppi omogenei di articoli) sono riportati gli **orientamenti applicativi dell'ARAN**. Si tratta delle risposte ai quesiti già pubblicate sul sito web dell'Agenzia ([www.aranagenzia.it](http://www.aranagenzia.it), voce Quesiti), opportunamente divise per argomento. Ogni risposta è contraddistinta da un codice, identico a quello utilizzato nel sito web. Alcune risposte risultano duplicate perché interessano diversi istituti contrattuali.

<p style="text-align: center;"><b>TITOLO I</b> <b>DISPOSIZIONI GENERALI</b></p> <p style="text-align: center;"><b>CAPO I</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Campo di applicazione</b> <b>(Art. 1 CCNL del 1/4/1999)</b></p> <p>1. Il presente CCNL si applica al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale, dipendente dagli enti del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali di cui all'accordo quadro del 2 giugno 1998, dal Comune di Campione d'Italia, dalle istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza (I.P.A.B.) che svolgono prevalente attività assistenziale individuate dalle Regioni nonché ai dipendenti degli enti locali in servizio presso le case da gioco.</p> <p>2. Nel testo del presente contratto i riferimenti al <b>D.Lgs.3 febbraio 1993, n. 29 come modificato, integrato o sostituito dai Decreti Legislativi 4 novembre 1997, n.396, 31 marzo 1998, n. 80 e 29 ottobre 1998, n.387, sono riportati come D.Lgs.n.29 del 1993.</b></p>	<p>ora D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".</p>
<p style="text-align: center;"><b>Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto</b> <b>(Art. 2 CCNL del 1/4/1999)</b></p> <p>1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 1998 – 31 dicembre 2001 per la parte normativa ed è valido dal 1° gennaio 1998 fino al 31 dicembre 1999 per la parte economica.</p> <p>2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.</p> <p>3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dagli enti destinatari entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.</p> <p>4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.</p> <p>5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate 3 mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.</p> <p>6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza o dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23.7.1993. Per le modalità di erogazione di detta indennità, l'A.R.A.N stipula apposito accordo ai sensi degli <b>artt. 51 e 52, commi 1, 2, 3 e 4, del D. Lgs.n.29 del 1993.</b></p>	<p>ora Artt. 47 e 48 del D.Lgs. n. 165/2001.</p>

<p>7. In sede di rinnovo biennale per la parte economica, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dal citato accordo del 23.7.1993.</p>	
---	--

## ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

### Quesito: V1.1. L'indennità di vacanza contrattuale ha natura retributiva o natura risarcitoria?

L'indennità di vacanza contrattuale è una sorta di anticipo sui futuri incrementi contrattuali e, come tale, ha natura retributiva. Del resto, lo stesso Ministero del Tesoro con circolare n. 52 del 21.6.1994 si è espresso nel senso che essa "... rappresenta un elemento provvisorio della retribuzione da definire e conguagliare in sede di accordo contrattuale...". Ricordiamo che l'indennità di vacanza contrattuale può essere erogata solo previa stipula dell'apposito accordo di cui all'art. 2, comma 6, del CCNL dell'1.4.1999.

<p><b>TITOLO II</b></p> <p><b>IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI</b></p> <p><b>CAPO I</b></p> <p><b>OBIETTIVI E MODELLI RELAZIONALI</b></p> <p><b>Obiettivi e strumenti</b> <b>(Art. 3 CCNL del 1/4/1999)</b></p> <p>1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.</p> <p>2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che si articola nei seguenti modelli relazionali:</p> <p>a) contrattazione collettiva a livello nazionale;</p> <p>b) contrattazione collettiva decentrata integrativa sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto;</p> <p>c) contrattazione decentrata integrativa a livello territoriale, con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina degli artt. 5 e 6; interpretazione autentica dei contratti collettivi, secondo la disciplina dell'art. 13 del CCNL del 6.7.1995;</p> <p>d) concertazione ed informazione.</p>	
--	--

<p align="center"><b>Contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente (Art. 4 CCNL del 1/4/1999)</b></p>	<p align="center"><b>Gli orientamenti applicativi dell'Aran sono riportati dopo l'art. 6.</b></p>
<p>1. In ciascun ente, le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando le risorse di cui all'art. 15 nel rispetto della disciplina, stabilita dall'art.17.</p> <p>2. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17;</li> <li>b) i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art.17, comma 2, lett. a);</li> <li>c) le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere e), f), g);</li> <li>d) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;</li> <li>e) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili ;</li> <li>f) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;</li> <li>g) le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 del DPR 19 novembre 1990, n. 333, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;</li> <li>h) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k);</li> <li>i) le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art.22;</li> <li>l) le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure <b>dell'art. 35 del D.Lgs. 29/93</b>;</li> <li>m) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.</li> </ul> <p>3. La contrattazione collettiva decentrata integrativa riguarda, altresì, le materie previste dall'art. 16, comma 1, del CCNL stipulato in data 31.3.1999.</p> <p>4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art.3, comma 1, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili in accordo tra le parti fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, limitatamente alle materie di cui al comma 2, lett. d), e), f), ed m).</p>	<p align="center"><b>ora Art. 33 del D.Lgs. 165/2001</b></p>

<p>5. I contratti collettivi decentrati integrativi non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1, salvo quanto previsto dall'art. 15, comma 5, e dall'art. 16. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.</p>	
--	--

<p style="text-align: center;"><b>Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo</b> <b>(Art. 5 CCNL del 1/4/1999)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. I contratti collettivi decentrati integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCNL che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche. L'utilizzo delle risorse è determinato in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.</li> <li>2. L'ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art.10, comma 2, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.</li> <li>3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal collegio dei revisori ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai nuclei di valutazione o dai servizi di controllo interno. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro 5 giorni, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.</li> <li>4. I contratti collettivi decentrati integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.</li> <li>5. Gli enti sono tenuti a trasmettere all'A.R.A.N, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.</li> <li>6. I contratti decentrati stipulati ai sensi del CCNL del 6.7.1995 conservano la loro efficacia sino alla sottoscrizione presso ciascun ente del contratto collettivo decentrato integrativo di cui al presente articolo.</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>Le amministrazioni possono anche avvalersi dell'assistenza dell'ARAN, ai sensi dell'art. 46, comma 2 del D. Lgs. 165/2001. Si vedano, in proposito, gli specifici orientamenti applicativi collocati dopo l'art. 6 (dopo quelli relativi alla contrattazione integrativa).</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale</b> <b>(Art. 6 CCNL del 1/4/1999)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La contrattazione collettiva decentrata integrativa, nel caso di enti di minori dimensioni demografiche, nonché le IPAB prive di dirigenza, può svolgersi a livello territoriale sulla base di protocolli d'intesa fra le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto e l'ANCI e l'UNCCEM, da definirsi in sede regionale o provinciale oppure di comunità montane o di consorzi ed unioni di comuni, ovvero con riferimento diretto a più enti locali. A tali protocolli possono aderire gli enti interessati e i relativi soggetti sindacali.</li> <li>2. I protocolli devono precisare: <ul style="list-style-type: none"> <li>- la composizione della delegazione trattante di parte pubblica;</li> <li>- la composizione della delegazione sindacale;</li> <li>- la procedura per l'autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo territoriale, ivi compreso il controllo sulle compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio, con i vincoli di cui all'art.5.</li> </ul> </li> <li>3. Gli Enti che aderiscono ai protocolli definiscono con apposita intesa, secondo i rispettivi ordinamenti, le modalità per la formulazione degli atti di indirizzo.</li> </ol>	

## A) ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN SULLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

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

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

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

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

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

**Nota: Il riferimento all'art. 45, comma 4 del D. Lgs. 29/93 deve intendersi riferito all'art. 40, comma 3 del D. Lgs. 165/2001**

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

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

### Quesito: B 7. La presentazione delle piattaforme contrattuali spetta solo ai sindacati o anche all'amministrazione è riservato un autonomo spazio di iniziativa?

L'art. 5 del CCNL dell'1.4.1999 disciplina tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi. In particolare, esso dispone, al comma 2, che l'amministrazione deve convocare la delegazione sindacale per l'avvio della trattativa entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme. La ratio di tale previsione è evidente: viene stabilito un preciso obbligo di avvio del negoziato per tutelare la posizione del sindacato nei confronti di eventuali e possibili comportamenti elusivi e dilatori del datore di lavoro pubblico (che, in quanto tale, si trova in una posizione contrattuale forte).

In tale contesto, pertanto, il riferimento alla presentazione delle piattaforme da parte delle OO.SS. vale solo ad individuare il momento dal quale decorre il previsto termine di 30 giorni per l'avvio del negoziato, nell'ipotesi normale in cui le stesse OO.SS. si siano già attivate per la tutela dell'interesse dei lavoratori rappresentati mediante appunto la presentazione delle piattaforme.

In altri termini, tale previsione non può essere intesa nel senso di riservare esclusivamente alla volontà delle OO.SS. l'attivazione della procedura contrattuale. Pertanto, in mancanza di regole legali in materia che spressamente lo vietino ed in considerazione della circostanza che il contratto collettivo rappresenta uno strumento di regolazione del rapporto di lavoro in funzione della soddisfazione dell'interesse di entrambe le parti negoziali, non può non ritenersi ammissibile che anche il datore di lavoro possa assumere l'iniziativa per l'avvio delle procedure negoziali in caso di inerzia delle OO.SS., quando il rinnovo o la modifica del precedente accordo siano ritenute necessarie in relazione alle proprie esigenze operative e funzionali.

Sotto tale profilo occorre ricordare che vi sono alcune materie, per le quali pur essendo oggetto di contrattazione decentrata integrativa, il CCNL prevede che qualora non si concluda il negoziato entro il termine di 30 giorni, eventualmente prorogabile con il consenso di entrambe le parti di ulteriori 30 giorni, esse possano formare oggetto di regolamentazione unilaterale da parte del datore di lavoro.



Pertanto, nei casi da ritenersi eccezionali nella prassi delle relazioni sindacali, ben può l'ente, in mancanza di piattaforme sindacali, assumere l'iniziativa convocando le OO.SS. per l'avvio del negoziato, comunicando alle stesse le materie che intende trattare e le connesse proposte regolative.

E' evidente che se l'inerzia iniziale delle OO.SS. dipende da una precisa scelta negoziale delle stesse, per assicurare ad es. la disciplina contenuta nei precedenti accordi, il negoziato non sarà agile né semplice.

Tuttavia occorre ricordare anche che, nell'ambito delle materie demandate alla contrattazione decentrata integrativa, ve ne sono alcune che, in coerenza con il carattere privatistico della contrattazione, non sono oggetto di alcuna riserva di regolamentazione negoziale. Pertanto, queste materie (art. 4, comma 2, lett. d), f) ed m) del CCNL dell'1.4.1999), decorso il termine di 30 giorni e l'eventuale proroga, stabilito dall'art. 4, comma 4, del medesimo CCNL, possono essere oggetto di autonoma disciplina unilaterale del datore di lavoro pubblico.

Conseguentemente, per queste materie l'avvio comunque del negoziato potrebbe sortire un effetto utile, dato che il datore di lavoro potrebbe assumere nuove decisioni e dettare nuove regole, decorso il termine stabilito dal contratto. Tale disciplina conferma ulteriormente l'interesse e la possibilità dell'Ente di attivare la contrattazione decentrata in caso di inerzia sindacale. Se infatti, in virtù dell'art. 4, comma 4, del CCNL, l'Ente, decorso il termine prestabilito per la conclusione della contrattazione decentrata, si riappropria delle sue prerogative decisionali, ove si ritenga la contrattazione attivabile solo dal sindacato, si finirebbe per vanificare indirettamente tale regola contrattuale.

Infatti, non attivando la procedura contrattuale il sindacato avrebbe lo strumento per paralizzare a tempo indeterminato l'esercizio di poteri decisionali del datore di lavoro, al di là delle stesse regole contrattuali.

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

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

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

Pertanto, se il datore di lavoro pubblico non potrà raggiungere i suoi obiettivi, dall'altro il sindacato stesso si trova nella situazione di non poter soddisfare neppure in minima parte le aspettative dei lavoratori connesse alla stipulazione del nuovo contratto integrativo, dato che continuerebbe a trovare applicazione quello relativo all'anno precedente.

Ovviamente, tale regola non trova applicazione nei casi in cui si tratti di materie per le quali l'art. 4, comma 3, del CCNL dell'1.4.1999 prevede una contrattazione a termine; in tale ipotesi, infatti, decorso inutilmente l'arco temporale della contrattazione, l'ente potrà autonomamente e unilateralmente disciplinare le predette materie.

**Nota: Il riferimento all'art. 2, comma 3 del D. Lgs. 29/93 deve intendersi riferito all'art. 2, comma 3 del D. Lgs. 165/2001**

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

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

**Quesito: B10. Le clausole dei contratti decentrati che prevedono passaggi automatici per tutti sono nulle? Quale responsabilità fa carico ai dirigenti che le applicano?**

Confermiamo la nostra valutazione secondo la quale le clausole del contratto decentrato che prevedono passaggi economici orizzontali con criteri automatici e non selettivi e meritocratici, possono essere viziati di nullità, ai sensi dell'art. 40, comma 3 ultimo periodo, del D. Lgs. n. 165/2001 rt. 4, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999.

Più complesso è il discorso sulle responsabilità che potrebbero far carico ai soggetti che hanno sottoscritto il contratto o che vi hanno dato esecuzione.

Se la astensione dalla firma evita il primo caso, l'eventuale pagamento delle somme spettanti ai dipendenti potrebbe anche far ipotizzare un coinvolgimento nel percorso applicativo.

**Quesito: B14. Come devono essere valutati i contenuti di merito inseriti nei contratti decentrati?**

Rileviamo, al riguardo, che il contratto decentrato, come tutti i negozi giuridici, una volta sottoscritto impegna le parti contraenti ad adottare comportamenti coerenti con i contenuti delle clausole concordate, secondo i comuni principi di correttezza e buona fede; eventuali comportamenti difformi potrebbero essere impugnati per inadempimento contrattuale.

Ciò vale anche quando il contratto dovesse, eventualmente, contenere clausole illegittime o nulle perché in contrasto con norme imperative di legge o di contratto nazionale. In questo caso, se una delle parti stipulanti dovesse nutrire perplessità sulla legittimità dei contenuti concordati e sottoscritti può invitare l'altra parte a rinegoziare il contratto oppure può richiedere l'intervento della magistratura del lavoro per l'accertamento della illegittimità o della nullità della clausola negoziale.

In queste circostanze non riteniamo opportuno, dopo la stipula di un contratto decentrato, esprimere valutazioni o pareri in ordine ai suoi contenuti normativi sia perché la nostra Agenzia non ha poteri di controllo e tanto meno anzionatori rispetto alle scelte della sede decentrata, sia perché ci sembra doveroso non invadere campi che competono ad altri e più autorevoli livelli istituzionali (la magistratura) nel rispetto delle competenze costituzionalmente garantite.

Segnaliamo, infine, che la RSU è per sua natura un soggetto unitario e i singoli componenti non si diversificano in base alle sigle sindacali che hanno, a suo tempo presentato le relative candidature.

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

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

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

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

**Quesito: B17. E' possibile soddisfare la richiesta di una organizzazione sindacale di svolgere la trattativa per la definizione di un contratto su tavoli separati?**

In relazione al quesito formulato possiamo chiarire che è legittima la richiesta di una o più organizzazioni sindacali di proseguire le trattative su tavoli separati dalle altre organizzazioni.

La delegazione di parte pubblica non può rifiutare la richiesta ma deve esercitare con equilibrio e con correttezza il proprio ruolo negoziale in modo da offrire pari opportunità e identico prestigio ai due tavoli di trattativa.

**Quesito: B18. B Durante le fasi negoziali, finalizzate alla stipula del contratto decentrato, quali sono i compiti e i poteri della Giunta? che ruolo esercita l'organo di governo nei confronti della delegazione trattante?**

La Giunta comunale svolge, in sede decentrata, un ruolo analogo a quello svolto a livello nazionale dal Comitato di settore; pertanto, formula le direttive e fissa gli obiettivi per la delegazione trattante. Dall'altro lato, la delegazione trattante informa periodicamente la Giunta in ordine all'andamento delle trattative; quest'ultima, infatti, ha il diritto di valutare i risultati della trattativa come risultano formalizzati attraverso l'ipotesi di accordo sottoscritta dalla delegazione trattante di parte pubblica e dalla delegazione sindacale.

La Giunta può entrare nel merito delle scelte concordate e può, naturalmente, dissentire da alcune di esse quando le ritenga non coerenti con le direttive e gli obiettivi prefissati; per questi motivi la Giunta può non autorizzare la sottoscrizione definitiva della ipotesi di accordo e richiedere, di conseguenza, la riapertura delle trattative per la riformulazione di una nuova ipotesi di accordo. Nel caso si verifichi questa ultima ipotesi esposta, è evidente che la Giunta formula, prima di tutto, una chiara sconfessione dell'operato della sua delegazione di parte pubblica; per evitare

questa traumatica azione è indispensabile un costante e stretto collegamento tra la Giunta e la delegazione trattante per accertare, in tempo reale, il necessario consenso politico sulle scelte che si stanno per definire in sede di negoziato.

**Quesito: B19. Quali sono le possibili conseguenze per i sottoscrittori di un contratto integrativo decentrato contenente clausole che non rispettano i vincoli del contratto collettivo nazionale ? Quali quelle per i dirigenti che diano applicazione a tali clausole ? E' possibile un intervento ispettivo dell'Aran ?**

La nostra Agenzia non dispone di poteri ispettivi e di verifica in ordine ai contenuti dei contratti decentrati stipulati dagli enti nell'ambito dell'autonomia negoziale riconosciuta dal D Lgs. n. 165 del 2001 e del CCNL dell'1.4.1999 e sue successive integrazioni.

Riteniamo doveroso, peraltro, richiamare l'attenzione di tutti gli enti e in modo particolare dei dirigenti preposti alla gestione del personale e delle risorse finanziarie, sui vincoli molto rigidi posti dall'art. 40, comma 3, del d. lgs. n. 165 e dall'art. 4, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999.

Entrambe le citate fonti legali e contrattuali affermano, infatti, l'obbligo, per i contratti decentrati, di attenersi ai vincoli (sia per le materie che per le risorse) dal contratto collettivo nazionale; tale obbligo è sanzionato con la dichiarazione di nullità delle clausole difformi le quali non possono essere applicate.

Appare evidente, quindi, che il divieto di applicazione delle clausole difformi è rivolto non tanto ai sottoscrittori del contratto decentrato ma più propriamente ai dirigenti preposti ai servizi interessati che sono tenuti ad un comportamento di cautela in presenza di situazioni corrispondenti a quelle ipotizzate dalle fonti sopra citate.

Comprendiamo, peraltro, la effettiva difficoltà in cui viene a trovarsi un dirigente nella situazione esposta; ciò non toglie che l'incarico ricoperto, in qualche circostanza, richiede anche una certa dose di coraggio e di coerenza.

Un atteggiamento del tutto passivo ed acquiescente, infatti, a nostro avviso, potrebbe creare anche le condizioni per una personale e diretta responsabilità, civile e contabile, sia in ordine al non corretto utilizzo delle risorse pubbliche sia in ordine ai vantaggi o agli svantaggi ingiustamente riconosciuti ai dipendenti interessati.

Suggeriamo, in queste circostanze, di rappresentare chiaramente all'ente la eventuale esistenza di discipline che potrebbero rientrare nei vincoli e nelle sanzioni sopra citate, offrendo anche il proprio contributo per la individuazione di comportamenti legittimi che possano consentire la corretta soluzione delle situazioni oggetto di controversia.

Segnaliamo, infine, la opportunità di procedere ad una attenta e puntuale verifica delle clausole in contestazione, anche attraverso l'apporto di soggetti terzi, al fine di accertare il loro effettivo contrasto con i vincoli del contratto nazionale.

**quesito: B21. e' possibile attribuire al "revisore unico", negli enti di ridotte dimensioni demografiche, le funzioni che l'art. 5, comma 3 del ccnl dell'1.4.1999 attribuisce al collegio dei revisori dei conti ?**

Le competenze che il CCNL dell'1.4.1999 (art. 5, comma 3) attribuisce al Collegio dei revisori dei conti per il controllo sulla compatibilità economica dei contratti decentrati, non possono non essere svolte anche dal "revisore unico" relativamente agli enti di ridotte dimensioni demografiche.

Segnaliamo la questione anche al Ministero dell'Economia e delle Finanze, per la eventuale adozione di una informativa generale sull'argomento, rivolta a tutto il sistema delle autonomie, anche al fine di sollecitare un più costruttivo interessamento e coinvolgimento dei revisori su tutta la problematica degli oneri correlati alla contrattazione integrativa locale.

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

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

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

**Quesito B23: E' possibile disciplinare la reperibilità con un apposito accordo decentrato ?**

La reperibilità non forma in alcun modo oggetto di contrattazione decentrata integrativa; questa, infatti, può svolgersi solo sulle materie ad essa demandate dalla contrattazione collettiva nazionale e la disciplina della reperibilità non risulta in alcun modo essere stata demandata a tale sede negoziale, si coglie l'occasione per ricordare che l'art. 40, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 espressamente sanziona con la nullità le clausole dei contratti decentrati in contrasto con i contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennali di ciascuna amministrazione.

**B) ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN IN MATERIA DI ASSISTENZA E CONSULENZA ALLE AMMINISTRAZIONI RAPPRESENTATE.**

**E' possibile avere assistenza dell'ARAN da parte dei singoli lavoratori nella interpretazione delle clausole contrattuali ?**

Riteniamo opportuno precisare che l'ARAN, ai sensi dell'art. 50, comma 1, del D.Lgs. n. 29/1993, svolge attività di consulenza, per la uniforme applicazione dei contratti collettivi, esclusivamente a favore delle amministrazioni rappresentate. Pertanto, dovranno essere i singoli Enti, nell'ambito degli autonomi poteri di gestione, a valutare il caso e, conseguentemente, individuare la più corretta soluzione nel rispetto delle fonti legislative e contrattuali vigenti. Qualora la questione da affrontare non dovesse risultare di agevole soluzione, sarà l'Ente che potrà decidere, altrettanto autonomamente, di richiedere l'assistenza all'ARAN. (tel 06/32483262)

**Nota: Il richiamo all'art. 50 del D. Lgs. 29/93 deve ora intendersi riferito all'art. 46 del D. Lgs. 165/2001**

**E' possibile avere la collaborazione dell'ARAN per la contrattazione collettiva integrativa e per la riorganizzazione degli uffici e servizi?**

L'art. 50, comma 2, del D.Lgs. n. 29/1993 prevede espressamente che le pubbliche amministrazioni possano avvalersi dell'assistenza dell'ARAN per gli aspetti attinenti la contrattazione integrativa. Per questa finalità, pertanto, siamo disponibili ad offrire tutto il contributo possibile, compatibilmente con gli impegni istituzionali derivanti dai vincoli della contrattazione nazionale.

Suggeriamo di concordare un incontro presso la nostra sede, anche in via informale, per valutare i problemi locali e gli eventuali interventi (tel. 06/32483262).

**Nota: Il richiamo all'art. 50 del D. Lgs. 29/93 deve ora intendersi riferito all'art. 46 del D. Lgs. 165/2001**

**Come deve essere considerata l'attività di negoziazione in sede decentrata? L'ARAN ha poteri di controllo sui contratti stipulati dagli enti? Può denunciare o sanzionare eventuali illegittimità?**

Riteniamo opportuno, preliminarmente, ricordare che nel sistema complessivo delineato dal D.Lgs. n. 29/1993, come modificato ed integrato dai Decreti Legislativi n. 396/1997, n. 80/1998 e n. 387/1998, tutte le attività connesse all'amministrazione e gestione del personale sono rimesse all'autonoma valutazione e decisione degli Enti, con conseguente e piena assunzione di responsabilità in materia. Fra queste rientra sicuramente anche l'attività connessa alla stipulazione dei contratti collettivi decentrati che si configura come quella attività con la quale il datore di lavoro pubblico definisce, con la partecipazione ed il consenso delle OO.SS., le regole per l'amministrazione e la gestione del personale.

A conferma di tale impostazione l'art. 4 del D.Lgs. n. 29/1993, nel nuovo testo, stabilisce che le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono adottati dagli organi preposti alla gestione con la capacità ed i poteri del datore di lavoro privato. Tale principio vale anche e soprattutto per la contrattazione collettiva, che rappresenta una delle più significative innovazioni introdotte dal D.Lgs.n.396/1997. Infatti, con il passaggio della contrattazione decentrata alla contrattazione integrativa, ha inteso valorizzare gli spazi di autonoma valutazione e decisione degli Enti in materia di gestione del personale in modo da garantire la possibilità di un più adeguato soddisfacimento di loro specifici interessi organizzativi e funzionali.

In tale direzione si è mosso anche il CCNL dell'1.4.1999 che, evitando il ripetersi delle esperienze del passato, ha demandato alle autonome decisioni degli Enti la definizione di molti e significativi aspetti della disciplina del rapporto di lavoro e del trattamento economico accessorio.

Tuttavia a livello decentrato non vi è una situazione di piena negoziabilità, in quanto per espressa previsione dell'art.45 del D.Lgs.n.29/1993, in ossequio dei principi in materia di rapporto tra livelli contrattuali diversi, la contrattazione integrativa deve svolgersi nei limiti segnati dal Contratto Collettivo Nazionale, anche e soprattutto sotto il profilo dei costi. Tale coerenza tra livelli contrattuali è garantita dalla previsione della sanzione della nullità delle clausole del contratto decentrato integrativo difformi rispetto al contratto nazionale.

Rispetto a tale disciplina, il D.Lgs. n. 29/1993 non riconosce all'Aran alcuna forma di poteri ispettivi o di controllo, o comunque di verifica ed approvazione preventiva o successiva dei contenuti dei contratti decentrati integrativi.

La previsione dell'art. 5, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, dell'invio all'Aran dei contratti decentrati integrativi non risponde, quindi, ad alcuna esigenza di controllo ma vale a consentire solo un'attività di studio e monitoraggio dell'andamento della contrattazione di 2° livello ai fini della contrattazione collettiva, anche in vista dei rinnovi contrattuali.

Inoltre, occorre evidenziare che l'acquisizione dei contratti integrativi consente all'Aran anche di assolvere ad altri due specifici compiti previsti dall'art.50 commi 3 e 4, del D.Lgs. n. 29/1993:

- 1) la predisposizione, con cadenza trimestrale, di un rapporto sulle retribuzioni di fatto dei pubblici dipendenti da inviare al Governo, ai Comitati di Settore ed alle Commissioni parlamentari;
- 2) l'istituzione e l'attivazione dell'apposito osservatorio paritetico, quindi aperto alla partecipazione delle OO.SS., con compiti sempre di monitoraggio sull'applicazione dei contratti collettivi nazionali e, appunto, sulla contrattazione integrativa.

Inoltre, occorre anche considerare che l'attribuzione all'Aran di poteri di verifica, finalizzati all'eventuale annullamento, avrebbe finito per reintrodurre una forma di controllo esterno sulla contrattazione di 2° livello, che invece il legislatore ha sicuramente inteso eliminare, valorizzando al contrario gli organismi di controllo interno agli Enti.

Tuttavia, se pure l'Aran non dispone di poteri di controllo o di approvazione dei contratti integrativi, e conseguentemente non ha alcun obbligo di segnalazione di eventuali clausole difformi, non può trascurarsi la delicatezza e rilevanza della materia, richiamando l'attenzione degli Enti del Comparto sui contenuti dei contratti integrativi che vanno a stipulare. Infatti, ai sensi degli articoli 1421 e 1422 del codice civile, la nullità può essere fatta valere da chiunque vi ha interesse, può essere rilevata d'ufficio ed è imprescrittibile.

Pertanto, essa potrebbe essere fatta valere anche a distanza di tempo dalla stipulazione del contratto integrativo ed ove riguardi clausole comportanti comunque costi a carico degli Enti, si potrebbero determinare delicati problemi di responsabilità per danno a carico non solo del rappresentante dell'amministrazione che lo ha stipulato ma anche di coloro che vi abbiano dato attuazione.

Infatti, l'art. 45, comma 4, del D.Lgs. n. 29/1993 espressamente stabilisce non solo che le clausole difformi sono nulle ma anche che esse non possono essere applicate, richiamando quindi anche la responsabilità di coloro che sono chiamati ad applicare e gestire le clausole contrattuali.

**Nota: I richiami al D. Lgs. 29/93 devono ora intendersi riferiti alle corrispondenti disposizioni del D. Lgs. 165/2001**

### **Che valore hanno le risposte fornite dall'ARAN ai quesiti formulati dalle Amministrazioni?**

Le risposte che la nostra Agenzia fornisce in relazione ai quesiti formulati dagli enti, devono essere ricondotte nell'ambito della "attività di assistenza delle pubbliche amministrazioni per la uniforme applicazione dei contratti collettivi", espressamente prevista dall'art. 50, comma 1, del D. Lgs. n. 29/1993.

Le stesse risposte, pertanto, assumono il contenuto di un orientamento di parte datoriale, e quindi non hanno carattere vincolante e non rivestono neanche la caratteristica della "interpretazione autentica" per la quale, invece, è prescritto uno specifico procedimento negoziale.

Gli enti, quindi, hanno piena disponibilità sulla valutazione delle singole questioni, e sulla indicazione delle soluzioni coerenti con le clausole contrattuali nel rispetto dei principi fondamentali di correttezza e buona fede.

**Nota: Il richiamo all'art. 50, comma 1, del D. Lgs. 29/93 deve ora intendersi riferito all'art. 46, comma 1, del D. Lgs. 165/2001**

### **Allo stato attuale quali sono le fonti normative e contrattuali che regolano il rapporto di lavoro dei dipendenti di amministrazioni pubbliche?**

A seguito della sottoscrizione del CCNL del 14.9.2000, devono ritenersi caducate e, quindi, prive di efficacia, tutte le previgenti disposizioni in materia di rapporto di lavoro e di trattamento economico, contenute sia nel DPR n. 3 del 1957

sia nei vari decreti del Presidente della Repubblica di recepimento degli accordi nazionali relativi al personale delle Autonomie locali.

La disapplicazione delle predette disposizioni deriva dalla chiara previsione dell'art. 72 del D.Lgs. n. 29 del 1993 (ora D. Lgs. 165 del 2001), previsione che ha trovato conferma nell'art. 51 del CCNL del 14.9.2000.

**Il CCNL sottoscritto il 5 ottobre 2001, può essere applicato anche senza la certificazione positiva della Corte dei Conti?**

SI. Il contratto è stato legittimamente sottoscritto dall'ARAN e dalle Organizzazioni sindacali, nel rispetto della disciplina prevista dall'art. 47 del d. lgs. n. 165 del 2001; di conseguenza le sue clausole, giuridiche ed economiche, devono essere coerentemente applicate da tutti i datori di lavoro del Comparto delle Regioni e delle Autonomie locali.

<p style="text-align: center;"><b>Informazione</b> <b>(Art. 7 CCNL del 1/4/1999)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. L'ente informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.</li> <li>2. Nel caso in cui si tratti di materie per le quali il presente CCNL prevede la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, l'informazione deve essere preventiva.</li> <li>3. Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di: iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi; iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi; eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione, tenuto anche conto di quanto stabilito dall'art. 11, comma 5, del CCNL quadro per la definizione dei comparti di contrattazione del 2 giugno 1998.</li> <li>4. Nei casi di cui all'art. 19 del D.Lgs. 626/94 è prevista la consultazione del rappresentante della sicurezza. La consultazione è altresì effettuata nelle materie in cui essa è prevista dal <b>D.Lgs. 29/93</b>.</li> </ol>	<p style="text-align: right;"><b>ora D.Lgs. n. 165/2001</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Concertazione</b> <b>(Art. 8 CCNL del 1/4/1999)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 10, comma 2, ricevuta l'informazione, ai sensi dell'art.7, può attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione. La concertazione si effettua per le materie previste dall'art.16, comma 2, del CCNL. stipulato il 31.3.1999 e per le seguenti materie:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) articolazione dell'orario di servizio;</li> <li>b) calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;</li> <li>c) criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e personale;</li> <li>d) andamento dei processi occupazionali;</li> <li>e) criteri generali per la mobilità interna;</li> <li>f) definizione dei criteri per la determinazione dei carichi di lavoro, limitatamente alle amministrazioni che ancora vi siano tenute ai sensi <b>dell'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 29/93</b>.</li> </ol> </li> <li>2. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.</li> <li>3. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.</li> </ol>	<p style="text-align: right;"><b>ora art. 6, comma 6 del D.Lgs.n.165/2001</b></p>

**ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN**

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

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

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

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

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

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



<p style="text-align: center;"><b>Relazioni sindacali</b> <b>(Art. 16 CCNL del 31/3/1999)</b></p> <p>1. In attesa di rivedere il sistema delle relazioni sindacali riguardante la contrattazione collettiva integrativa, le parti convengono che, allo stato, le materie di contrattazione decentrata di cui all'art. 5, comma 3, del CCNL del 6.7.1995, sono integrate dalle seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 5, comma 2;</li> <li>• modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi annuali di cui all'art. 14.</li> </ul> <p>2. Nell'ambito della revisione del sistema delle relazioni sindacali, da attuarsi in sede di rinnovo del CCNL del quadriennio 1998-2001, le parti convengono che le procedure di <u>concertazione tra gli enti</u> e le rappresentanze sindacali devono comunque riguardare la definizione dei criteri generali per la disciplina delle seguenti materie:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) svolgimento delle selezioni per i passaggi tra qualifiche;</li> <li>b) valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;</li> <li>c) conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica;</li> <li>d) metodologia permanente di valutazione di cui all'art. 6;</li> <li>e) individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica interna alla categoria di cui all'art. 5;</li> <li>f) individuazione dei nuovi profili di cui all'art. 3, comma 6;</li> <li>g) attuazione delle regole relative agli aggiornamenti e/o modificazioni di cui all'art. 14, comma 2.</li> </ol> <p>Le procedure di concertazione di cui al presente comma sono effettuate attraverso un confronto che deve comunque concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Monitoraggio e verifiche</b> <b>(Art. 25 CCNL del 1/4/1999)</b></p> <p>1. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, possono essere costituite, a richiesta, in relazione alle dimensioni delle amministrazioni e senza oneri aggiuntivi per le stesse, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'ente è tenuto a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. I Comitati per le pari opportunità, istituiti ai sensi delle norme richiamate nell'art. 9 del CCNL del 6.7.1995, svolgono i compiti previsti dal presente comma.</p> <p>2. La composizione degli organismi di cui al comma 1, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.</p> <p>3. Le Regioni, l'ANCI, l'UPI, l'UNIONCAMERE, l'UNCCEM, le IPAB e le organizzazioni sindacali possono prevedere la costituzione di un Osservatorio, con le finalità di cui al comma 1, in materia di mobilità relativa a trasferimento di funzioni o ad eventuali esuberanti a seguito di processi di riorganizzazione o di dissesto finanziario nonché sui processi di formazione e aggiornamento professionale nonché sull'andamento della contrattazione e delle controversie individuali.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Pari opportunità</b> <b>(Art. 19 CCNL del 14/9/2000)</b></p>	

<p>1. Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno del comparto, nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6, della L.125/1991 e <b>degli artt. 7, comma 1, e 61 del D.Lgs.n. 29/1993</b> saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle lavoratrici.</p> <p>2. Presso ciascun ente sono inoltre costituiti appositi comitati per le pari opportunità, composti da un rappresentante dell'ente, con funzioni di presidente, da un componente designato da ognuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e da un pari numero di funzionari in rappresentanza dell'ente, nonché dai rispettivi supplenti, per i casi di assenza dei titolari.</p> <p>3. I comitati per le pari opportunità hanno il compito di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) svolgere, con specifico riferimento alla realtà locale, attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui alla L. 903/1977 e alla L. 125/1991, anche alla luce dell'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia e con riferimento ai programmi di azione della Comunità Europea;</li> <li>b) individuare i fattori che ostacolano l'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro proponendo iniziative dirette al loro superamento alla luce delle caratteristiche del mercato del lavoro e dell'andamento dell'occupazione femminile in ambito locale, anche con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro;</li> <li>c) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;</li> <li>d) proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno e l'elaborazione di uno specifico codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali.</li> </ul> <p>4. Gli enti assicurano, mediante specifica disciplina, le condizioni e gli strumenti idonei per il funzionamento dei Comitati di cui al comma 2.</p> <p>5. In sede di negoziazione decentrata a livello di singolo ente, tenendo conto delle proposte formulate dai comitati per le pari opportunità, sono concordate le misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, considerando anche la posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi;</li> <li>b) flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali;</li> <li>c) perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui si deve tener conto anche nell'attribuzione di incarichi o funzioni più qualificate, nell'ambito delle misure rivolte a superare, per la generalità dei dipendenti, l'assegnazione in via permanente di mansioni estremamente parcellizzate e prive di ogni possibilità di evoluzione professionale;</li> <li>d) individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.</li> </ul> <p>6. Gli effetti delle iniziative assunte dagli enti, a norma del comma 5, formano oggetto di valutazione dei Comitati di cui al comma 2, che elaborano e diffondono, annualmente, uno specifico rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuno</p>	<p><b>ora artt. 7, comma 1, e 57 del D.Lgs.n. 165/2001,</b></p>
---	---

<p>dei profili delle diverse categorie ed in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale, dei passaggi di categoria e della progressione economica all'interno della categoria nonché della retribuzione complessiva di fatto percepita.</p> <p>7. I Comitati per le pari opportunità rimangono in carica per un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I loro componenti possono essere rinnovati nell'incarico per una sola volta.</p> <p>8. I Comitati per le pari opportunità si riuniscono trimestralmente o su richiesta di almeno tre componenti.</p>	
---	--

## **ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN**

**Quesito: B20. Il personale designato dall'Ente quale componente dei Comitati per le pari opportunità di cui all'art. 19 del CCNL del 14.9.2000 deve essere considerato in servizio quando partecipa alle relative riunioni?**

I Comitati per le pari opportunità, sono organismi paritetici, costituiti con rappresentanti dell'ente e delle organizzazioni sindacali firmatarie, ai quali l'art.19 del CCNL del 14.9.2000 affida compiti ben precisi e specifici.

I dipendenti nominati dall'ente quali componenti di tali organismi, in rappresentanza dell'ente stesso, proprio perché investiti di uno specifico incarico da svolgere in nome e per conto dell'ente, allorché partecipino ai lavori del Comitato non possono non essere considerati in servizio, in quanto rendono una prestazione nell'interesse del datore di lavoro pubblico.

<p style="text-align: center;"><b>CAPO II</b> <b>SOGGETTI SINDACALI</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro</b> <b>(Art. 9 CCNL del 1/4/1999)</b></p> <p>1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono:</p> <p>a) le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) elette ai sensi dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 7 agosto 1998;</p> <p>b) gli organismi di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative previste dall'art. 10, comma 2, dell'accordo collettivo indicato nella lettera a).</p> <p>2. I soggetti titolari dei diritti e delle prerogative sindacali, ivi compresi quelli previsti dall'art.10, comma 3, del CCNL quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi sindacali stipulato il 7 agosto 1998, sono quelli previsti dall'art. 10, comma 1, del medesimo accordo.</p>	<p style="text-align: center;">Si vedano gli orientamenti applicativi relativi al Capo III</p>
<p style="text-align: center;"><b>Composizione delle delegazioni</b> <b>(Art.10 CCNL del 1/4/1999)</b></p> <p>1. Ai fini della contrattazione collettiva decentrata integrativa, fatto salvo quanto previsto dall'art. 6, ciascun ente individua i dirigenti - o, nel caso enti privi di dirigenza, i funzionari - che fanno parte della delegazione trattante di parte pubblica.</p> <p>2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dalle R.S.U;</li> <li>• dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del presente CCNL.</li> </ul> <p>3. Gli enti possono avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa decentrata, dell'assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.R.A.N.).</p>	

**ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN**

**Quesito: B 5. E' possibile ammettere consulenti esterni alle fasi negoziali?**

Riteniamo utile premettere che soggetti, anche qualificati, estranei all'ente e non caratterizzati da uno specifico rapporto di lavoro subordinato (anche a tempo determinato) non sono titolati ad agire in nome e per conto dell'ente interessato. Avvertiamo, peraltro, l'esigenza di integrare le precedenti considerazioni ponendo in evidenza che lo stesso ente, in base alle vigenti fonti legislative, può avvalersi di consulenze specialmente quando la natura e la complessità dei problemi lo richiedano.

Anche in materia di contrattazione, pertanto, può essere utile, su temi di particolare rilievo, poter disporre del contributo di esperti esterni, al fine di consentire alla delegazione trattante di acquisire la necessaria padronanza della materia in discussione.

E' da escludere, in ogni caso, la partecipazione dell'esperto o del consulente alle diverse fasi negoziali con l'assunzione, anche parziale, del potere di intervenire, in qualità di componente, nella conduzione delle trattative.

**Quesito: B 6. Come deve essere composta la delegazione trattante di parte pubblica? Ne possono far parte i politici?**

Rileviamo anzitutto che la clausola contrattuale (art. 10 del CCNL dell'1.4.1999) si presenta estremamente chiara nella sua formulazione e che la conseguente applicazione, come tutta la disciplina del CCNL, è affidata alla autonoma e responsabile valutazione degli enti.

Prendiamo atto, peraltro, che, in più circostanze, le Associazioni degli Enti hanno affermato che la scelta relativa alla partecipazione o meno del Sindaco/Presidente o di un Assessore alla delegazione di parte pubblica dovesse essere autonomamente praticata da ogni singolo Ente, nell'ambito della autonomia organizzativa dell'ordinamento vigente.

Sulla questione riteniamo di dover aggiungere che la presenza nella stessa delegazione di uno o più dirigenti (o funzionari, in assenza di personale con qualifica dirigenziale) è senza alcun dubbio indispensabile per rispetto della specifica clausola del CCNL.

Per completezza di informazione segnaliamo che il Tribunale di Lametia Terme – Sezione Lavoro – con ordinanza del 26.1.2000 ha ordinato l'estromissione di un rappresentante politico da una delegazione trattante, per contrasto con l'art. 10, comma 1, del CCNL dell'1.4.1999.

**Quesito: B11. Ci sono dei criteri per stabilire la composizione numerica massima della delegazione trattante di parte sindacale? Devono partecipare anche i rappresentanti delle Confederazioni?**

Riteniamo utile, prioritariamente, richiamare l'attenzione sull'art. 10, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999 che individua la delegazione trattante di parte sindacale nei seguenti soggetti: la RSU e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie dello stesso CCNL.

Non sono, pertanto, previsti altri rappresentanti per le confederazioni o federazioni non meglio identificate.

Sul numero dei "rappresentanti" effettivamente, il contratto non individua, e non poteva individuare, una regola di comportamento rivolta a predefinire l'entità dei soggetti presenti.

Di norma, peraltro, avviene che il presidente della delegazione di parte pubblica, in sede di avvio delle trattative, ricerca, con la controparte sindacale, un punto di incontro sul numero massimo dei partecipanti per ogni sigla, anche al fine di rendere più produttivi i lavori e consentire, così, una sollecita e positiva conclusione del negoziato.

Ci sembra opportuno, con l'occasione, richiamare l'attenzione sulla regola prevista dall'art.10 comma 7 del contratto quadro sui permessi e distacchi sindacali del CCNQ del 7.8.1998, secondo la quale le trattative devono svolgersi preferibilmente al di fuori del normale orario di lavoro e che le ore destinate a tali trattative durante l'orario devono essere scomutate dal monte ore dei permessi sindacali che ogni sigla ha a disposizione annualmente; le stesse ore non possono essere considerate, pertanto, a carico dell'ente, in aggiunta a predetti permessi, magari anche con effetto sulle prestazioni straordinarie!

**Quesito: B12. Con quali criteri può essere definita la composizione della delegazione trattante di parte pubblica? Sono consentite le dimissioni?**

Riteniamo utile sottolineare che in materia non esistono regole giuridiche o modelli comportamentali oggettivi da seguire, dovendosi fare riferimento al buon senso ed ai principi generali di correttezza e buona fede nei rapporti reciproci tra chi conferisce l'incarico ed il destinatario dello stesso.

L'ente individua i componenti ed il presidente della delegazione trattante di parte pubblica tenendo conto delle competenze e conoscenze possedute dai dirigenti (o dai funzionari negli enti di ridotte dimensioni demografiche) e delle esigenze connesse alla contrattazione da soddisfare.

Ove sussistano particolari motivazioni di opportunità (ad esempio coinvolgimento nella discussione di aspetti personali; sussistenza di particolari rapporti con le OO. SS. od altro), riteniamo che ben possa il componente o il presidente dimettersi dall'incarico, evidenziando la situazione giustificativa di tale comportamento. Lo stesso può accadere anche nel caso in cui il presidente non condivida i contenuti che la trattativa debba assumere, sulla base dell'atto di indirizzo ricevuto, oppure che sia chiamato a sottoscrivere un contratto dai contenuti non condivisi, dato che comunque sullo stesso graverebbe la responsabilità di tali contratti.

Pertanto, poiché contrasta con i principi della logica e del buon senso richiedere oppure obbligare un soggetto a comportamenti contrastanti con la sua volontà e tenuto conto anche dell'impossibilità giuridica di costringerlo ad un fare, non può dubitarsi della possibilità del presidente della delegazione di parte pubblica di presentare le proprie dimissioni. Infatti, diversamente ritenendo, si trascurerebbe il venire meno del rapporto di reciproca fiducia che deve sussistere tra chi conferisce l'incarico e chi lo riceve, che rappresenta un elemento indispensabile per la corretta esecuzione dell'incarico stesso.

Per le dimissioni riteniamo che, trattandosi di attività svolte con i poteri e la capacità del privato datore di lavoro, sia sufficiente una semplice comunicazione con l'indicazione delle cause giustificative delle stesse.

Queste, ovviamente, saranno indirizzate allo stesso soggetto che ha conferito l'incarico e cioè alla giunta cui spetta, quale organo di vertice del comune, non solo la formalizzazione delle designazioni dei componenti e la individuazione del presidente della delegazione trattante ma anche la formulazione dell'atto di indirizzo.

E' evidente che a seguito delle dimissioni si dovrà procedere alla individuazione di un nuovo presidente.

<p style="text-align: center;"><b>CAPO III</b> <b>DIRITTI E PREROGATIVE SINDACALI</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Diritto di assemblea</b> <b>(Art. 56 CCNL del 14/9/2000)</b></p> <p>1. I dipendenti degli enti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.</p> <p>2. Per tutte le altre modalità di esercizio del diritto di assemblea trova applicazione la specifica disciplina contenuta nell'art.2 dell'Accordo collettivo quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali del 7.8.1998.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Alcuni orientamenti applicativi Aran sulle prerogative sindacali sono collocati alla fine di questo Capo</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Contributi sindacali</b> <b>(Art. 12 bis CCNL del 6/7/1995 (aggiunto dall'art. 2 CCNL del 13/5/1996))</b></p> <p>1. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'amministrazione a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale interessata.</p> <p>2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.</p> <p>3. Il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della stessa.</p> <p>4. Le trattenute devono essere operate dalle singole amministrazioni sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con l'amministrazione.</p> <p>5. Le amministrazioni sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali."</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Disciplina a livello territoriale dei permessi sindacali</b> <b>(Art. 23 CCNL del 5/10/2001)</b></p> <p>1. Le amministrazioni comunali che, al termine di ogni anno, accertino la mancata utilizzazione, in tutto o in parte, della quota dei permessi di spettanza delle organizzazioni sindacali ai sensi dell'art 3 del contratto collettivo quadro del 9.8.2000 (esclusa, quindi, la quota di spettanza della RSU), quantificano il valore economico della relativa temporizzazione, rapportata a ore, e assegnano le corrispondenti risorse finanziarie all'ANCI regionale competente per territorio entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento; la base di calcolo corrisponde alla nozione di retribuzione di cui al comma 2, lett. c) dell'art. 52 del CCNL del 14.9.2000.</p> <p>2. Il monte ore dei permessi disponibili ai sensi del comma 1, viene utilizzato dai dipendenti dei Comuni che siano dirigenti delle organizzazioni sindacali territoriali</p>	

<p>rappresentative nel comparto delle Regioni e delle Autonomie locali nei limiti delle quote spettanti a ciascuna di esse nel rispetto del criterio di proporzionalità del livello di rappresentatività in ambito regionale.</p> <p>3. All'accertamento del livello di rappresentatività provvede l'ANCI regionale nel rispetto degli stessi criteri definiti dall'art.43 del D.Lgs. n.165 del 2001 per il livello nazionale, acquisendo le relative informazioni dai Comuni interessati.</p> <p>4. Le organizzazioni sindacali di comparto comunicano all'ANCI regionale i nominativi dei dirigenti che fruiscono dei permessi di cui al comma 2, la relativa durata e il Comune di appartenenza degli stessi dirigenti.</p> <p>5. L'ANCI regionale trasferisce a ciascuno degli enti interessati l'importo corrispondente alla quota dei permessi fruiti dai rispettivi dipendenti in qualità di dirigenti sindacali, nei limiti delle disponibilità di cui al comma 1.</p> <p>6. I permessi previsti dal presente articolo non possono essere cumulati per la fruizione di distacchi sindacali.</p>	
---	--

**Quesito: B16. Circolare ARAN prot. 4949 del 30 marzo 2001:Chiarimenti in ordine a quesiti relativi alle prerogative delle organizzazioni sindacali rappresentative, in particolare se federazioni sindacali costituite da più sigle nonché alla decadenza delle RSU**

30 marzo 2001 - Prot. 4949

A tutte le Amministrazioni del comparto Regioni - Autonomie locali

A tutte le Amministrazioni del comparto Sanità

**Oggetto:** Chiarimenti in ordine a quesiti relativi alle prerogative delle organizzazioni sindacali rappresentative, in particolare, se federazioni sindacali costituite da più sigle nonché alla decadenza delle RSU.

In esito ai numerosi quesiti che continuano a pervenire a questa Agenzia sulla materia in oggetto si forniscono i seguenti chiarimenti:

1) Organizzazioni sindacali rappresentative. Accredito dei dirigenti sindacali ai fini della fruizione delle prerogative. Come noto l'accertamento della rappresentatività ha carattere biennale (art. 44, comma 1 lett. g) del d.lgs. 80 / 1998 ripreso dall'art. 19 del CCNQ del 7 agosto 1998). Le organizzazioni sindacali rappresentative – cioè ammesse alle trattative per la stipulazione dei contratti collettivi nazionali – per il biennio in corso 2000-2001, sono indicate nelle tavole allegate al CCNQ del 9 agosto 2000 per il personale dei comparti e al CCNQ del 27 febbraio 2001 per le aree dirigenziali.

Si precisa che nel caso di federazioni sindacali rappresentative costituite da più sigle, per l'individuazione del soggetto titolare delle prerogative occorre sempre fare riferimento alla denominazione della federazione unitariamente intesa e non alle singole componenti della stessa.

Ne deriva che la richiesta di fruizione dei diritti e delle prerogative sindacali (permessi, distacchi etc.) deve pervenire esclusivamente da parte di tali federazioni sindacali e non dalle singole sigle che ne fanno parte.

Conseguentemente anche l'individuazione dei dirigenti sindacali abilitati nei luoghi di lavoro ad esercitare le prerogative spettanti, viene effettuata da ciascuna organizzazione o federazione sindacale rappresentativa (nel senso indicato nel primo periodo), unitariamente intesa ai sensi e con le procedure previste dall'art. 10 del CCNQ del 7 agosto 1998.

Per tale ragione, con particolare riferimento alle federazioni sindacali, l'accreditamento dei dirigenti sindacali nella sede decentrata non può essere effettuato da parte delle organizzazioni che la compongono (anche se uniche presenti sul luogo di lavoro), ma deve essere attuato dalla federazione.

Il medesimo criterio è applicato in occasione della firma dei contratti integrativi che deve essere apposta, nel caso di federazioni, non da parte della singola componente a titolo proprio ma in nome e per conto della federazione unitariamente intesa con l'indicazione della denominazione di quest'ultima.

2) Organizzazioni sindacali da ammettere alla contrattazione integrativa Nel caso in cui le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione nazionale nel biennio economico 1998-1999 non coincidano con quelle individuate per il biennio 2000-2001 per il medesimo livello negoziale, l'art. 6, commi 3 e 4 del CCNQ del 9 agosto 2000 disciplina la fase transitoria intercorrente sino al subentro dei nuovi soggetti sindacali sia per quanto attiene i sindacati da ammettere alla contrattazione integrativa sia per quanto attiene i permessi da fruire nella sede di lavoro.

Questa fase termina con la decorrenza del contratto collettivo nazionale di stipulazione del biennio economico 2000-2001 attualmente realizzato solo per le due aree della dirigenza del Servizio Sanitario nazionale.

Per il personale dei comparti regioni - autonomie locali e sanità e per l'area II della dirigenza regioni – autonomie locali, la citata norma transitoria trova, quindi, tuttora applicazione.

Sarà cura di questa Agenzia dare tempestiva comunicazione a codeste amministrazioni dell'avvenuta sottoscrizione dei rinnovi dei CCNL del secondo biennio per i comparti ed per l'area mancante, data dalla quale, senza ulteriori indicazioni, ciascuna amministrazione procederà ad una corretta formazione della delegazione trattante di parte sindacale per la contrattazione integrativa.

3) Composizione della delegazione trattante in caso di decadenza della RSU In sede di contrattazione integrativa per il personale dei comparti, la RSU, organismo di rappresentanza elettiva del personale, è, unitamente alle organizzazioni sindacali rappresentative firmatarie del CCNL, uno dei soggetti necessari della relativa delegazione trattante.

Qualora nel corso del triennio dalla loro elezione le RSU decadano, oltre che per le ragioni previste dall'art. 7, comma 3 del CCNQ 7 agosto 1998 anche per altri motivi che ne impediscano il funzionamento, dovranno essere avviate le procedure per una nuova elezione (ad esempio, quando per effetto delle dimissioni e dell'impossibilità di sostituzione dei candidati venga meno il numero legale per l'assunzione delle decisioni da parte della RSU stessa).

In tal caso occorre fare riferimento a quanto stabilito nell'Accordo di interpretazione autentica del 13 febbraio 2001 che prevede:

a) la rielezione della RSU entro i cinquanta giorni immediatamente successivi alla decadenza (attivando le procedure entro cinque giorni da quest'ultima);

b) nell'attesa, la prosecuzione delle relazioni sindacali con le organizzazioni di categoria firmatarie dei CCNL e con gli eventuali componenti della RSU rimasti in carica.

c) la possibilità che, nel periodo di cui al punto precedente, si possa pervenire alla sottoscrizione dei contratti integrativi con i componenti della RSU rimasti in carica e le organizzazioni sindacali di categoria sopracitate.

4) Diritti e prerogative delle federazioni sindacali in caso di mutamenti associativi nel corso del biennio di riferimento (2000-2001) Su tale punto viene ripetutamente richiesto dalle amministrazioni quali debbano essere i comportamenti o gli adempimenti di spettanza. A tal fine si specifica che, nel caso in cui, nel corso del biennio contrattuale di riferimento (attualmente 2000-2001), vi siano mutamenti associativi all'interno delle federazioni sindacali già riconosciute rappresentative (nuove adesioni o revoche di precedenti adesioni), ai fini dell'accertamento della rappresentatività per l'ammissione alle trattative nazionali, essi potranno avere effetto solo a decorrere dal biennio economico successivo (art. 19 CCNQ 7 agosto 1998, nella fattispecie 2002-2003).

Va rammentato alle amministrazioni che per il suddetto biennio 2002 – 2003, i dati rilevanti saranno costituiti dalle deleghe rilasciate dai lavoratori alle organizzazioni sindacali nel corso dell'anno 2000 e dai voti che saranno riportati nel corso delle elezioni per il rinnovo delle RSU in scadenza nel novembre 2001.

Appare, pertanto, chiaro che sotto il profilo dell'accertamento della rappresentatività nazionale nessun adempimento è richiesto alle amministrazioni se non quello della presa d'atto dell'avvenuto mutamento ai fini della diversa imputazione delle deleghe. Tale notizia - se riferita all'anno 2000 - è portata a conoscenza dell'ARAN da ciascuna amministrazione, con le schede predisposte in base alla circolare di rilevazione dei dati associativi sulla quale purtroppo si deve constatare un consistente ritardo rispetto al termine di scadenza fissato per il 28 febbraio 2001. Si coglie l'occasione per sollecitare l'invio dei dati associativi richiesti da parte delle amministrazioni che ancora non vi hanno provveduto.

Se, viceversa, il mutamento associativo riguarda l'anno 2001, al momento, non produce effetti sulla rilevazione nazionale in corso.



I cambiamenti associativi in corso di biennio non comportano nei confronti delle singole amministrazioni alcun obbligo di procedere ad un nuovo accertamento della rappresentatività delle organizzazioni sindacali da ammettere alla contrattazione integrativa. Infatti il dpcm. 770 del 1994, che riconosceva tale potere in capo alle amministrazioni è stato disapplicato completamente dopo l'esito referendario dell'11 giugno 1995 né è più applicabile l'art. 8 del d.lgs. 396 del 1997, come modificato dall'art. 44 del d.lgs. 80 del 1998, valido per il periodo transitorio previsto dalle norme citate e terminato con il primo accertamento nazionale, il cui esito è stato riportato nei CCNQ del 7 agosto 1998 per i comparti e nel CCNQ del 25 novembre 1998 per le aree dirigenziali, entrambi successivamente modificati ed integrati con il CCNQ del 27 gennaio 1999.

L'art. 47 e seguenti del d.lgs. 29 del 1993 attribuisce tale compito esclusivamente all'ARAN e da tale accertamento discendono le organizzazioni sindacali da ammettere alle trattative di secondo livello.

Riassumendo al livello locale, pertanto, vanno ammesse per il biennio in corso solo le organizzazioni riconosciute come rappresentative a livello nazionale dall'ARAN e firmatarie dei contratti collettivi di lavoro nazionali, fatto salvo il periodo transitorio di cui al punto 2 della presente nota di chiarimenti.

Il mero cambiamento associativo interno, che incide sulla consistenza dell'organizzazione, non ha effetti sulla rappresentatività nazionale accertata per il biennio in corso (2000-2001), ma solo ai fini dell'ammisurazione della rappresentatività nazionale con decorrenza dal biennio successivo (in questo caso 2002 – 2003).

Compete, infine, alle amministrazioni l'accertamento della consistenza associativa ed elettorale delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL di comparto o area, ammesse alla contrattazione integrativa, ai soli fini della ripartizione del monte ore permessi, ai sensi dell'art. 9 del CCNQ del 7 agosto 1998.

Non possono essere ammesse alle trattative o alla fruizione delle prerogative sindacali, le organizzazioni sindacali che, per quanto consistenti in sede locale, non abbiano raggiunto le percentuali di rappresentatività necessarie per essere ammesse alle trattative nazionali.

Qualora vi fossero dubbi su tali organizzazioni vanno consultati gli accordi quadro biennali di ripartizione dei distacchi e permessi ovvero i contratti di comparto o aree da cui risultano le organizzazioni sindacali ammesse alle trattative nazionali e quindi uniche beneficiarie delle prerogative.

Se il mutamento associativo interno (nuove affiliazioni o disaffiliazioni) comporta anche spostamenti dei dirigenti sindacali da una organizzazione all'altra, la fruizione delle prerogative (permessi e partecipazione alle trattative nelle nuove organizzazioni) avviene, secondo quanto indicato nel punto 1), previo nuovo accreditamento all'amministrazione del dirigente sindacale transitato da parte dell'organizzazione sindacale o federazione di nuova appartenenza.

Concludendo si fa presente che l'osservanza degli aspetti anche formali indicati nei punti sopraindicati, peraltro derivanti dalla legge o dai contratti collettivi quadro, non ha alcuna natura fiscale o di limitazione delle libertà sindacali, ma serve a dare trasparenza e certezza alla formazione della delegazione trattante in sede decentrata, nel rispetto reciproco dei principi di correttezza e buona fede.

Si fa, infine presente a codeste amministrazioni, che la materia oggetto dei presenti chiarimenti, è disciplinata nei vari contratti quadro citati ed è già stata trattata in precedenti e ripetute note di chiarimenti.

Per tali motivi questa Agenzia, ritenendo la presente nota esaustiva delle problematiche di cui sopra, non procederà ad ulteriori risposte a quesiti e richieste di chiarimenti sugli argomenti trattati (a meno che essi non presentino carattere di spiccata e generale novità), pregando codeste amministrazioni di darne la più ampia diffusione anche alle proprie strutture periferiche.

Si ringrazia, in anticipo, per la cortese collaborazione

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

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

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

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

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

In generale l'erogazione dei compensi di produttività di cui all'art.17, comma 2, lett. a) non risulta incompatibile in assoluto con l'assenza, a qualunque titolo e quindi anche per permesso sindacale, del dipendente in quanto trattandosi di progetti o programmi di lavoro predisposti dai dirigenti dovrebbe considerarsi il solo dato finale del raggiungimento degli obiettivi prefissati e dell'intensità e del grado di effettiva partecipazione dei dipendenti la cui valutazione a consuntivo è affidata al dirigente. Si tratta, quindi, di elementi non necessariamente legati alla presenza in servizio, per cui anche una partecipazione estremamente limitata sotto il profilo temporale può aver contribuito al risultato, determinando il diritto del dipendente al compenso, eventualmente di importo proporzionale al periodo in cui è stata assicurata. Non corrispondente allo spirito ed ai contenuti del CCNL ( vedi la stessa lett. a) che chiaramente riferisce l'erogazione dei compensi al merito ed all'impegno di gruppo ed individuale, sulla base di criteri selettivi e dei risultati accertati del sistema permanente di valutazione previsto dall'art.6 del CCNL del 31.3.1999) è comunque la previsione di un sistema incentivante legato alla mera presenza in servizio.

<p style="text-align: center;"><b>Interpretazione autentica (Art. 13 CCNL 6/7/1995)</b></p> <p>1. In attuazione dell' art. <b>53 del D.Lgs. 29/1993</b>, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.</p> <p>2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.</p> <p>3. L'A.R.A.N. si attiva autonomamente o su richiesta della Conferenza dei Presidenti delle Regioni o delle Associazioni o Unioni rappresentative degli altri enti del comparto.</p> <p>4. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'art. <b>47 del DLgs. 165/2001</b>, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo nazionale.</p> <p>5. Con analoghe modalità si procede, tra le parti che li hanno sottoscritti, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti decentrati. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'art. <b>47, terzo comma, del D.Lgs. 165/2001</b>, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.</p> <p>6. ....<i>Clausola abrogata</i></p>	<p>Ora art. 49 D.Lgs. 1658/2001</p> <p>Ora art. 51 DLgs. 165/2001</p>
<p style="text-align: center;"><b>CAPO IV PREVENZIONE DELLA CONFLITTUALITA'</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Clausole di raffreddamento (Art. 11 CCNL del 1/4/1999)</b></p> <p>1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti. Entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione decentrata le parti, qualora non vengano interrotte le trattative, non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. Durante il periodo in cui si svolge la concertazione le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto della stessa.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>TITOLO III SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE</b></p> <p style="text-align: center;"><b>CAPO I OBIETTIVI E CLASSIFICAZIONE</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Obiettivi (Art. 2 CCNL del 31/3/1999)</b></p> <p>1. Il presente contratto persegue le finalità del miglioramento della funzionalità degli uffici, dell'accrescimento dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali.</p>	

<p>2. Le parti, conseguentemente, riconoscono la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori, promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti.</p> <p>3. Alle finalità previste nel comma 2 sono correlati adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali, formulati e finanziati dagli enti.</p>	
--	--

<p style="text-align: center;"><b>Il sistema di classificazione del personale (Art. 3 CCNL del 31/3/1999)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro categorie denominate, rispettivamente, A, B, C e D. Per il personale della categoria D è prevista la istituzione di una area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli artt. 8 e ss.</li> <li>2. Ai sensi dell'<b>art. 56 del D. Lgs. n. 29 del 1993, come modificato dal D. Lgs. n. 80 del 1998</b>, tutte le mansioni ascrivibili a ciascuna categoria, in quanto professionalmente equivalenti, sono esigibili. L'assegnazione di mansioni equivalenti costituisce atto di esercizio del potere determinativo dell'oggetto del contratto di lavoro.</li> <li>3. L'assegnazione temporanea di mansioni proprie della categoria immediatamente superiore costituisce il solo atto lecito di esercizio del potere modificativo. Essa, fino a diversa disciplina contrattuale, è regolata dai commi <b>2-4 dell'art. 56 del D. Lgs. n. 29 del 1993, come modificato dal D. Lgs. n. 80 del 1998</b>.</li> <li>4. Le categorie sono individuate mediante le declaratorie riportate nell'allegato A, che descrivono l'insieme dei requisiti professionali necessari per lo svolgimento delle mansioni pertinenti a ciascuna di esse.</li> <li>5. I profili descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie della categoria. Nell'allegato A sono riportati, a titolo esemplificativo, alcuni profili relativi a ciascuna categoria.</li> <li>6. Gli enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali non individuati nell'allegato A o aventi contenuti professionali diversi rispetto ad essi e li collocano nelle corrispondenti categorie nel rispetto delle relative declaratorie, utilizzando in via analogica i contenuti delle mansioni dei profili indicati a titolo semplificativo nell'allegato A.</li> <li>7. Nell'allegato A sono altresì indicati, per le categorie B e D, i criteri per la individuazione e collocazione, nelle posizioni economiche interne delle stesse categorie, del trattamento tabellare iniziale di particolari profili professionali ai fini di cui all'art. 13.</li> </ol> <p><b>Dichiarazione congiunta n. 1 CCNL 5/10/2001</b> Le parti concordano nel confermare che, nel rispetto dei contenuti delle declaratorie delle categorie professionali di cui all'allegato A del CCNL del 31/3/1999, il diploma di scuola media superiore può essere richiesto, per l'accesso dall'esterno, solo per i profili collocati nella categoria C e che il diploma di laurea o di laurea specialistica o di laurea breve possono essere richiesti, per l'accesso dall'esterno, solo per i profili della categoria D.</p> <p><b>Dichiarazione congiunta n. 3 CCNL 5/10/2001</b> Le parti confermano che gli appartenenti al corpo dei servizi ispettivi pubblici preposti al controllo delle case da gioco trovano la collocazione d'accesso nella categoria D.</p> <p><b>Dichiarazione congiunta n. 4 CCNL 5/10/2001</b> Le parti concordano nel ritenere che gli enti, ove si avvalgano del profilo di Operatore socio-sanitario, caratterizzato dallo specifico titolo, richiesto per l'accesso sia dall'esterno che dall'interno, rilasciato a seguito del superamento del corso di formazione di durata annuale previsto dagli artt.7 e 8 dell'accordo provvisorio tra il Ministro della sanità, il Ministro della solidarietà sociale, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano del 18.2.2000, provvedono a collocarlo nella categoria B, posizione economica B3.</p>	<p><b>ora art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001</b></p> <p><b>ora art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001</b></p>
--	---

**Dichiarazione congiunta n. 2 CCNL 1/4/1999**

Le parti concordano che nell'ambito delle iniziative per l'individuazione e collocazione dei profili professionali, in sede di attuazione della disciplina sul nuovo sistema di classificazione del personale, devono essere espressamente definiti e valorizzati quelli destinati allo svolgimento delle attività degli Enti nei riguardi dei cittadini.

**ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN****Quesito: O 3. E' ancora possibile la trasformazione dei posti apicali della ex sesta qualifica funzionale di agli artt. 5 e 21 del DPR n. 268/1987?**

Rileviamo che, a seguito della stipula del CCNL del 14.9.2000, trova completa applicazione la disciplina dell'art. 72 del D.Lgs. 29/1993, secondo la quale "le vigenti disposizioni cessano in ogni caso di produrre effetti dal momento della sottoscrizione, per ciascun comparto, del secondo contratto collettivo...". Conseguentemente tutte le disposizioni contenute nei precedenti DDPPRR che non siano state riformulate e reinserite nei CCNL sino ad ora stipulati per il comparto delle Regioni e delle Autonomie locali, devono ritenersi sicuramente prive di ogni efficacia, anche se le singole norme non sono state espressamente disapplicate.

Ciò vale, evidentemente, anche per gli artt. 5 e 21 del DPR n. 268/1987; dal 15.12.2000, pertanto, riteniamo non più praticabile la trasformazione dei posti apicali dalla categoria C (ex sesta qualifica) alla categoria D (ex settima qualifica). Rileviamo, peraltro, che ogni ente può disporre liberamente del proprio potere di organizzazione e, quindi, anche del potere di modifica della dotazione organica, nell'ambito delle previsioni della programmazione triennale dei fabbisogni e tenendo conto delle effettive capacità di spesa; quindi l'ente può istituire nuovi posti di categoria D, se necessari al miglior funzionamento dei servizi, mentre non può "promuovere" nella categoria superiore i dipendenti attualmente in categoria C; per questi, eventualmente e nel rispetto dell'art. 4 del CCNL del 31.3.1999, può essere attivata una procedura selettiva interna.

**Nota: Il richiamo all'art. 72 del D. Lgs. 29/93 deve ora intendersi riferito all'art. 69 del D. Lgs. 165/2001**

**Quesito: O11. Come deve essere determinato il trattamento di un vincitore di concorso; per la categoria D è possibile attribuire un tabellare pari a D4?**

La disciplina del trattamento economico del personale assunto a seguito di procedure selettive o concorsuali pubbliche è contenuta nell'art. 15, comma 1, del CCNL del 31.3.1999, e consente di attribuire il solo trattamento economico tabellare iniziale della categoria o del profilo corrispondenti al posto messo a concorso.

Non assume, pertanto, alcun rilievo il trattamento complessivamente acquisito dal neoassunto nella amministrazione di provenienza.

Relativamente al caso prospettato riteniamo necessario rilevare che non appare corretto il comportamento seguito dal vostro ente, che ha consentito l'inquadramento del vincitore di concorso nella "categoria D4".

Infatti, secondo il vigente sistema di classificazione, non esiste una categoria D4 che, invece, corrisponde alla prima progressione economica di sviluppo orizzontale del personale assunto con un profilo caratterizzato da un trattamento tabellare iniziale in D3.

Nella categoria D i trattamenti tabellari iniziali sono collocati nelle posizioni D1 e D3; forse nel caso in esame la esatta collocazione del nuovo assunto doveva coincidere con la posizione D3.

**Quesito: O14. Come deve essere correttamente interpretato il principio della 'equivalenza delle mansioni'? Possono essere indicati utili riferimenti giurisprudenziali in materia? L'affidamento di mansioni equivalenti può comportare la eventuale erogazione di una indennità correlata alle nuove attività?**

In merito al quesito, occorre premettere che l'art. 56 del D.Lgs. 29/93 ha codificato per il pubblico impiego il principio della contrattualità delle mansioni, previsto dall'art. 2103 del codice civile, secondo cui le mansioni del lavoratore sono quelle "per le quali è stato assunto o (quelle) considerate equivalenti nell'ambito della classificazione professionale prevista dai contratti collettivi".

Il CCNL del 31.3.1999, che ha ridotto le 8 qualifiche funzionali a 4 categorie, ha indicato per ognuna di queste le relative declaratorie, le quali determinano le caratteristiche essenziali delle funzioni inquadrate nelle categorie e i

requisiti fondamentali di preparazione professionale, le esperienze, le capacità, l'abilità, l'autonomia e il livello culturale del lavoratore (allegato A).

Di fronte alla naturale genericità delle declaratorie, il contenuto delle attività dei dipendenti, e quindi l'esatta specificazione dell'oggetto del loro contratto di lavoro, è determinato in parte tramite l'indicazione del profilo professionale di appartenenza ovvero tramite i "mansionari" di cui è ricca l'esperienza degli enti locali, ma in larga parte è riservato al "datore di lavoro", il quale deve poter determinare il contenuto pratico delle mansioni esigibili in riferimento alle esigenze produttive e organizzative.

Il datore di lavoro, dunque, esercita un potere direttivo nei confronti del lavoratore, nel senso che ha il compito di determinare ed eventualmente variare le sue mansioni senza che ci sia bisogno di mutare il contratto col quale è stato assunto, ossia senza che cambi l'oggetto del contratto stesso. In questo il datore di lavoro ha la possibilità, entro limiti ben precisi, di pretendere altro dal lavoratore in ragione delle esigenze organizzative e/o produttive e della valorizzazione di quest'ultimo, per cui esercita un potere determinativo dell'obbligo contrattuale.

Questo è il succo del comma 2 dell'art. 3, del CCNL del 31.3.1999, secondo cui tutte le mansioni che vengano ascritte dal contratto all'interno delle singole categorie, "in quanto professionalmente equivalenti, sono esigibili", e l'assegnazione delle mansioni equivalenti è un atto del potere determinativo dell'oggetto del contratto di lavoro.

E' evidente che quando si parla di "datore di lavoro" ci si deve riferire al dirigente o responsabile di ufficio o servizio, ai quali la legge e il contratto affidano queste responsabilità.

Circa la questione delle mansioni equivalenti, il comma 2 dell'art. 3 più volte citato contiene l'inciso in base al quale le mansioni sono esigibili "in quanto professionalmente equivalenti". Detta locuzione deve intendersi in senso limitativo, nel senso che sono esigibili solo le mansioni che si equivalgono dal punto di vista professionale, per l'evidente motivo che all'interno delle categorie sono annoverati profili professionali anche notevolmente differenti tra loro e il potere datoriale trova il limite nel rispetto della specifica preparazione tecnico-professionale del dipendente e non può tradursi in mutamenti di mansioni che non consentano, nel loro espletamento, l'utilizzazione ed il conseguente perfezionamento del corredo di nozioni, esperienze e perizia acquisito nella fase pregressa del rapporto di lavoro.

Per i criteri dell'affidamento di mansioni equivalenti sopperisce la ingente produzione della Corte di Cassazione, secondo la quale l'attribuzione di mansioni equivalenti impone che queste siano omogenee nel senso che il lavoratore possa svolgere le nuove con le stesse capacità ed attitudini professionali in precedenza esplicitate (Cass. 28.3.1986 n. 2228).

L'equivalenza deve essere intesa non solo nel senso di pari valore professionale delle mansioni, considerate nella loro oggettività, ma anche come attitudine di quelle nuove ad essere aderenti alla specifica competenza tecnico-professionale del dipendente, salvaguardandone il livello professionale, e tali da consentire l'utilizzazione del patrimonio professionale acquisito nella pregressa fase del rapporto di lavoro (Cass., sez. lav., 23.11.1995 n. 12121; 10.8.1987 n. 6871).

Le mansioni equivalenti devono essere idonee a consentire l'utilizzazione, il perfezionamento e l'accrescimento del patrimonio professionale già acquisito e il datore di lavoro ha l'obbligo della tutela della professionalità del dipendente, intesa come patrimonio di esperienze e di nozioni da questi acquisito nel corso del rapporto (Cass., sez. lav., 9.6.1997 n. 5162; 22.4.1995 n. 4561; 13.11.1991 n. 12088; 17.3.1986 n. 1826).

A conti fatti, dunque, secondo la Cassazione, l'art. 2103 tutela la professionalità del lavoratore, intesa come insieme di nozioni, esperienze, cognizioni ed abilità operativa precedentemente acquisite, di cui deve essere salvaguardata la possibilità di ulteriore utilizzazione ed affinamento (Cass. 8-8-1987 n. 6852) ed assicura al lavoratore una tutela volta a impedirne la dequalificazione non solo sotto l'aspetto economico ma anche sotto l'aspetto morale (Cass. 10.10.1985 n. 4940).

Ancora, il lavoratore può essere assegnato a mansioni diverse da quelle svolte, a condizione che vi sia equivalenza per quanto concerne il contenuto di professionalità e che le nuove mansioni siano aderenti alla specifica preparazione tecnico professionale del dipendente (Cass. 3.11.1997 n. 10775, conforme a Cass. 8.2.1985 n. 1033).

In riferimento alla evenienza che al lavoratore da assegnare a mansioni equivalenti debbano riconoscersi "eventuali indennità aggiuntive come l'indennità di disagio", rileviamo che l'art. 4, comma 2, lett. c), del CCNL dell'1.4.1999 rinvia alla contrattazione decentrata l'individuazione delle "fattispecie" per la corresponsione dell'indennità per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate di cui al successivo art. 17, comma 2, lett. e). Qualora in questa sede le parti negoziali abbiano inserito la particolare attività oggetto delle mansioni equivalenti tra quelle meritevoli della specifica indennità, quest'ultima sarà riconosciuta al lavoratore che svolge l'attività in questione a prescindere dal profilo rivestito e per il solo fatto di averla svolta.

**Nota:** Il richiamo all'art. 56 del D. Lgs. 29/93 deve ora intendersi riferito all'art. 52 del D. Lgs. 165/2001

**Quesito: O19. E' possibile attribuire ad un lavoratore di posizione tabellare D1 mansioni di un profilo di livello superiore corrispondenti ad una posizione economica D3? Che valore ha il principio della equivalenza delle mansioni nella categoria D?**

In linea di principio, ogni lavoratore ha il diritto di essere compensato in relazione alle mansioni che svolge non solo quando queste siano legittimamente conferite ma anche quando l'affidamento dovesse risultare nullo (si veda, a tal proposito, il contenuto dell'art. 52, comma 5, del D.Lgs. n. 165 del 2001).

Nel caso specifico di un lavoratore con un profilo classificato in categoria D, posizione tabellare D1, cui siano state conferite le mansioni di un profilo di livello superiore corrispondenti ad un profilo classificato nella posizione tabellare D3, riteniamo che il soggetto interessato abbia titolo a fruire di un compenso aggiuntivo pari alla differenza dei due trattamenti tabellari messi a confronto.

Anche se si tratta di profili inseriti nella medesima categoria D, siamo pur sempre in presenza di due “mestieri” diversi cui sono correlati trattamenti stipendiali diversi; appare iniqua, al riguardo, la applicazione del principio delle “mansioni equivalenti” in quanto in CCNL del 31.3.1999, all’art. 3. non afferma che tutte le mansioni di una categoria sono da ritenere sempre equivalenti; lo stesso articolo, infatti, usa l’espressione “in quanto equivalenti” che può tradursi, più semplicemente, in questa ulteriore affermazione: il principio della equivalenza può essere applicato solo se le mansioni interessate possono essere considerate equivalenti secondo il consolidato indirizzo interpretativo fornito dalla più recente giurisprudenza della Cassazione.

Nel confronto delle mansioni dei profili di D1 e di D3, il criterio della equivalenza dovrebbe essere escluso per il semplice fatto che sussiste una differenza di trattamento stipendiale che non può essere disconosciuto.

Siamo, quindi del parere che, qualora sussistano le condizioni per il legittimo conferimento di mansioni di livello D3 ad un lavoratore classificato in profilo D1, debba essere applicata la regola sul trattamento economico correlato allo svolgimento delle mansioni superiori, nel rispetto, in ogni caso, di tutte le prescrizioni contenute nell’art. 8 del CCNL del 14.9.2000.

**Quesito: O23. Come deve essere attuato il criterio della 'equivalenza delle mansioni'? in particolare per la categoria A?**

Dobbiamo evidenziare che la problematica relativa alla esatta individuazione delle mansioni equivalenti appassiona da tempo non solo i cultori della materia ma la stessa giurisprudenza che periodicamente è costretta a reintervenire sulla questione a seguito del contenzioso che permane nei luoghi di lavoro.

Non ci sembra, pertanto, che la nostra Agenzia possa esprimere una propria interpretazione autentica su una previsione contrattuale che volutamente ha richiamato il concetto della equivalenza senza definirne la portata applicativa, rinviando, evidentemente, ogni pratica applicazione al consolidato orientamento giurisprudenziale.

Limitatamente, peraltro, alle mansioni riconducibili alla categoria A del sistema di classificazione del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali, ci sentiamo di poter affermare la generale equivalenza delle mansioni stesse, in relazione al limitato contenuto di professionalità che ne giustifica l’inserimento nella medesima categoria.

**Quesito: O24. Possono essere affidate mansioni di livello dirigenziale ad un dipendente classificato in categoria D?**

La nostra Agenzia ha sempre espresso, nella specifica materia, una posizione sostanzialmente negativa per le seguenti motivazioni:

- a) la disciplina legislativa delle mansioni superiori è contenuta nell’art. 52 del d. lgs. n. 165 del 2001, che, al comma 2,(allegato)prevede la possibilità che “il prestatore di lavoro può essere adibito a mansioni superiori della qualifica immediatamente superiore”, senza chiarire espressamente se nel concetto di “qualifica” possa o no essere ricompresa anche la dirigenza;
- b) il comma 6, del citato art. 52, affida alla contrattazione collettiva la possibilità di regolare, anche diversamente, la specifica materia delle mansioni superiori;
- c) il CCNL del 31.3.1999, relativo al nuovo sistema di classificazione del personale con qualifica non dirigenziale delle Regioni e delle Autonomie locali, all’art. 3, comma 3, (allegato) afferma che “l’assegnazione temporanea di mansioni proprie della categoria immediatamente superiore costituisce il solo atto lecito di esercizio del potere modificativo. Essa, fino a diversa disciplina contrattuale, è regolata dai commi 2-4 dell’art. 56 del d. lgs. n. 29/1993” (oggi sostituito dall’art. 52 del d. lgs. n. 165 del 2001). Secondo il testo contrattuale le “categorie” del sistema di classificazione non ricomprendono la dirigenza; quindi anche l’affidamento di mansioni superiori non può riguardare la stessa dirigenza;
- d) il successivo CCNL del 14.9.2000, sciogliendo la riserva formulata nel citato comma 3, dell’art. 3 del CCNL del 31.3.1999, con l’art. 8 (allegato) ha compiutamente ridisciplinato la materia delle mansioni superiori, confermando, in sostanza la sua applicabilità soltanto alle “categorie”.

Giova ancora evidenziare che sussiste una profonda ed inconciliabile differenza tra la disciplina del rapporto di lavoro del personale non dirigente, rispetto a quella del personale con qualifica dirigenziale.

La ricostruzione delle disposizioni sia legislative che contrattuali, come emerge dai punti sopra illustrati, ci porta ad affermare inevitabilmente che non appare legittimo, a nostro avviso, il conferimento di mansioni superiori di livello dirigenziale al personale della categoria D.



Per completezza di informazione dobbiamo anche aggiungere che questa lettura interpretativa non è condivisa da un gran numero di Enti locali che invece praticano in modo molto diffuso il ricorso all'affidamento di mansioni superiori anche con riferimento alle posizioni dirigenziali, specie quando i relativi titolari risultano assenti o cessati dal servizio. Non pochi commentatori, inoltre, sostengono la correttezza di detti comportamenti degli enti.

**Quesito: O26. Quali criteri devono essere seguiti per la richiesta corretta di mansioni equivalenti?**

Sull'argomento riteniamo utile fornire i seguenti orientamenti:

1. l'art.52, comma 1, del D.Lgs.n.165/2001 e l'art.3, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, al fine di consentire una maggiore flessibilità nella gestione del personale, hanno riaffermato la regola della mobilità orizzontale del personale e quindi della piena fungibilità delle mansioni collocate all'interno della medesima categoria, nel senso che al lavoratore possono essere richieste non solo le mansioni proprie del profilo di assunzione ma anche tutte quelle altre che ad esse siano rapportabili in termini di equivalenza, nell'ambito della categoria di appartenenza;
2. non esistono regole precise e predeterminate, di carattere legale o contrattuale, per la verifica della sussistenza del necessario requisito della equivalenza delle mansioni, da utilizzare in via generale ed astratta in ogni caso di mobilità orizzontale; ciò vale anche per il caso del lavoro privato, dove il problema della definizione del principio della equivalenza si è posto sin dall'entrata in vigore dell'art.13 della legge n.300/1970 (che ha modificato la precedente disciplina del mutamento delle mansioni contenuta nell'art.2103 del codice civile), senza trovare una adeguata soluzione unica ed uniforme;
3. l'impossibilità di stabilire regole uniche ed uniformi si spiega anche in considerazione della circostanza che l'individuazione concreta dei singoli profili, e quindi delle mansioni che li caratterizzano, è demandata esclusivamente alle autonome valutazioni e decisioni delle singole amministrazioni del comparto, che a tal fine tengono conto delle proprie specifiche esigenze organizzative e funzionali; ciò spiega la ragione per cui il CCNL del 31.3.1999 abbia rinunciato alla facoltà, pure consentita dall'art.52, comma 1, del D.Lgs.n.165/2001, di individuare a livello nazionale le mansioni da considerarsi equivalenti nell'ambito del sistema di classificazione;
4. alla luce di quanto detto, appare evidente l'impossibilità di formulare un parere di merito circa la sussistenza del requisito della equivalenza nel singolo caso concreto sottoposto;
5. a tal fine riteniamo che l'ente possa utilmente fare riferimento ai diversi e molteplici criteri ed orientamenti che, nel tempo, la giurisprudenza del lavoro è andata elaborando in materia di equivalenza delle mansioni, con specifico riferimento all'art.2103 del codice civile.

**Quesito: O27. Quale trattamento economico deve essere garantito al dipendente collocato nella categoria inferiore a seguito di inidoneità alle mansioni? per il trattamento accessorio si applicano le regole correlate alla nuova categoria o alla precedente?**

Il dipendente ricollocato in una categoria inferiore a seguito del riconoscimento della inidoneità alle mansioni, ha diritto alla conservazione del trattamento economico della categoria di provenienza, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4, comma 4, della legge n. 68 del 1999. Riteniamo che il vincolo posto dal legislatore riguardi l'intero trattamento economico con la conservazione, quindi, anche delle regole che lo disciplinano nel tempo, sia per il trattamento fondamentale che accessorio.

**Quesito: O28. Quale trattamento economico deve essere corrisposto ai vincitori di concorso pubblico? Possono essere confermati compensi acquisiti in altre amministrazioni (RIA, assegni ad personam, progressione orizzontale, ecc.)?**

La disciplina del trattamento economico dei vincitori di concorso negli enti del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali, è contenuta nell'art. 15, comma 1, del CCNL del 31.3.1999; tale disciplina consente la attribuzione del solo "trattamento tabellare iniziale" previsto per la categoria cui appartiene il profilo di assunzione. Non possono essere, pertanto, riconosciuti eventuali maggiori compensi o indennità che il lavoratore interessato poteva aver conseguito in base ad un pregresso rapporto di lavoro.

**Quesito: O29. E' vero che a partire dall'1.1.2002 le posizioni di ingresso nelle diverse categorie si sono ridotte da 6 a 4, a seguito del venire meno delle posizioni B3 e D3 ?**

Non è vero.

Si tratta di affermazioni del tutto prive di fondamento, contenute nel "Il giornale dei Comuni" di ANCITEL del 7.1.2001 sotto il titolo "Regime transitorio categorie dipendenti" ripreso nell'articolo di Luigi Olivieri "Il personale entra a regime", pubblicato nella rubrica "Enti locali", pag.20, del quotidiano "Italia Oggi" dell'11.1.2002.

Tali conclusioni, sicuramente errate, deriverebbero da una lettura dell'art.12, comma 3, del CCNL del 31.3.1999 e della dichiarazione congiunta n.11 del CCNL del 5.10.2001.

In realtà detta dichiarazione congiunta ha inteso semplicemente richiamare l'attenzione degli enti sulla circostanza che, a partire dall'1.1.2002, sarebbe venuto meno il particolare regime transitorio contenuto nell'art.12, comma 3, del CCNL del 31.3.1999. Pertanto, come previsto da tale ultimo articolo, a partire dall'1.1.2002, il personale in possesso di profili per i quali è previsto il trattamento stipendiale iniziale corrispondente alle posizioni economiche rispettivamente di B1 e di D1, nell'ambito della progressione economica orizzontale di cui all'art.5 del CCNL del 31.3.1999, non è più vincolato al raggiungimento delle sole posizioni economiche B4 e D3, ma può conseguire anche tutte quelle successive previste all'interno delle due categorie B e D (per il personale con profilo in B1 anche B5, B6; per quello in D1, invece, anche D4 e D5).

Alla luce di quanto detto, appare del tutto illogico ed immotivato ritenere, come fanno sia l'articolo di ANCITEL che quello di Italia Oggi, che una semplice dichiarazione congiunta (neppure uno specifico articolo del contratto) abbia potuto introdurre una modifica così rilevante dell'assetto del sistema di classificazione delineato nel CCNL del 31.3.1999.

E', pertanto, da escludere in modo assoluto che, a decorrere dall'1.1.2002:

- ✓ è venuta meno la distinzione all'interno delle categorie B e D tra profili collocati rispettivamente in B1 e B3 e in D1 e D3;
- ✓ i profili collocati precedentemente in B3 e D3 devono essere ricondotti in B1 e D1;
- ✓ gli enti del comparto, conseguentemente, non possono più procedere ad assunzioni per profili di B3 e D3.

In conclusione e per ulteriore maggiore chiarezza precisiamo che, anche dopo il 31.12.2001:

- ✓ continuano a sussistere all'interno delle categorie B e D le posizioni giuridiche B3 e D3;
- ✓ conseguentemente, gli enti del comparto, anche dopo tale data, possono continuare a bandire concorsi o selezioni interne per la loro copertura.

**Quesito: O30. Inquadramento del personale proveniente da amministrazione pubblica di altro comparto di contrattazione o da azienda privata: esiste una disciplina di riferimento che stabilisca le corrispondenze tra le posizioni dei diversi sistemi di classificazione?**

Riteniamo utile precisare quanto segue:

1. non esistono normative nazionali o regionali per la disciplina delle "equivalenze" tra le posizioni dei diversi sistemi di classificazione dei comparti pubblici;
2. per la pubblica amministrazione contrattualizzata ex D. Lgs. n. 165/2001, suggeriamo di considerare i criteri seguiti per il primo inquadramento del personale nei nuovi sistemi di classificazione, come risultano dalle corrispondenti tabelle allegate ai diversi contratti collettivi di comparto che hanno regolamentato la materia;
3. i rapporti di lavoro del personale diverso da quello di cui al punto 2) non sono compatibili con i modelli pubblici e, pertanto, non sono possibili regole di "equivalenza". Tale problematica è priva di ogni pratico interesse in quanto non è consentito il passaggio diretto (ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001) dei dipendenti di aziende private agli enti locali

**Quesito: O33. In caso di riclassificazione nella categoria inferiore per inidoneità fisica ai sensi dell'art. 21, comma 4 del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche, qual' è il trattamento economico da corrispondere al dipendente ? Si può attribuire un assegno personale?**

Il trattamento economico del personale che per inidoneità fisica è stato riclassificato nella categoria inferiore è disciplinato dall'art. 21, comma 4, del CCNL del 6.7.1995, nel testo riformulato dall'art. 10, comma 2 del CCNL del 14.9.2000; per tale fattispecie, pertanto, deve trovare applicazione la disciplina dell'art. 4, comma 4, della legge n. 68 del 1999, che prescrive la conservazione del trattamento economico della categoria di provenienza; nel caso in esame, pertanto, non sembra corretta la attribuzione di un semplice assegno personale; di conseguenza, poiché il lavoratore aveva diritto alla conservazione del trattamento economico della superiore categoria di provenienza, tale trattamento continua ad essere erogato anche in caso di nuova riclassificazione nella medesima categoria.

**Quesito: O34. E' possibile utilizzare un messo comunale per il ritiro e la consegna della corrispondenza ? Quand'è che le mansioni possono essere considerate equivalenti ai fini dell'applicazione dell'art. 3, comma 2 del CCNL del 31.3.1999 ?**

Il ritiro e la consegna della corrispondenza sono mansioni ascrivibili alla categoria "A", come risulta inequivocabilmente dalla declaratoria della stessa categoria allegata al CCNL del 31.3.1999. Trattandosi di mansioni proprie della categoria inferiore, in nessun caso possono essere considerate equivalenti a quelle della categoria B.

Pertanto, è da escludere che codesto Comune possa legittimamente utilizzare un messo comunale per il ritiro e la consegna della corrispondenza, a meno che, ma questo non risulta dalla vostra e-mail, non si tratti di compiti accessori e strumentali necessari per lo svolgimento delle mansioni proprie del profilo professionale attribuito: si tratta di un'ipotesi non prevista espressamente dalla normativa vigente (v. art. 52 del D.Lgs. 165/2001) ma tuttavia ammessa a condizione che tali compiti accessori e strumentali siano strettamente connessi alla prestazione principale, siano parte integrante del bagaglio professionale del lavoratore, siano richiesti solo occasionalmente e la richiesta non sia pretestuosa.

Per completare il quadro, chiarito che un problema di equivalenza, come risulta anche dall'art. 3, comma 2 del CCNL del 31.3.1999, può porsi solo per le mansioni ascritte alla medesima categoria di inquadramento, si riportano gli orientamenti della copiosa giurisprudenza elaborata in materia dalla Corte di Cassazione.

In generale, la Corte ha affermato che l'attribuzione di mansioni equivalenti impone che queste siano omogenee, nel senso che il lavoratore possa svolgere le nuove con le stesse capacità ed attitudini professionali in precedenza esplicitate (Cass. 28.3.1986 n. 2228). L'equivalenza deve essere intesa non solo nel senso di pari valore professionale delle mansioni, considerate nella loro oggettività, ma anche come attitudine di quelle nuove ad essere aderenti alla specifica competenza tecnico-professionale del dipendente, salvaguardandone il livello professionale, e tali da consentire l'utilizzazione del patrimonio professionale acquisito nella pregressa fase del rapporto di lavoro (Cass., sez. lav., 23.11.1995 n. 12121; 10.8.1987 n. 6871).

Le mansioni equivalenti devono essere idonee a consentire l'utilizzazione, il perfezionamento e l'accrescimento del patrimonio professionale già acquisito e il datore di lavoro ha l'obbligo della tutela della professionalità del dipendente, intesa come patrimonio di esperienze e di nozioni da questi acquisito nel corso del rapporto (Cass., sez. lav., 9.6.1997 n. 5162; 22.4.1995 n. 4561; 13.11.1991 n. 12088; 17.3.1986 n. 1826).

A conti fatti, dunque, secondo la Cassazione, il principio dell'equivalenza tutela la professionalità del lavoratore, intesa come insieme di nozioni, esperienze, cognizioni ed abilità operative precedentemente acquisite, di cui deve essere salvaguardata la possibilità di ulteriore utilizzazione ed affinamento (Cass. 8-8-1987 n. 6852) ed assicura al lavoratore una tutela volta a impedirne la dequalificazione non solo sotto l'aspetto economico ma anche sotto l'aspetto morale (Cass. 10.10.1985 n. 4940).

Ancora, il lavoratore può essere assegnato a mansioni diverse da quelle svolte, a condizione che vi sia equivalenza per quanto concerne il contenuto di professionalità e che le nuove mansioni siano aderenti alla specifica preparazione tecnico professionale del dipendente (Cass. 3.11.1997 n. 10775, conforme a Cass. 8.2.1985 n. 1033).

**Quesito: O37. In caso di applicazione dell'art. 21, comma 4 del CCNL del 6.7.1995 (e successive modifiche) e di conseguente utilizzazione del dipendente in mansioni proprie di profilo professionale ascritto a categoria inferiore, come deve applicarsi la previsione dell'art. 4, comma 4 della L. 68/1999 ?**

L'art. 21, comma 4 del CCNL del 14.9.2000, nel testo riformulato dall'art. 10 del CCNL del 14.9.2000, consente di utilizzare il dipendente in mansioni proprie di profilo professionale ascritto a categoria inferiore e stabilisce che in tal caso debba trovare applicazione l'art. 4, comma 4, della legge n.68/1999, che prevede la "... conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza".

Nel vostro caso, l'applicazione di tale disciplina comporta la possibilità di utilizzare la dipendente in mansioni proprie di profilo professionale ascritto alla categoria A ma le dovrà essere mantenuto l'intero trattamento economico della categoria di provenienza con la conservazione, quindi, anche delle regole che lo disciplinano nel tempo, sia per il trattamento fondamentale che accessorio.

Non è corretto, dunque, procedere all'attribuzione di un semplice assegno personale, come da voi ipotizzato.

Del resto, l'argomento è stato già chiarito nelle risposte ai quesiti G49 (sotto la voce "Malattia"), Y21 e Y28 (sotto la voce "Trattamento economico")

Per quanto riguarda, infine, il quesito sull'applicabilità del beneficio previsto dall'art. 4, comma 4, della L. 68/99 ai casi verificatisi prima della sottoscrizione del CCNL del 14.9.2000, riteniamo che detto beneficio possa essere applicato a tutti i casi successivi all'entrata in vigore della L. 68/99, anche se antecedenti la stipulazione del CCNL 14.9.2000.

**Quesito: N 1. L'allegato A al CCNL del 31.3.1999 prevede, per le categorie B e D, che nelle posizioni economiche tabellari B3 e D3 debbano essere collocati i profili professionali che secondo la disciplina del DPR 347/83 e successive integrazioni potevano essere ascritti alla ex V o alla ex VIII qualifica funzionale. La collocazione dei**

**predetti profili può comportare l'automatico reinquadramento del personale collocato in posizione B1 e D1 che possa vantare l'esercizio di mansioni corrispondenti a quel profilo?**

La previsione contenuta nell'allegato A deve essere letta unitamente all'art. 3, commi 6 e 7, del CCNL del 31.3.1999. In base a tali disposizioni, gli enti hanno il potere di individuare, in maniera autonoma, tutti i profili professionali necessari alle proprie esigenze e di collocarli nelle diverse categorie nel rispetto delle declaratorie contenute nell'allegato A. In tale ambito, gli enti individueranno anche i profili da collocare nelle posizioni tabellari B3 e D3.

La collocazione dei profili professionali, attuale o futura, ha un contenuto esclusivamente oggettivo e non produce effetti automatici sull'inquadramento dei soggetti che eventualmente possono aver svolto mansioni analoghe a quelle riclassificate. Alle pubbliche amministrazioni infatti non è consentito l'utilizzo della promozione, diversamente da quanto previsto nel settore privato.

Gli enti potranno invece utilizzare i percorsi verticali di carriera previsti dall'art. 4 del CCNL del 31.3.1999, secondo i principi degli artt. 36 e 56 del D.Lgs. n. 29/93. I posti vacanti nei profili riclassificati possono, infatti, in base alla programmazione triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39 della legge 449/1997, essere destinati alle selezioni interne per favorire lo sviluppo verticale di carriera del personale interessato, avendo cura di destinare una adeguata quota di altri posti vacanti alle selezioni esterne.

**Nota: Il rinvio agli artt. 36 e 56 del D. Lgs. 29/93 deve intendersi riferito, rispettivamente, agli artt. 35 e 52 del D. Lgs. 165/2001**

**Quesito: N 2. E' possibile stabilire un rapporto di 'gerarchia' tra i profili collocati nelle posizioni tabellari B3 e D3 rispetto ai profili collocati, rispettivamente, nelle posizioni tabellari B1 e D1?**

In linea di principio, tenuto conto anche del criterio della equivalenza previsto dall'art. 3, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, è possibile immaginare un rapporto di "gerarchia" solo tra profili collocati in categorie diverse, come del resto avveniva, in vigenza del precedente ordinamento professionale, tra le preesistenti otto qualifiche funzionali.

Non è invece possibile che profili professionali collocati nell'ambito della stessa categoria e quindi riconducibili ad un'unica declaratoria, secondo le indicazioni dell'allegato A al CCNL del 31.3.1999, siano legati da rapporto gerarchico.

Ciò vale anche nel caso delle categorie B e D nelle quali, essendo unica la rispettiva declaratoria, sono presenti due gruppi di profili collocati in due distinte posizioni di accesso (B1-B3 e D1-D3) in quanto caratterizzati da diverso contenuto professionale e non in quanto legati da rapporto gerarchico. Nell'ambito della stessa categoria, una condizione di sovraordinazione è ipotizzabile solo se legata al conferimento di uno specifico incarico ai sensi degli artt. 8 e ss. del CCNL del 31.3.1999 ma in tal caso essa è conseguenza di una precisa scelta organizzativa e non di una presunta gerarchia professionale.

**Quesito: N 3. Quali sono gli adempimenti per l'individuazione e la descrizione dei nuovi profili professionali?**

La materia è strettamente correlata al modello organizzativo adottato dall'ente e, quindi, la relativa disciplina trova fondamento nel potere unilaterale che i singoli enti possono esercitare nell'ambito della propria autonomia ordinamentale. Il CCNL del 31.3.1999 ha previsto, al riguardo, una specifica clausola (art. 3, comma 6) che conferma il principio sopra enunciato.

A titolo collaborativo suggeriamo, in ogni caso, di seguire il seguente percorso:

- aggiornamento delle disposizioni del regolamento degli uffici e servizi, in armonia con il D.Lgs. n. 29/1993;
- definizione del modello organizzativo, delle posizioni apicali di direzione e di responsabilità, dei criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di direzione;
- determinazione dell'organico complessivo di ente, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 29/1993;
- costruzione e descrizione dei profili professionali necessari per soddisfare le predette competenze.

**Nota: Il rinvio all'art. 6 del D. Lgs. 29/93 deve intendersi riferito all'art. 6 del D. Lgs. 165/2001**

**Quesito: N 4. E' consentito prevedere un profilo di "Responsabile del servizio ragioneria"?**

Per valutare e attuare correttamente il criterio di equivalenza delle mansioni nell'ambito della categoria si deve distinguere nettamente il contenuto delle attività correlate al profilo professionale posseduto da ogni dipendente, dagli incarichi di direzione o di responsabilità che possono essere legittimamente conferiti secondo le normative vigenti.

In altri termini, non può esistere, nella categoria D, un profilo di "Responsabile del servizio ragioneria" o similari; esiste, invece, un dipendente con profilo di "Esperto o specialista in materia contabile e finanziaria" al quale il Sindaco può conferire l'incarico di responsabile del servizio ragioneria.

**Quesito: N 5. In attuazione della disciplina relativa al nuovo sistema di classificazione, può essere individuato un numero di profili ridotto rispetto a quelli preesistenti? Si giustifica una opposizione dei lavoratori interessati?**

In relazione al quesito formulato dobbiamo rilevare che rientra nella autonomia organizzativa dei singoli enti la individuazione e descrizione dei profili professionali necessari ad assicurare il corretto funzionamento delle strutture e l'espletamento delle funzioni istituzionali, nel rispetto del vincolo della concertazione di cui all'art.16, comma 2, lett.f) del CCNL del 31.3.1999.

Concordiamo, peraltro, sulla necessità di sottoporre a profonda revisione il sistema dei profili già esistenti, in quanto derivanti da un modello di classificazione del tutto diverso da quello introdotto dal CCNL del 31.3.1999.

In questa sede, pertanto, riteniamo anche ragionevole un corretto ed equilibrato accorpamento dei profili pregressi specialmente quando iunifica un insieme di mansioni riconducibili, sostanzialmente, alla medesima area di attività.

Non riteniamo, altresì, che i lavoratori interessati possano legittimamente contrastare tale soluzione in quanto gli stessi non vengono in alcun modo danneggiati in ordine alla qualità delle relative prestazioni e alle prospettive di carriera sia economica che professionale; anzi, da un ampliamento delle tipologie di attività potrebbero trarne vantaggio sul piano dell'arricchimento professionale.

**Quesito: N 6. E' possibile e congruente procedere all'accorpamento dei profili professionali di 'educatore asilo nido' e di 'maestro scuola materna' nel nuovo profilo di 'educatore dell'infanzia'?**

In relazione al quesito formulato siamo del parere che l'accorpamento dei profili professionali di "educatore asilo nido" e di "maestro scuola materna" in un nuovo profilo di "educatore dell'infanzia" non risulta coerente con la vigente disciplina dei contratti collettivi di lavoro.

In particolare rileviamo che proprio l'ultimo CCNL del 14.9.2000 ha dettato una organica e dettagliata disciplina per gli "educatori" e per i "maestri" (vedi articoli da 30 a 34) prevedendo tutele giuridiche ed economiche anche diverse per le due diverse professioni; dobbiamo prendere atto, quindi, che il contratto collettivo ha inteso istituire espressamente i predetti profili non solo per assicurare la migliore erogazione dei servizi agli utenti ma anche per favorire una omogeneità di comportamento degli enti locali in un ambito di grande interesse sociale.

Solo il contratto collettivo nazionale, pertanto, potrebbe riconsiderare in senso innovativo l'intera materia; la stessa, di conseguenza, non può rientrare, al momento, nella libera disponibilità dei singoli enti neanche a seguito di procedure concertative o di contrattazione decentrata.

**Quesito: N 7. Esistono 'differenze' tra il personale dell'area di vigilanza classificato nella posizione economica D1 in relazione al diverso sistema di selezione utilizzato dall'ente (da un lato selezione interna per progressione verticale ai sensi dell'art. 4 del CCNL del 31.3.1999 e, dall'altro riclassificazione ai sensi dell'art. 29 del CCNL del 14.9.2000)?**

Al riguardo possiamo affermare che la risposta è senza dubbio negativa, nel senso che non esistono differenze sostanziali per quanto attiene al contenuto delle competenze e delle mansioni e al connesso livello di responsabilità.

Per una corretta valutazione del problema bisogna, infatti, tener conto dei seguenti elementi di valutazione:

1. l'allegato A al CCNL del 31.3.1999 prevede una unica declaratoria di professionalità per ciascuna categoria e, quindi, anche per la categoria D;
2. nell'ambito di ogni categoria, compresa la categoria D, possono essere collocati diversi profili professionali che si distinguono soltanto per la diversa tipologia delle prestazioni che sono richieste;
3. l'art. 3, comma 2, del CCNL del 31.3.1999 afferma che "tutte le mansioni ascrivibili a ciascuna categoria, in quanto professionalmente equivalenti, sono esigibili";
4. dal citato "principio della equivalenza" delle mansioni nella stessa categoria deriva, naturalmente, anche il conseguente principio che, sempre nella stessa categoria, non esistono posizioni di gerarchia o di sovraordinazione di alcuni profili rispetto ad altri.

I criteri interpretativi sopra esposti hanno valore anche per i profili dell'area di vigilanza collocati nella categoria D, la cui valenza professionale non può in alcun modo essere influenzata dalle modalità selettive attraverso le quali i lavoratori interessati hanno conseguito tale classificazione, neanche se tali modalità si fossero realizzate attraverso un concorso pubblico.

Siamo quindi del parere che per l'area di vigilanza possa essere individuato, in posizione D1, un unico profilo che può assumere la denominazione di "specialista dell'area di vigilanza".

La unicità del profilo non significa appiattimento dei ruoli e delle competenze la cui diversificazione, anche in termini gerarchici, assume un particolare e inevitabile rilievo proprio per l'area di vigilanza.

Ma in questo caso non è il profilo che differenzia i ruoli dei diversi soggetti, profilo che resta sempre lo stesso, ma gli incarichi di direzione, di coordinamento e di responsabilità che possono essere conferiti ai singoli in relazione al vigente regolamento degli uffici e servizi.

Poniamo in evidenza, con estrema convinzione, che per una corretta gestione del personale di tutte le aree professionali, occorre tener sempre ben distinti gli aspetti della classificazione (categorie, profili e mansioni) da tutti gli altri aspetti di valenza organizzativa che dipendono dai modelli ordinamentali adottati dai singoli enti.

In estrema sintesi possiamo anche affermare che il "profilo professionale" non deve essere mai confuso con un "incarico organizzativo"; il profilo non crea mai gerarchia rispetto ad altri profili della stessa categoria; la gerarchia o la sovraordinazione può derivare, invece, dalla tipologia dell'incarico conferito al singolo dipendente.

**Quesito: N 8. È possibile per il dipendente imporre la variazione del proprio profilo professionale?**

Il lavoratore non può vantare alcun "diritto" alla modifica del proprio profilo professionale, anche in presenza di una sua utilizzazione in mansioni diverse dal profilo di appartenenza ma "equivalenti" perché riconducibili alla medesima categoria. Riteniamo, peraltro, che il datore di lavoro pubblico (dirigente), nell'ambito dei poteri assimilati a quelli del datore di lavoro privato, secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, può ben valutare la convenienza ad accogliere le richieste (non le pretese) del lavoratore interessato e consentire, quindi, la modifica del profilo professionale quando sussista sia il relativo posto vacante in organico e sia un evidente migliore utilizzazione delle prestazioni del lavoratore con diretti vantaggi per la qualità dei servizi resi agli utenti. Tale modifica, naturalmente, deve essere formalizzata nel rispetto della disciplina del D.Lgs.n.152 del 1997.

**Quesito: N 9. Quali regole devono essere seguite per la individuazione e collocazione dei profili professionali? Il personale può essere riclassificato in base alle mansioni svolte?**

Dobbiamo precisare che la individuazione dei profili professionali e la loro collocazione corretta nelle categorie di cui al CCNL del 31.3.1999, è rimessa, nel rispetto del vincolo della concertazione con le OO.SS., all'autonomo apprezzamento dei singoli enti che devono assumere le relative decisioni con riguardo alla declaratoria professionale di ogni categoria.

Precisiamo ancora che il CCNL non si occupa della collocazione dei singoli lavoratori in base alle mansioni svolte, ma prende in esame scelte oggettive correlate al modello organizzativo adottato. Richiamiamo infine l'attenzione sull'ipotesi che una eventuale ricollocazione di un profilo professionale in una categoria superiore, a seguito di un arricchimento dei relativi contenuti, non può comportare anche l'automatico reinquadramento del personale interessato che potrà solo fruire, alle condizioni prescritte, dei percorsi verticali di carriera, secondo la disciplina dell'art. 4 del CCNL del 31.3.1999.

**Quesito: N10. Qual' è la procedura da seguire per l'individuazione dei profili professionali e per la loro collocazione all'interno delle categorie previste dall'art. 3 del CCNL del 31.3.1999? Quali sono le conseguenze dell'eventuale ricollocazione in categoria superiore di un determinato profilo professionale?**

L'individuazione dei profili professionali e la loro collocazione corretta nelle categorie di cui al CCNL del 31.3.1999, è rimessa, nel rispetto del vincolo della concertazione con le OO.SS., all'autonomo apprezzamento dei singoli enti che devono assumere le relative decisioni con riguardo alla declaratoria professionale di ogni categoria.

Precisiamo ancora che il CCNL non si occupa della collocazione dei singoli lavoratori in base alle mansioni svolte, ma prende in esame scelte oggettive correlate al modello organizzativo adottato.

Richiamiamo infine la vostra attenzione che una eventuale ricollocazione di un profilo professionale in una categoria superiore non può comportare anche l'automatico reinquadramento del personale interessato che potrà solo fruire, alle condizioni prescritte, dei percorsi verticali di carriera, secondo la disciplina dell'art. 4 del CCNL del 31.3.1999.

**Quesito: N11. Come deve regolarsi un ente che intenda modificare i profili professionali su alcuni posti di organico vacanti o che intenda assegnare un nuovo profilo professionale ai dipendenti in servizio ? In quest'ultima ipotesi è necessario il consenso degli interessati ?**

L'art. 89, comma 2 del D. Lgs. 267/2000 assegna espressamente alla potestà regolamentare degli enti la disciplina di "ruoli, dotazioni organiche e loro consistenza complessiva", mentre il successivo comma 5 stabilisce che gli enti provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché alla organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti (fatte salve le norme sugli enti dissestati e strutturalmente deficitari).

L'art. 89, comma 6 del D. Lgs. 267/2000, con disposizione del tutto analoga a quella contenuta nell'art. 5, comma 2 del D. Lgs. 165/2001, prevede, inoltre, che " ... le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte dai soggetti preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato

datore di lavoro” nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui al comma 1 dello stesso articolo, che devono disciplinare l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità.

A sua volta l'art. 3, comma 2 del CCNL del 31.3.1999 stabilisce che “ai sensi dell'art. 56 del D. Lgs. n. 29 del 1993, come modificato dal D. Lgs. n. 80 del 1998 (ora art. 52 del D. Lgs. 165/2001), tutte le mansioni ascrivibili a ciascuna categoria, in quanto professionalmente equivalenti, sono esigibili. L'assegnazione di mansioni equivalenti costituisce atto di esercizio del potere determinativo dell'oggetto del contratto di lavoro”; mentre il comma 6 dello stesso articolo rinvia all'ente, in relazione al proprio modello organizzativo, la concreta individuazione dei profili professionali (ulteriori a quelli indicati, a titolo esemplificativo, nell'allegato A) seppure con il vincolo della concertazione (art. 8, comma 1 CCNL 1.4.1999 e art. 16, comma 2 CCNL 31.3.1999).

Dalle citate disposizioni si evince che ogni determinazione circa la dotazione organica, i profili professionali e le mansioni del personale, rientra nel potere di organizzazione dell'ente che non solo può operare, in base al proprio ordinamento, la trasformazione dei profili professionali sui posti di organico (vacanti o meno), ma può anche modificare i profili professionali attribuiti ai dipendenti, con l'unico vincolo dell'equivalenza delle mansioni.

Naturalmente, nulla vieta di ricercare soluzioni che, oltre che corrispondere alle esigenze dell'ente, abbiano anche il consenso del personale interessato.

**Quesito: N12. E' possibile utilizzare lo strumento della progressione verticale per assegnare al dipendente che abbia già un profilo professionale con accesso in B1 un nuovo profilo professionale avente anch'esso accesso in B1 ?**

La progressione verticale nel sistema di classificazione disciplinata dall'art. 4 del CCNL del 31.3.1999 deve essere utilizzata esclusivamente per il **passaggio dei dipendenti alla categoria immediatamente superiore** (nel limite dei posti vacanti della dotazione organica di tale categoria che non siano stati destinati all'accesso dall'esterno) o per la **copertura dei posti vacanti dei profili delle categorie B e D di cui all'art. 3, comma 7 dello stesso CCNL**, riservando, in tale ipotesi, la partecipazione alle relative selezioni al personale degli altri profili delle medesime categorie.

Pertanto, la progressione verticale potrebbe essere utilizzata, ad esempio, per il passaggio dei dipendenti della categoria C alla categoria D o per il passaggio dei dipendenti con profilo professionale avente il trattamento tabellare iniziale in B1 ad un diverso profilo professionale avente il trattamento tabellare iniziale in B3 (è l'ipotesi prevista dal richiamato art. 3, comma 7 del CCNL del 31.3.1999).

Nel caso segnalato da codesto Comune, invece, **lo strumento non è utilizzabile** non ricorrendo nessuna delle ipotesi previste dal citato art. 4 (infatti, il dipendente ha un profilo professionale con tabellare iniziale in B1, lo stesso del nuovo profilo che gli volete attribuire).

Il cambio di profilo potrà però essere disposto nell'esercizio dei poteri del privato datore di lavoro (art. 5, comma 2 del D. Lgs. 165/2001) tra i quali rientra anche quello di determinare (e modificare) l'oggetto del contratto di lavoro. Tale potere è espressamente richiamato dall'art. 2, comma 3 del CCNL 31.3.1999, secondo il quale “tutte le mansioni ascrivibili a ciascuna categoria, in quanto professionalmente equivalenti, sono esigibili”.

Il problema è, dunque, solo quello di valutare se le mansioni proprie del nuovo profilo professionale, ascritte alla stessa categoria di inquadramento del lavoratore, possano essere considerate professionalmente equivalenti a quelle da ultimo svolte.

<p style="text-align: center;"><b>Norma di inquadramento del personale il servizio nel nuovo sistema di classificazione (Art. 7 CCNL del 31/3/1999)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Il personale in servizio alla data di stipulazione del presente CCNL è inserito, con effetto dalla medesima data, nel nuovo sistema di classificazione con la attribuzione della categoria e della posizione economica corrispondenti alla qualifica funzionale e al trattamento economico fondamentale in godimento (tabellare più eventuale livello economico differenziato), secondo le prescrizioni della allegata tabella C.</li> <li>2. Il trattamento economico corrispondente alla posizione attribuita ai sensi del comma 1, indicato nella colonna 3 della tabella C, sostituisce e assorbe le voci retributive stipendio tabellare e livello economico differenziato di cui all'art. 28, comma 1, del CCNL del 6.7.1995.</li> <li>3. Il personale della ex prima e seconda qualifica funzionale è collocato, con decorrenza 1.1.1998, nella ex terza qualifica funzionale e, con decorrenza dalla data di stipulazione del presente CCNL, nella categoria A, con la attribuzione dei relativi trattamenti tabellari iniziali, con riassorbimento dell'indennità di cui all'art. 4, comma 3 del CCNL del 16.7.1996.</li> <li>4. Il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, inquadrato nella ex quinta qualifica funzionale è collocato, con decorrenza 1.1.1998, nella ex sesta qualifica funzionale e, con decorrenza dalla data di stipulazione del presente CCNL nella categoria C, con la attribuzione dei relativi trattamenti tabellari iniziali e con il conseguente riassorbimento della integrazione tabellare prevista dall'art. 37, comma 1, lett. a) del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni e integrazioni.</li> <li>5. A seguito della riclassificazione del personale dell'area di vigilanza di cui al comma 4, gli enti adottano tutte le misure atte a dare adeguata valorizzazione alle posizioni di coordinamento e controllo collocate nella ex 6<sup>a</sup> qualifica funzionale della medesima area a seguito di procedure concorsuali.</li> <li>6. Ai fini dell'applicazione del presente articolo, gli enti devono prioritariamente considerare anche gli effetti della eventuale ritardata applicazione delle norme sul livello economico differenziato, relativamente alle selezioni non ancora concluse alla data indicata nel comma 1.</li> <li>7. All'onere derivante dall'applicazione dei commi 3 e 4 del presente articolo e dell'art. 12, comma 4, si fa fronte con le somme di cui all'art. 2, comma 2, del CCNL 16.7.1996. Le ulteriori disponibilità dello stesso articolo 2, comma 2, del CCNL 16.7.1996 saranno utilizzate secondo le indicazioni del CCNL 1998-2001.</li> </ol>	
---	--

## ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

**Quesito: O 1. Le disposizioni di primo inquadramento previste dal CCNL del 31.3.1999 consentono di operare una ricollocazione del personale per casi particolari, diversa da quella riportata nella tabella C allegata allo stesso CCNL?**

Le disposizioni di inquadramento del personale in servizio nel nuovo sistema di classificazione contenute nell'art. 7 del CCNL del 31.3.1999 e nella tabella C allegata allo stesso CCNL sono tassative e non consentono alcuna deroga. Pertanto il personale dovrà essere inquadrato nel nuovo ordinamento professionale esclusivamente in base alla qualifica funzionale ed al trattamento economico fondamentale in godimento (ivi compreso il LED) secondo le prescrizioni della citata tabella C.



Devono conseguentemente ritenersi vietati: il reinquadramento per mansioni, il reinquadramento operato solo in base al trattamento economico posseduto (ivi comprese le indennità ad personam), la riclassificazione dei profili posseduti, il reinquadramento operato in sede di stipula del nuovo contratto individuale e qualsiasi altra operazione in contrasto con le tassative previsioni contrattuali.

**Quesito: O 2. Vi sono casi in cui è possibile procedere alla riclassificazione o promozione automatica del personale nella categoria superiore? E' possibile classificare un dipendente in un profilo con ingresso in B3 o in D3 se egli abbia già acquisito un identico trattamento economico a seguito di progressione orizzontale?**

Confermiamo che la collocazione dei profili professionali, attuale o futura, ha un contenuto esclusivamente oggettivo e non produce in nessun caso effetti automatici sull'inquadramento dei soggetti. Eventuali sviluppi verticali di carriera possono essere realizzati solo alle condizioni indicate dal D.Lgs. n. 29/93 e dall'art. 4 del Ccnl del 31.3.1999.

Il dipendente in possesso di un profilo professionale con trattamento tabellare in B1 o D1 che, per effetto di progressione economica orizzontale, abbia acquisito la posizione di sviluppo B3 o D3 non può essere riclassificato senza selezione in un posto di organico e in un profilo con parametro tabellare di ingresso in B3 o D3, anche se resta invariato il trattamento economico stipendiale, con esclusione della I.I.S. che è contraddistinta da due diversi valori (vedi anche quesito S5 e relative tabelle). Il CCNL, infatti, richiede, proprio per tale ipotesi, l'espletamento della selezione riservata di cui all'art. 4, comma 2.

**Quesito: O12. E' possibile chiarire il sistema di primo inquadramento del personale nelle categorie? E' consentito l'automatico reinquadramento in base al profilo o alle mansioni?**

La trasposizione del precedente ordinamento per qualifiche funzionali al nuovo sistema di classificazione, introdotto dal CCNL del 31.3.1999, avviene esclusivamente sulla base delle precise indicazioni contenute nella tabella C allegata al citato CCNL. Pertanto, alla luce di tali tassative indicazioni, il personale è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione esclusivamente in base alla qualifica funzionale ed al trattamento economico fondamentale in godimento, ivi compreso il LED.

Conseguentemente sono da escludersi reinquadramenti per mansioni, riclassificazione dei profili posseduti, reinquadramenti operati in sede di stipula del nuovo contratto individuale e qualsiasi altra operazione in contrasto con le prescrizioni della citata tabella C.

Eventuali sviluppi verticali di carriera (sia nel senso di passaggio di categoria che di passaggio, nelle categorie, B e D ad uno dei profili con parametro tabellare di ingresso in B3 o D3), possono realizzarsi solo mediante selezioni interne alle condizioni indicate dal D.Lgs.n.29/1993 e dall'art.4 del CCNL del 31.3.1999.

L'art.3, comma 7, l'art.13 e le indicazioni contenute nell'allegato A, relativamente alle categorie B e D, non si possono interpretare nel senso di consentire forme di libero reinquadramento del personale in sede di applicazione del nuovo sistema di classificazione.

Tali disposizioni, soprattutto quelle dell'allegato A, valgono solo a fornire indicazioni agli enti su quali siano i profili da ascrivere, all'interno delle categorie B e D, al trattamento tabellare iniziale corrispondente alla posizione economica B3 e D3, (nella posizione B3 i profili della ex V q.f. e in quella D3 i profili della ex VIII q.f.). Si tratta, quindi, di previsioni di carattere specificativo e quindi statico, e non dinamico. Riguardano la collocazione dei profili e dei relativi posti in organico e non delle persone fisiche.

Pertanto, nel caso in esame, il dipendente interessato inquadrato nella ex VII q.f., ed in possesso del LED deve essere correttamente collocato nella categoria D, posizione economica D2; solo se già inquadrato nella ex VIII q.f., proprio alla luce dell'art.3, comma 7, dell'art.13 e delle previsioni dell'allegato A, avrebbe potuto essere inquadrato nei profili con trattamento tabellare iniziale D3.

Riteniamo opportuno, per completezza informativa, aggiungere anche che ove il dipendente in questione acquisisse, in virtù di progressione economica orizzontale, la posizione economica D3, egli continuerebbe a svolgere esclusivamente i compiti e le mansioni correlate al profilo giuridico D1. Infatti, la progressione economica orizzontale di cui all'art.5 del CCNL del 31.3.1999 remunera solo ed esclusivamente il particolare impegno qualitativo e quantitativo del lavoratore nell'espletamento delle mansioni proprie e quindi non determina un mutamento del profilo. Si tratterebbe, quindi, del raggiungimento da parte del dipendente di una posizione D3 di valenza esclusivamente economica.

Per poter accedere, invece, ad uno dei profili (ex VIII q.f.) per i quali è previsto un trattamento tabellare iniziale corrispondente alla posizione economica D3, proprio perché si tratta di un mutamento della posizione professionale del dipendente e della occupazione di un diverso posto in organico (il lavoratore quindi, cambia il profilo rivestito per svolgere mansioni diverse e più qualificate) è necessario attivare, sussistendone i presupposti, le procedure selettive interne previste dall'art.4 del CCNL del 31.3.1999.

**Quesito: O13. Il personale della ex quarta qualifica con LED poteva essere inquadrato automaticamente nella posizione giuridica B3 in base alle mansioni svolte o al profilo posseduto? Tale nuovo reinquadramento può essere conseguito in base alla ricollocazione dei profili?**

I lavoratori che nel precedente ordinamento erano inquadrati formalmente nella ex IV q. f. e fruivano di LED, nel nuovo sistema di classificazione non potevano non essere collocati nella categoria B, posizione economica B2, come prescritto dall'articolo 7 e dalla Tabella C allegata al CCNL del 31.3.1999.

Tali disposizioni sono tassative e non consentono alcuna deroga. Pertanto, il personale doveva essere inquadrato nel nuovo sistema di classificazione esclusivamente in base alla qualifica funzionale ed al trattamento fondamentale in godimento (ivi compreso il LED), secondo le prescrizioni della citata tabella C.

Devono conseguentemente ritenersi vietati: il reinquadramento per mansioni, quello operato solo in base al trattamento economico posseduto (ivi comprese le indennità ad personam), la mera riclassificazione dei profili posseduti, il reinquadramento operato in sede di stipula del nuovo contratto individuale e qualsiasi altra operazione in contrasto con le tassative previsioni contrattuali.

La previsione contenuta nell'allegato A, circa la ricollocazione dei profili, ha carattere programmatico e deve essere letta unitamente all'articolo 3, comma 6 e 7, del CCNL del 31.3.1999. In base a tali disposizioni gli enti hanno il potere di individuare, in maniera autonoma, tutti i profili professionali necessari alle loro esigenze operative e di collocarli nelle diverse categorie nel rispetto delle declaratorie contenute nell'allegato A.

In tale ambito gli enti individueranno anche i profili da collocare nelle posizioni tabellari B3 e D3, tenendo conto appunto dell'allegato A, nel senso che trattandosi di profili con caratteristiche che, secondo il precedente ordinamento professionale, ne consentivano la collocazione nelle ex V ed VIII q. f., essi, nel nuovo sistema di classificazione, sono inseriti rispettivamente nelle categorie B e D, con trattamento tabellare iniziale B3 e D3.

La collocazione dei profili professionali, attuale e futura, ha un contenuto esclusivamente oggettivo e non produce effetti automatici sull'inquadramento dei soggetti che eventualmente possono avere svolto mansioni analoghe a quelle riclassificate.

Alle pubbliche amministrazioni, infatti, non è consentito l'utilizzo della promozione diretta, diversamente da quanto previsto nel settore privato. A tal fine gli enti potranno utilizzare solo i percorsi verticali di carriera previsti dall'articolo 4 del CCNL, nel rispetto dei principi enunciati negli articoli 36 e 56 del D.Lgs.n.29/1993.

I posti vacanti nei profili professionali riclassificati possono, infatti, in base alla programmazione triennale dei fabbisogni, di cui all'articolo 39 della legge della legge 449/1998, essere destinati alle selezioni interne per favorire lo sviluppo verticale di carriera del personale interno, avendo cura di destinare un'adeguata quota di altri posti vacanti alle selezioni esterne.

**Nota: Il richiamo agli artt. 36 e 56 del D. Lgs. 29/93 deve ora intendersi riferito agli artt. 35 e 52 del D. Lgs. 165/2001**

**Quesito: O15. E' possibile attivare procedure di riclassificazione o di promozione automatica del personale in servizio al fine di garantire sviluppi di carriera?**

Evidenziamo in riferimento al quesito, in primo luogo che le disposizioni di inquadramento del personale in servizio nel nuovo sistema di classificazione contenute nell'art. 7 del CCNL del 31.3.1999 e nella tabella C allegata allo stesso CCNL sono tassative e non consentono alcuna deroga.

Circa la possibilità di procedere alla riclassificazione o promozione automatica del personale nella categoria superiore, confermiamo che eventuali sviluppi verticali di carriera possono essere realizzati solo alle condizioni indicate dal D.Lgs. 29/93 e dall'art. 4 del Ccnl del 31.3.1999.

Pertanto, riteniamo che il personale non può essere riclassificato senza selezione in un posto di organico e in un profilo differente da quello di appartenenza, richiedendo, il CCNL, infatti, l'espletamento della selezione riservata di cui all'art. 4, comma 2. Il dipendente può, peraltro aspirare ad una progressione economica orizzontale ai sensi dell'art.5, del CCNL del 31.3.1999 conseguendo così in analogo incremento economico, pur conservando il profilo e il posto di organico della propria categoria.

**Nota: Il richiamo al D. Lgs. 29/93 deve ora intendersi riferito al D. Lgs. 165/2001**

<p style="text-align: center;"><b>Norme finali e transitorie del Capo I (Art. 12 CCNL del 31/3/1999)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. L'inserimento nel nuovo sistema di classificazione in conformità del presente CCNL deve risultare dal contratto individuale che tutti i dipendenti in servizio dovranno stipulare ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 6.7.1995. In caso di progressione verticale nel sistema di classificazione ai sensi dell'art. 4 gli enti comunicano ai dipendenti il nuovo inquadramento conseguito ai sensi della L. 152/97.</li> <li>2. Sono portati a compimento i concorsi interni o pubblici banditi alla data di stipulazione del presente contratto. I vincitori sono automaticamente collocati nel nuovo sistema di classificazione, secondo quanto previsto nella tabella C, con effetto dalla data stabilita nel contratto individuale per la decorrenza della nuova posizione acquisita a seguito dell'espletamento del concorso o della selezione.</li> <li>3. Fino al 31.12.2001, la progressione economica di cui all'art. 5 del personale dei profili con trattamento tabellare iniziale corrispondente alle posizioni economiche B1 e D1 delle relative categorie può svilupparsi fino all'acquisizione degli incrementi retributivi corrispondenti, rispettivamente, ai valori B4 e D3.</li> <li>4. In sede di prima applicazione dell'art. 7, le Camere di Commercio tengono conto anche dell'accordo 7 ottobre 1993, punto b, sottoscritto dall'Unioncamere e dalle OO.SS., previa verifica tra i soggetti che lo hanno stipulato.</li> </ol>	
<p style="text-align: center;"><b>Norme finali e transitorie di inquadramento economico (Art. 15 CCNL 31/3/99)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Al personale assunto dopo la stipulazione del presente CCNL viene attribuito il trattamento tabellare iniziale di cui alla tabella allegato B previsto per la categoria cui il profilo di assunzione appartiene secondo la disciplina dell'art. 13, comma 1.</li> <li>2. In caso di passaggio tra categorie, nonché di acquisizione di uno dei profili di cui all'art. 3, comma 7, al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria o profilo. Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo personale la differenza, assorbibile nella successiva progressione economica.</li> <li>3. Al personale proveniente per processi di mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.</li> </ol>	
<p style="text-align: center;"><b>Finanziamento del sistema di classificazione (Art. 14 CCNL del 31/3/99)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le procedure selettive di cui all'art. 4 sono indette, ai sensi delle vigenti disposizioni, nel rispetto della programmazione in tema di gestione delle risorse umane e di reclutamento del personale, utilizzando le risorse a tal fine disponibili nei bilanci degli enti.</li> <li>2. Per il finanziamento della progressione all'interno delle categorie di cui all'art. 5 e della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 10, gli enti provvedono, con la decorrenza prevista dall'art. 9, comma 6, alla costituzione di due distinti fondi annuali. Limitatamente al periodo 1998-2001, il CCNL, nel disciplinare le modalità di finanziamento degli oneri derivanti dalla progressione economica all'interno della categoria, dovrà individuare anche idonei strumenti per il controllo della spesa e per stimolare la selettività della stessa progressione prevedendo l'individuazione di valori massimi di riferimento per il costo del personale di ciascuna categoria e le regole per i relativi aggiornamenti e/o modificazioni.</li> </ol>	

<p>3. In attesa della disciplina del CCNL 1998-2001, nel fondo per il finanziamento della progressione economica all'interno delle categorie di cui all'art. 5 confluisce, dalla data di stipulazione del presente CCNL, l'insieme delle risorse già destinate alla corresponsione, al personale in servizio alla stessa data, del livello economico differenziato.</p> <p>4. Le condizioni, le procedure e gli adempimenti necessari per l'incremento del fondo di cui al comma 3 e per la effettiva costituzione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 10, formano oggetto di organica disciplina nell'ambito del CCNL per il quadriennio 1998-2001.</p>	
--	--

<p style="text-align: center;"><b>Finanziamento degli oneri di prima attuazione (Art. 19 CCNL del 1/4/1999)</b></p> <p>1. Agli oneri derivanti dalla riclassificazione del personale previsto dall'art. 7, commi 3 e 4 e dall'art.12, comma 4, del CCNL del 31.3.1999, si fa fronte mediante utilizzo parziale delle risorse dei singoli enti indicate nell'art. 2, comma 2 del CCNL del 16.7.1996. Le disponibilità dei fondi destinati al trattamento economico accessorio per l'anno 1998 e successivi sono ridotte in misura proporzionale.</p> <p>2. Agli oneri derivanti dal pagamento delle prime tre mensilità degli incrementi tabellari previsti dall'art.12, comma 1, del presente contratto, con decorrenza dall'1.7.1999, si fa fronte con le risorse finanziarie che i bilanci dei singoli enti hanno già destinato alle spese per il trattamento economico del personale per l'anno 1999, secondo la programmazione triennale dei fabbisogni, e senza necessità di ulteriori integrazioni</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Progressione verticale nel sistema di classificazione (Art. 4 CCNL del 31/3/1999)</b></p> <p>1. Gli enti disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'<b>art. 36 del D. Lgs. 29/93, come modificato dagli artt. 22 e 23 del D. Lgs. 80/98</b>, e tenendo conto dei requisiti professionali indicati nelle declaratorie delle categorie di cui all'allegato A, le procedure selettive per la progressione verticale finalizzate al passaggio dei dipendenti alla categoria immediatamente superiore del nuovo sistema di classificazione, nel limite dei posti vacanti della dotazione organica di tale categoria che non siano stati destinati all'accesso dall'esterno.</p> <p>Analoga procedura può essere attivata dagli enti per la copertura dei posti vacanti dei profili delle categorie B e D di cui all'art. 3, comma 7, riservando la partecipazione alle relative selezioni al personale degli altri profili professionali delle medesime categorie.</p> <p>2. Gli enti che non versino nelle condizioni strutturalmente deficitarie ai sensi delle vigenti disposizioni procedono alla copertura dei posti vacanti dei profili caratterizzati da una professionalità acquisibile esclusivamente dall'interno degli stessi enti con le medesime procedure previste dal presente articolo.</p> <p>3. Alle procedure selettive del presente articolo è consentita la partecipazione del personale interno anche prescindendo dai titoli di studio ordinariamente previsti per l'accesso dall'esterno, fatti salvi quelli prescritti dalle norme vigenti.</p> <p>4. Anche i posti ammessi a selezione ai sensi del comma 1 sono coperti mediante accesso dall'esterno se la selezione stessa ha avuto esito negativo o se mancano del tutto all'interno le professionalità da selezionare.</p> <p>5. Il personale riclassificato nella categoria immediatamente superiore a seguito delle procedure selettive previste dal presente articolo, non è soggetto al periodo di prova.</p>	<p><b>ora art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Disposizioni in materia di progressione verticale nel sistema di classificazione (Art. 9 CCNL del 5/10/2001)</b></p> <p><b>1.</b> In materia di progressione verticale del personale nel sistema di classificazione, è integralmente ed esclusivamente confermata la disciplina dell'art.4 del CCNL del 31.3.1999, relativo alla revisione del sistema di classificazione del personale del comparto Regioni-Autonomie Locali, anche nella vigenza dell'art.91, comma 3, del T.u.e.l.(<b>D.Lgs.</b>) n.267/2000.</p>	

## ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

**Quesito: O35. Il blocco delle assunzioni previsto dall'art. 19 della L. 448/2001 impedisce anche di coprire i posti di organico vacanti utilizzando lo strumento della progressione verticale ?**

Si è del parere che il blocco delle assunzioni a tempo indeterminato previsto dall'art. 19 della L. 448/2001 (per gli enti che non abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno 2001) **non impedisce** anche la copertura dei posti disponibili attraverso la procedura di cui all'art. 4 del CCNL del 31.3.1999 (progressione verticale).

Infatti, il blocco dell'art. 19 è applicabile solo in caso di **costituzione di un nuovo rapporto di lavoro**, mentre la progressione verticale nel sistema di classificazione disciplinata dall'art. 4 del CCNL del 31.3.1999 comporta semplicemente **la modifica di un rapporto di lavoro già esistente**.

**Quesito: O36. Ulteriori chiarimenti su blocco delle assunzioni ex art. 19 L. 448/2001 e progressioni verticali**

Riteniamo che le progressioni verticali, attuate ai sensi dell'art. 4 del CCNL del 31.3.1999, siano da ritenersi escluse dal "blocco delle assunzioni" previsto dall'art. 19 della legge n. 448 del 2001.

E' ormai condiviso, anche dalla giurisprudenza di Cassazione, che i passaggi di categoria del personale in servizio non possono essere assimilati a "nuove assunzioni" che richiedono invece un percorso selettivo esterno e pubblico.

Inoltre, il contenzioso relativo alle selezioni interne è ricompreso nella giurisdizione del giudice del lavoro mentre quello correlato alle selezioni pubbliche resta ancora nella competenza del giudice amministrativo.

Rileviamo, infine, che anche autorevoli posizioni espresse dall'ANCI e dal Ministero dell'Interno, confermano il contenuto delle nostre indicazioni.

**Quesito: R 1. Quali sono gli adempimenti necessari per realizzare una corretta progressione verticale del personale?**

La materia è regolata dagli artt. 36, 36-bis e 56 del D.Lgs. n. 29/93 e dall'art. 4 del CCNL del 31.3.1999. In base a tali disposizioni gli enti devono:

- adottare apposito regolamento per disciplinare le due tipologie di selezione: la prima per l'accesso dall'esterno e la seconda per le progressioni verticali. Quest'ultima espressione ricomprende le diverse dizioni oggi comunemente usate per designare la fattispecie, come ad esempio concorsi interni, progressioni verticali di carriera, selezioni interne, concorsi interni per professionalità acquisite all'interno dell'ente ecc. Il regolamento dovrà occuparsi non solo della procedura da seguire nelle due diverse tipologie di selezione ma anche dei relativi requisiti tenendo conto dei principi indicati nell'art. 36 del D.Lgs. n. 29/1993, della disciplina dell'art. 4 del CCNL del 31.3.1999 e nel rispetto delle declaratorie delle diverse categorie di cui all'allegato A allo stesso CCNL e conseguentemente anche delle declaratorie dei singoli profili professionali cui la selezione si riferisce;
- provvedere alla programmazione dei fabbisogni per stabilire il numero dei posti da coprire distinguendo quelli da destinare all'accesso dall'esterno (in misura adeguata - cfr. art. 36, comma 1, del D.Lgs. n. 29/1993) da quelli riservati alle progressioni verticali.

**Nota: Il rinvio agli artt. 36 e 36 bis e all'art. 56 del D. Lgs. 29/93 deve intendersi riferito, rispettivamente, agli artt. 35 e 52 del D. Lgs. 165/2001**

**Quesito: R 2. Il personale delle categorie A e C può partecipare alle selezioni interne per la copertura, rispettivamente, di posti correlati a profili con posizione tabellare iniziale B3 e D3?**

La materia è regolata dall'art. 4, comma 1, del CCNL del 31.3.1999, ma è stata riconsiderata dalle Parti negoziali che hanno sottoscritto il Ccnl del 14.9.2000, le quali, nella Dichiarazione congiunta n. 5, hanno ritenuto che "gli enti, nell'ambito della propria autonomia regolamentare possono disciplinare anche le modalità di accesso a posti di categoria B3 per il personale appartenente alla categoria A e a posti di categoria D3 per il personale appartenente alla categoria C".

**Quesito: R 3. Alle selezioni per la categoria C possono partecipare i dipendenti classificati in B1 o soltanto quelli in B3?**

Le selezioni verticali interne, ai sensi dell'art. 4 del CCNL del 31.3.1999, sono previste per i passaggi del personale da una categoria a quella immediatamente superiore, senza alcuna specifica e particolare limitazione. Conseguentemente, alle selezioni per la categoria C possono partecipare tutti i dipendenti comunque classificati in B (da B1 a B6).

**Quesito: R 4. In seguito alla progressione verticale interna di cui all'art. 4 del CCNL del 31.3.1999 si ha la cessazione del precedente rapporto di lavoro oppure non c'è soluzione di continuità? Le ferie e gli altri istituti vengono calcolati ex novo o continuano sulla base del vecchio rapporto?**

A seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 31.3.1999 sul nuovo modello di classificazione del personale, si è indubbiamente realizzata la netta distinzione tra le procedure selettive o concorsuali pubbliche, affidate al regolamento dell'Ente nel rispetto dei principi stabiliti dagli artt. 36 e 36-bis del D.Lgs. n. 29/93, e le procedure selettive interne, meglio definite "progressioni verticali nel sistema di classificazione" dall'art. 4 del CCNL citato.

La distinzione non è solo terminologica ma ha valenza sostanziale in quanto:

a) le prime appartengono ancora all'area pubblicistica, richiedono l'adozione di provvedimenti amministrativi, scontano un contenzioso avanti al TAR e al Consiglio di Stato;

b) le seconde, derivando da una fonte negoziale, ricadono interamente nell'area del diritto civile, richiedono la formalizzazione delle decisioni con atti di diritto privato, sono ricomprese, più precisamente, nella vasta attività di gestione del rapporto di lavoro che è affidato alla competenza dei dirigenti che la esercitano con i poteri e le capacità del privato datore di lavoro ai sensi dell'art. 4, comma 2, del D.Lgs. 29/93 e successive modificazioni ed integrazioni.

Ne consegue che il passaggio alla categoria superiore per effetto dell'art. 4 del CCNL del 31.3.1999 non comporta la cessazione del precedente rapporto di lavoro nella categoria inferiore e l'inizio di un rapporto nuovo nella categoria superiore; poiché il CCNL qualifica detto passaggio come "progressione verticale" abbiamo soltanto una modificazione parziale del rapporto di lavoro già in essere che continua anche nella nuova categoria senza soluzione di continuità.

Permangono, pertanto, i diritti e gli obblighi correlati al rapporto pregresso per tutti gli istituti contrattuali: le ferie residue devono essere fruite; il periodo di comporto per malattia continua ad essere calcolato senza interruzione, etc.

**Nota: Il rinvio agli artt. 36 e 36 bis del D. Lgs. 29/93 deve intendersi riferito all'art. 35 del D. Lgs. 165/2001**

**Quesito: R 5. La progressione verticale di cui all'art. 4 del CCNL del 31.3.1999 è diversa dal concorso interno? Con quali criteri si può correttamente derogare dal possesso del titolo di studio? Sono possibili passaggi dal tabellare B3 al tabellare D1 o D3?**

A seguito della entrata in vigore del CCNL del 31.3.1999 relativo al nuovo sistema di classificazione del personale del Comparto Regioni – Autonomie Locali, la progressione verticale del personale già in servizio trova la sua regolamentazione esclusivamente nell'art.4 di tale CCNL.

Tale clausola ha riassorbito anche la particolare modalità di acquisizione da parte del dipendente della qualifica superiore tramite concorsi interni, prevista dall'art.6, comma 12, della legge n.127/1997. A tal fine è sufficiente la lettura del comma 2 del sopra citato art.4 del CCNL del 31.3.1999.

Alla luce delle disposizioni contenute in tale articolo, sicuramente non sono possibili salti "multipli" di categoria o passaggi diretti dalla categoria B, posizione economica B3, alla categoria D, posizione economica tabellare D1 o D3.

Infatti, espressamente l'art.4, comma 1, stabilisce che le procedure selettive interne da esso previste sono finalizzate solo al passaggio del personale nella categoria immediatamente superiore a quella di appartenenza.

Per ciò che attiene alla possibile deroga al titolo di studio richiesto per l'accesso ad una determinata categoria e gli eventuali tempi minimi di permanenza in una categoria ai fini del passaggio in una superiore (alla luce di quanto sopra detto deve essere quella immediatamente superiore), si tratta di elementi che dipendono esclusivamente dalle autonome valutazioni e decisioni degli enti. Si deve, comunque, ricordare che 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.

Con particolare riferimento alle problematiche connesse al titolo di studio, occorre ricordare che le procedure selettive sono oggetto di autonoma determinazione degli enti che, in sede di predisposizione del relativo regolamento (non a contenuto pubblicistico), dovranno tenere conto dei requisiti stabiliti nelle declaratorie delle varie categorie.

Pertanto, poiché la procedura deve essere rivolta soprattutto all'accertamento dell'idoneità professionale del dipendente allo svolgimento di mansioni riconducibili alla categoria superiore, il contratto non impedisce al regolamento dell'ente di introdurre deroghe a favore del personale interno rispetto alla disciplina dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno alle varie categorie, salvo per quelli espressamente richiesti dalla legge (art.4, comma 3 del CCNL del 31.3.1999).

**Quesito: R 6. Come si identificano i requisiti culturali per la partecipazione alla progressione verticale?**

Rileviamo, anzitutto, 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". Riteniamo, a tal fine, che per la corretta individuazione dei requisiti culturali necessari per accedere ai posti della categoria superiore, si debba 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 trarranno senza dubbio le indicazioni per dare prevalenza al titolo di studio o per valorizzare una grande esperienza e un curriculum di tutto rispetto. Ricordiamo, ancora, che la selezione 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.

**Quesito: R 7. Come deve essere disciplinata la partecipazione del personale alle selezioni per le progressioni verticali?**

Dobbiamo evidenziare che la materia delle selezioni interne (o della progressione verticale nel sistema di classificazione) è stata disciplinata dall'art. 4 del CCNL del 31.3.1999 che affida, in sostanza, la regolamentazione di dettaglio ai singoli enti "tenendo conto dei requisiti professionali indicati nelle declaratorie delle categorie". La disposizione contrattuale citata si limita ad affermare che le selezioni sono "finalizzate al passaggio dei dipendenti alla categoria immediatamente superiore e che "è consentita la partecipazione del personale interno anche prescindendo dai titoli di studio .....

Pur tenendo conto degli spazi di autonoma regolamentazione dei singoli enti, poniamo in evidenza che il contratto collettivo non fornisce indicazioni in ordine alla possibilità di riservare le selezioni interne al solo personale della stessa area professionale.

Riteniamo, altresì, che sussiste un interesse generale e prioritario dell'ente a favorire la più ampia partecipazione alle selezioni al fine di effettuare una comparazione più efficace; saranno, poi, i contenuti della selezione che consentiranno di individuare i soggetti professionalmente più qualificati per la assegnazione dei posti da coprire.

Segnaliamo, infine, l'esigenza di non trascurare il diritto di ogni dipendente a non essere discriminato in ordine alle opportunità di sviluppo professionale e che eventuali comportamenti non sorretti da ragionevolezza, correttezza e buona fede, potrebbero creare difficili condizioni di contenzioso.

**Quesito: R 8. Quali sono gli adempimenti da mettere in atto per il finanziamento degli oneri per la progressione verticale?**

Gli adempimenti che i singoli enti sono tenuti a porre in essere per realizzare, in modo legittimo, la progressione verticale del proprio personale sono:

- a) L'approvazione del documento sulla programmazione dei fabbisogni prescritto dall'art. 39 della legge 449/1997;
- b) L'indicazione, nel predetto documento, dei posti vacanti nella dotazione organica che si intendono destinare alle selezioni pubbliche e, di conseguenza, di quelli che possono essere destinati alle selezioni interne; (vedi anche art. 36, comma 1, del D. Lgs. n. 29/1993).

A questo punto, se i posti della dotazione organica risultano già finanziati a carico del bilancio dell'ente (come sembra corretto prevedere), le relative risorse finanziarie sono utili e sufficienti sia per la copertura dei posti con concorso pubblico sia per l'assegnazione dei posti mediante selezioni interne.

**Nota: Il rinvio all'art. 36 del D. Lgs. 29/93 deve intendersi riferito all'art. 35 del D. Lgs. 165/2001**

**Quesito: R 9. Quali sono gli strumenti per l'adozione dei criteri per le progressioni verticali? Nel passaggio alla categoria C è necessario delimitare la partecipazione ad una posizione economica precisa? Per la variazione del profilo professionale è necessario effettuare una selezione?**

In relazione ai quesiti formulati riteniamo utile fornire i seguenti elementi di valutazione:

- i criteri per le progressioni verticali sono adottati da ogni singolo ente, previa concertazione con le organizzazioni sindacali;
- alle selezioni interne per la categoria C, posizione iniziale, C1, devono essere ammessi i dipendenti della categoria B, senza alcuna distinzione tra il tabellare B1 e il tabellare B3;



· non è assolutamente necessario che un dipendente di categoria C, agente di polizia municipale, partecipi ad una selezione per un posto di diverso profilo della stessa categoria; il cambio di profilo, infatti, in presenza di un posto vacante, rientra tra gli ordinari poteri di gestione del datore di lavoro.

**Quesito: R10. Come devono essere individuati i requisiti per l'accesso alla selezione per le progressioni verticali? È possibile prevedere il requisito dell'anzianità?**

La individuazione dei requisiti di partecipazione alle selezioni interne per l'accesso alla categoria superiore deve essere effettuata da ogni ente, con propria determinazione, sulla base degli esiti della concertazione ai sensi dell'art. 4 e dell'art. 16 del CCNL del 31.3.1999.

Non sussistono formali divieti per la individuazione di un requisito minimo di anzianità; non ci sentiamo, peraltro, di raccomandarlo.

**Quesito: R11. Come deve essere imputato il trattamento economico aggiuntivo, e come deve essere calcolata la remunerazione del lavoro straordinario, al dipendente che ha effettuato la progressione verticale?**

In relazione alla questione evidenziata, riteniamo utile illustrare i seguenti elementi di valutazione:

- il dipendente collocato in posizione economica C4 che, a seguito di selezione interna, venga riclassificato nella categoria D, posizione economica D1, ha diritto ad un assegno personale riassorbibile nella misura pari alla differenza tra il trattamento economico di C4 e il trattamento economico di D1;
- poiché si tratta di un assegno personale riassorbibile con la successiva progressione economica nella categoria D, il relativo importo non può concorrere nella base di calcolo per la remunerazione del lavoro straordinario secondo la disciplina dell'art. 38, commi 4 e 5 del CCNL del 14.9.2000.

**Quesito: R12. Esiste un legame fra la procedura per la corretta definizione dei requisiti necessari per la partecipazione alle progressioni verticali e quella per la declaratoria dei profili professionali?**

I requisiti di partecipazione alle selezioni interne per la copertura di posti vacanti nella categoria superiore devono essere definiti preventivamente dall'amministrazione, previa concertazione (artt. 4 e 16 del CCNL del 31.3.1999).

Per stabilire, in particolare, i requisiti culturali necessari per l'accesso al profilo oggetto della selezione, si deve necessariamente fare riferimento alla declaratoria del profilo medesimo che deve essere, tra l'altro, coerente con quella della categoria di riferimento.

Se la costruzione della declaratoria di profilo è corretta, dovrebbe essere semplice stabilire se, per il personale interno, si può prescindere dal possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno o se, invece, occorre richiederne uno specifico, ove necessario per l'espletamento delle relative mansioni.

Siamo del parere, in ogni caso, che non si possa prescindere dal titolo di studio quando questo è correlato all'esercizio di particolari professioni specialmente se caratterizzate da iscrizione ad albi o collegi.

**Quesito: R13. Qual è la differenza sostanziale tra l'espressione professionalità 'acquisita' e 'acquisibile'? Esiste una differenza tra le progressioni verticali e i concorsi interni?**

Siamo del parere che il problema relativo alla eventuale differenza tra le espressioni "professionalità acquisibile" di cui all'art. 4 del CCNL del 31.3.1999 e "professionalità acquisita" di cui all'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, non abbia alcuna rilevanza pratica.

Siamo dell'opinione, infatti, che l'art. 4 del CCNL del 31.3.1999 ha individuato una sola procedura di selezione interna per favorire lo sviluppo professionale e verticale del personale delle Autonomie locali; questa unica procedura può essere utilizzata per la copertura di tutti i posti vacanti della dotazione organica delle diverse Categorie (con esclusione dei posti della dirigenza che sono sempre coperti mediante selezione pubblica) fatta eccezione per quelli che la programmazione triennale dei fabbisogni ha espressamente destinato all'accesso dall'esterno mediante selezioni pubbliche nel rispetto dell'art. 35, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001. Le selezioni interne ex art. 4 del CCNL, pertanto, ricomprendono tutte le tipologie selettive e, quindi, anche gli eventuali posti destinati a premiare le professionalità "acquisibili" o "acquisite".

**Quesito: R14. E' possibile avere alcuni suggerimenti circa i requisiti culturali per la partecipazione alle selezioni interne? E' utile collegare le prescrizioni dei titoli di studio alla disciplina dei profili professionali?**

Ai sensi dell'art. 4 del CCNL del 31.3.1999 le regole, le procedure e i contenuti delle selezioni interne per la progressione verticale devono essere definiti dai singoli enti, previa concertazione, tenendo conto dei requisiti professionali indicati per le singole categorie, nella tabella A allegata al citato CCNL.

E' evidente che, in tale ambito, dovrà essere stabilito il requisito culturale che deve essere necessariamente posseduto dai soggetti che intendono partecipare alla selezione.

Per evitare prevedibili contestazioni, suggeriamo di individuare preventivamente i requisiti culturali e professionali necessari per l'accesso ai diversi profili professionali di ogni categoria; tale adempimento, infatti, a nostro giudizio, deve rappresentare il logico completamento della declaratoria di profilo.

Vi deve essere, infatti, una ragionevole coerenza tra lo "spessore" delle competenze e delle responsabilità del singolo profilo ed il possesso di determinati requisiti culturali.

Il comma 3 dell'art. 4 del ripetuto CCNL del 31.3.1999, consente di prescindere dal possesso del titolo di studio ordinariamente previsto per l'accesso dall'esterno. "fatti salvi quelli prescritti dalle norme vigenti".

Ne consegue che sia per "poter prescindere" da un titolo di studio, sia per "dover prescrivere" un particolare titolo di studio, occorre una chiara disciplina adottata dall'ente correlata, come abbiamo suggerito, alla tipologia dei profili inseriti nelle diverse categorie.

**Quesito: R15. Nel passaggio tra categorie qual è l'importo del trattamento economico che deve essere confrontato ai sensi dell'art. 15, comma 2, del CCNL del 31/3/1999?**

Riteniamo utile richiamare l'attenzione sul contenuto dell'art. 15, comma 2, del CCNL del 31.3.1999 che testualmente recita: " In caso di passaggi alla categoria superiore .... al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria .... Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo personale la differenza, assorbibile nella successiva progressione economica".

Risulta chiaro, quindi, che il confronto deve essere effettuato tra i soli trattamenti economici tabellari incrementati con gli importi derivanti dalla progressione economica; è esclusa ogni considerazione delle somme corrisposte a titolo di indennità integrativa speciale.

Tale considerazione, peraltro, risulta del tutto inutile in quanto, nella nuova categoria, spetta in ogni caso, al lavoratore, l'importo della I.I.S. correlato alla medesima categoria.

**Quesito: R16. In caso di passaggio dalla posizione giuridica B1 alla posizione giuridica B3, per effetto di una progressione verticale, è possibile conservare al lavoratore le mansioni corrispondenti al profilo in precedenza posseduto?**

Dobbiamo anzitutto rilevare che la progressione verticale di carriera, ai sensi dell'art. 4 del CCNL del 31.3.1999, è finalizzata alla riclassificazione del personale in un posto di organico diverso da quello in precedenza ricoperto, cui è necessariamente correlato un profilo professionale altrettanto diverso.

Le predette considerazioni valgono sia nel caso di passaggio tra categorie sia nel caso di passaggio giuridico nelle categorie B e D. (B1 e B3, D1 e D3).

Ci sembra pertanto del tutto irragionevole che, a seguito delle procedure selettive interne, che l'ente conservi al personale interessato le stesse mansioni della posizione giuridica di provenienza.

Si potrebbe ipotizzare, anzi, nel caso in esame, una situazione di dequalificazione del lavoratore (vietata secondo la disciplina dell'art. 52 del d. lgs. n. 165 del 2001 e dell'art. 2103 del codice civile) con l'insorgere di un difficile contenzioso in sede giurisdizionale.

**Quesito: R17. E' necessaria la istituzione di una apposita commissione giudicatrice per la formulazione delle graduatorie delle selezioni verticali?**

I requisiti, i contenuti e le procedure per le progressioni verticali, ai sensi dell'art. 4, del CCNL del 31.3.1999, devono essere definiti dai singoli enti, sulla base anche dei risultati della preventiva concertazione.

La necessità o meno di una "commissione giudicatrice" è, naturalmente, correlata alle effettive modalità di espletamento delle selezioni.

Segnaliamo, peraltro, che si tratta in ogni caso di un procedimento di selezione interno del tutto diverso dalle procedure selettive pubbliche,

queste ultime, infatti, hanno natura pubblicistica e il relativo contenzioso sconta la competenza del giudice amministrativo; le prime (selezioni interne) trovano la loro fonte regolativa nel CCNL e rientrano tra le tipiche attività di gestione che vengono poste in essere con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro e l'eventuale contenzioso rientra nella esclusiva giurisdizione della magistratura ordinaria.

**Quesito: R18. Le graduatorie relative alle progressioni verticali possono avere una validità triennale, come quelle pubbliche?**

Siamo del parere che alla disciplina privatistica delle selezioni verticali di cui all'art. 4 del CCNL del 31.3.1999, non possano essere applicati principi e regole che sono invece tipici delle selezioni pubbliche per l'accesso dall'esterno.

Ci riferiamo, in particolare, alla durata triennale delle graduatorie per la copertura di posti resisi vacanti successivamente alla relativa approvazione.

Tale comportamento appare del tutto incoerente rispetto alle finalità incentivanti che le selezioni interne dovrebbero perseguire senza trascurare il legittimo diritto di tutto il personale a partecipare a successive e periodiche iniziative di selezione per poter mettere a frutto le esperienze maturate e i meriti acquisiti.

Il blocco della graduatoria per un triennio comporterebbe, infatti, la impossibilità di avviare ulteriori momenti di selezione e di valutazione per lo sviluppo del personale per la medesima categoria e profilo professionale.

**Quesito: R20. Su quale fondo deve gravare l'assegno personale riassorbibile previsto dall'art. 15, comma 2 del CCNL del 31.3.1999 per il dipendente riclassificato nella categoria superiore a seguito della progressione verticale di cui all'art. 4 dello stesso CCNL?**

L'importo dell'assegno personale (riassorbibile con la successiva progressione economica) concesso al lavoratore che viene riclassificato in categoria superiore per effetto della progressione verticale, continua ad essere finanziato a carico del fondo per la progressione economica; a sostegno di questa soluzione depone sia il fatto che il maggior trattamento economico fruito dal dipendente era già a carico dello stesso fondo, (come effetto della progressione orizzontale realizzata nella categoria inferiore), sia perché trova in tal modo una coerente giustificazione il vincolo posto dall'art. 15, comma 2, del CCNL del 31.3.1999 secondo il quale l'assegno in parola deve essere riassorbito con la nuova progressione economica nella categoria superiore.

**Quesito: R21. Qual è il corretto percorso attuativo per l'individuazione dei requisiti di accesso per le progressioni verticali ?**

Dobbiamo ancora una volta confermare il nostro orientamento in ordine ai requisiti di accesso per le progressioni verticali, che dovrebbero essere individuati con il seguente percorso attuativo:

- individuazione dei profili professionali necessari per il corretto funzionamento dell'ente;
- collocazione dei profili nella categoria, attraverso una razionale descrizione dei relativi contenuti professionali, in coerenza con le declaratorie fissate dal contratto collettivo;
- per ogni profilo devono essere espressamente previsti i requisiti culturali indispensabili per l'accesso dall'esterno, specificando chiaramente i casi nei quali si può richiedere un titolo culturale diverso per le selezioni interne.

**Quesito: R22. Il blocco delle assunzioni previsto dall'art. 19 della L. 448/2001 impedisce anche di coprire i posti di organico vacanti utilizzando lo strumento della progressione verticale ?**

Si è del parere che il blocco delle assunzioni a tempo indeterminato previsto dall'art. 19 della L. 448/2001 (per gli enti che non abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno 2001) **non impedisce** anche la copertura dei posti disponibili attraverso la procedura di cui all'art. 4 del CCNL del 31.3.1999 (progressione verticale).

Infatti, il blocco dell'art. 19 è applicabile solo in caso di **costituzione di un nuovo rapporto di lavoro**, mentre la progressione verticale nel sistema di classificazione disciplinata dall'art. 4 del CCNL del 31.3.1999 comporta semplicemente **la modifica di un rapporto di lavoro già esistente**.

**Quesito: R23. Ulteriori chiarimenti su blocco delle assunzioni ex art. 19 L. 448/2001 e progressioni verticali**

Riteniamo che le progressioni verticali, attuate ai sensi dell'art. 4 del CCNL del 31.3.1999, siano da ritenersi escluse dal "blocco delle assunzioni" previsto dall'art. 19 della legge n. 448 del 2001.

E' ormai condiviso, anche dalla giurisprudenza di Cassazione, che i passaggi di categoria del personale in servizio non possono essere assimilati a "nuove assunzioni" che richiedono invece un percorso selettivo esterno e pubblico.

Inoltre, il contenzioso relativo alle selezioni interne è ricompreso nella giurisdizione del giudice del lavoro mentre quello correlato alle selezioni pubbliche resta ancora nella competenza del giudice amministrativo.

Rileviamo, infine, che anche autorevoli posizioni espresse dall'ANCI e dal Ministero dell'Interno, confermano il contenuto delle nostre indicazioni.

**Quesito: R24. Dopo la sentenza n.194/2002 (e le altre precedenti di analogo contenuto) della Corte Costituzionale, gli enti del comparto possono ancora ricorrere alla progressione verticale, di cui all'art.4 del CCNL del 31.3.1999, per la copertura dei posti vacanti? E' possibile avere qualche indicazione sulle corrette procedure da seguire?**

Allo stato attuale, riteniamo che le sentenze n.1/1999 e n.194/2002 non sembrano produrre effetti limitativi anche rispetto ai sistemi di "carriera" del personale introdotti dai contratti collettivi in tutti i comparti del settore del lavoro pubblico, come quello relativo alla progressione verticale del personale disciplinato nell'art.4 del CCNL del 31.3.1999 concernente il comparto Regioni-Autonomie Locali.

Infatti, le citate sentenze della Corte Costituzionale hanno prodotto i loro effetti "abrogativi" solo, ed espressamente, nei confronti di specifiche e ben individuate disposizioni di legge concernenti il personale di una determinata amministrazione, senza assumere una portata generale.

Pertanto, tali sentenze non hanno in alcun modo inciso sulle progressioni verticali previste dall'art.4 del CCNL del 31.3.1999. Infatti, queste si fondano esclusivamente (come emerge chiaramente dalla lettura di tale clausola contrattuale) sulle disposizioni dell'art.36 del D.Lgs.n.29/1993, come modificato dagli artt.22 e 23 del D.Lgs.n.80/1998 (v.oggi l'art.35 del D.Lgs.n.165/2001; v.anche l'art.89, comma 3, del D.Lgs.n.267/2000), e dell'art.52 dello stesso decreto (che fa riferimento a forme di "sviluppo professionale" del personale) che non sono in nessun modo incorse nella dichiarazione di incostituzionalità.

Tuttavia, è evidente, che la legittimità delle progressioni verticali richiede che le stesse siano svolte nel pieno rispetto dei principi codificati nelle sopra citate disposizioni legislative, in modo da offrire ampie garanzie di serietà, imparzialità e trasparenza.

A tal fine si può ipotizzare il seguente percorso, secondo il quale l'ente:

- deve preventivamente disciplinare le modalità (ma anche i relativi requisiti di partecipazione, tenendo conto dei principi dell'art.35 del D.lgs.n.165/2001, della disciplina dell'art.4 del CCNL del 31.3.1999 e nel rispetto delle declaratorie delle diverse categorie di cui all'allegato A del CCNL del 31.3.1999) per realizzare le due diverse tipologie possibili di selezione per la copertura dei posti vacanti: quella pubblica per l'accesso dall'esterno e quella, interna (regolamentata dall'ente con atti adottati con i poteri e la capacità del privato datore di lavoro, secondo le previsioni dell'art.5, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001) da utilizzare per la progressione verticale;
- la nozione di progressione, come precisato anche dall'art.9 del CCNL del 5.10.2001, deve essere intesa in senso ampio in quanto ricomprende tutte le diverse dizioni prima comunemente utilizzate per designare la fattispecie, come ad esempio i concorsi interni, le progressioni verticali di carriera, selezioni interne, concorsi interni per professionalità acquisite solo dall'interno, ecc;
- deve adottare il provvedimento relativo alla programmazione triennale dei fabbisogni di cui all'art.39 della legge 27 dicembre 1997, n.449 ed all'art.6 del D.Lgs.n.165/2001, in modo da stabilire i posti vacanti e disponibili della dotazione organica di tutte le categorie da ricoprire in tale arco temporale, con i relativi piani annuali di attuazione;
- in tale sede, dove prevedere, per ciascun anno del triennio, il numero dei posti, vacanti e disponibili, da ricoprire mediante selezione pubblica, nel rispetto del principio dell'adeguato accesso dall'esterno, sancito espressamente e con carattere di vincolatività nell'art.35, comma 1, del D.Lgs.n.165/2001; in proposito è opportuno ricordare che la sentenza n.193/2002 della Corte Costituzionale ha ritenuto "non adeguata" la percentuale del 30 % che l'art.22 della legge n.133/1999, riservava all'accesso dall'esterno; l'Avvocatura Generale dello Stato, con proprio parere del 4.7.2002 reso relativamente agli effetti della citata sentenza n.194/2002 ad alcune amministrazioni statali, ritiene che il richiesto requisito della adeguatezza possa considerarsi soddisfatto in presenza di una percentuale non inferiore al 50%; inoltre, la stessa Corte Costituzionale, con la sentenza, n.234/1994 ha ritenuto non irrazionale e non lesiva del precetto costituzionale una riserva del 50% dei posti disponibili a favore del personale interno; occorre, inoltre, ricordare che un'eventuale comportamento degli enti non rispettoso del principio dell'adeguato accesso dall'esterno, dato il suo contrasto con norme imperative di legge (l'art.35, comma 1, del D.Lgs.n.165/2001), potrebbe ugualmente essere sanzionato in sede giudiziaria (c.in tal senso la recente sentenza n.568/2002 del TAR Calabria, anche a prescindere da un intervento diretto della Corte Costituzionale);
- può destinare alle selezioni interne, ai sensi dell'art.4 del CCNL del 31.3.1999, solo i posti disponibili che residuano dopo la detrazione della percentuale riservata all'accesso dall'esterno; in proposito si deve anche ricordare che, in base all'art.4, comma 4, del citato CCNL del 31.3.1999, anche i posti destinati alla selezione interna per la verticale interna sono coperti mediante accesso dall'esterno (e quindi tramite il concorso pubblico) qualora la selezione stessa abbia avuto esito negativo o se, comunque, mancano del tutto all'interno le professionalità da selezionare;

- opportunamente, alla luce della sentenza della Corte Costituzionale che fa riferimento ad una adeguata giustificazione che dovrebbe essere alla base della decisione di ricorrere a selezioni interne, motiva adeguatamente la scelta della progressione verticale, facendo riferimento a particolari profili organizzativi e a specifiche forme di professionalità che si richiedono per la copertura dei posti, ad elementi cioè in grado di evidenziare la realizzazione dell'interesse pubblico alla scelta dei migliori e, quindi, al buon andamento dell'amministrazione; l'opportunità di un'adeguata motivazione della scelta a favore delle selezioni interne è sottolineata anche nel parere dell'Avvocatura Generale dello Stato;
- per ciascun anno, procederà alla copertura dei posti vacanti e disponibili secondo le previsioni della programmazione triennale, utilizzando, in relazione alle percentuali ad esse destinate, le due diverse tipologie di selezione consentite; in conformità al principio generale dell'art.35 del D.Lgs.n.165/2001, le due procedure selettive saranno, evidentemente, realizzate nello stesso anno per il quale è prevista la copertura dei posti vacanti e disponibili; ad esempio, non sembra, sotto tale profilo, conforme alle prescrizioni legali, la copertura di tutti i posti disponibili in un anno attraverso le progressioni verticali, rinviando all'anno successivo la eventuale realizzazione delle selezioni pubbliche per la copertura dei posti che si sono resi disponibili proprio a seguito delle selezioni interne; questi ultimi posti, invece, saranno presi in considerazione nell'aggiornamento annuale della programmazione triennale dei fabbisogni;
- deve definire con particolare attenzione i requisiti e soprattutto i contenuti concreti della prova selettiva necessaria per la realizzazione della progressione verticale; deve trattarsi di elementi di valutazione "seri", basati su criteri selettivi e meritocratici, effettivamente idonei a consentire l'accertamento, nel candidato, delle attitudini e della specifica capacità professionale richieste per la copertura dei posti vacanti; a tal fine, sicuramente dovranno escludersi elementi di valutazione con contenuti assolutamente generici oppure fondati sull'attribuzione di un valore esclusivo o anche solo preponderante all'elemento dell'anzianità di servizio; infatti, come ritenuto sia dalla Corte Costituzionale che dall'Avvocatura Generale dello Stato, in tal modo si finirebbe solo per realizzare un automatico e generalizzato scivolamento del personale interno verso categorie superiori, in contrasto con il principio costituzionale del buon andamento; si consiglia, anche in considerazione delle indicazioni dell'Avvocatura Generale dello Stato, di valorizzare prevalentemente: il titolo di studio prescritto per la categoria di destinazione; le mansioni superiori svolte con apprezzamento positivo; l'arricchimento professionale conseguente all'esperienza lavorativa, come desumibile dalle valutazioni annuali; l'accertamento attitudinale e professionale tramite prove o test.

<p style="text-align: center;"><b>Progressione economica all'interno della categoria (Art. 5 CCNL del 31/3/1999)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici secondo la disciplina dell'art. 13.</li> <li>2. La progressione economica di cui al comma 1 si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo previsto dall'art. 14, comma 3 e nel rispetto dei seguenti criteri: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) per i passaggi nell'ambito della categoria A, sono utilizzati gli elementi di valutazione di cui alle lettere b) e c) adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;</li> <li>b) per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, gli elementi di cui alla lettera c) sono integrati valutando anche l'esperienza acquisita;</li> <li>c) per i passaggi alla seconda posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;</li> <li>d) per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D, secondo la disciplina dell'art. 12, comma 3, previa selezione basata sugli elementi di cui al precedente punto c), utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto del: <ul style="list-style-type: none"> <li>• diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;</li> <li>• grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;</li> <li>• iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.</li> </ul> </li> </ol> </li> </ol> <p><b>Dichiarazione congiunta n. 11 CCNL 5/10/2001</b> Le parti si danno reciprocamente atto che, esaurita la fase transitoria di cui all'art.12, comma 3, del CCNL del 31.3.1999, dall'anno 2002 la progressione economica del personale inquadrato in profili con trattamento tabellare iniziale corrispondente alle posizioni economiche B1 e D1 delle relative categorie può svilupparsi anche all'acquisizione di incrementi retributivi superiori ai valori B4 e D3.</p> <p><i>N.B. Per la regola del costo medio v. art. 16, comma 2, CCNL 1/4/1999</i></p>	
<p style="text-align: center;"><b>Sistema di valutazione (Art. 6 CCNL del 31/3/1999)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. In ogni ente sono adottate metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica di cui al presente contratto; la valutazione è di competenza dei dirigenti, si effettua a cadenza periodica ed è tempestivamente comunicata al dipendente, in base ai criteri definiti ai sensi dell'art. 16, comma 2.</li> </ol> <p style="text-align: center;"><b>Dichiarazione congiunta n. 3 CCNL 1/4/1999</b></p> <p>Le parti sottolineano la necessità che gli enti provvedano ad un sollecito adempimento del preciso obbligo previsto dagli artt. 20 del D.Lgs. 29/93 e 39, 40 e 41 del D.Lgs. 77/95 relativamente all'istituzione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione. Le parti sottolineano, altresì, che il perdurante inadempimento potrebbe anche essere considerata come fonte di responsabilità per la ritardata applicazione ai dipendenti dei</p>	

benefici economici connessi a tale ritardo.	
---	--

## ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

**Quesito: Q 1. Quali sono gli adempimenti necessari per realizzare una corretta progressione economica orizzontale del personale nel periodo di permanenza nella stessa categoria?**

La disciplina della progressione economica orizzontale nella categoria prevista dal CCNL del 31.3.1999, come integrato dal successivo CCNL dell'1.4.1999, pur in presenza di aspetti di particolare complessità in relazione alla originalità della materia trattata, consente di individuare il seguente percorso applicativo da parte dei singoli enti:

- sottoscrizione del contratto integrativo decentrato per la definizione dei criteri sulla utilizzazione e ponderazione degli elementi meritocratici che il dirigente deve poi utilizzare, in base al manuale di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31.3.1999, per la espressione del giudizio finale sulle prestazioni e sui risultati dei dipendenti;
- quantificazione in sede decentrata, dall'anno 1999, del fondo annuale per le progressioni economiche (art. 17, comma 2, lettera b, del CCNL dell'1.4.1999), aggiungendo alle disponibilità derivanti dall'ex Led (che continuano ad essere erogate ai soggetti che ne beneficiavano), ulteriori risorse prelevate dal complesso delle disponibilità di cui all'art. 15, da destinare ai nuovi passaggi economici relativamente allo stesso anno 1999;
- valutazione dei risultati, effettuata dal dirigente, al termine del periodo annuale di norma correlato a tale procedimento, come per gli stessi dirigenti e i quadri;
- attribuzione del beneficio economico conseguente al passaggio nella posizione economica successiva sulla base del giudizio espresso dal dirigente e nell'ambito delle risorse allo stesso espressamente assegnate per tale finalità (budget).

**Quesito: Q 2. Con quali modalità deve essere erogato l'importo corrispondente al valore della posizione economica di sviluppo acquisita per effetto di progressione economica?**

La costituzione di un "fondo annuale" (v. artt. 15 e 17 CCNL dell'1.4.1999) consente di ipotizzare un compenso "annuale" da corrispondere a seguito di valutazione (v. art. 6 CCNL 31.3.1999) annuale; del resto anche i valori indicati in ciascuna posizione di sviluppo sono "annuali".

Tutte le somme necessarie per corrispondere il beneficio in parola, anche negli anni successivi a quello di attribuzione, vengono interamente prelevate dalle risorse prima destinate al salario accessorio e si trasformano in trattamento fondamentale, anche ai fini pensionistici e di buonuscita, transitando anche nel corrispondente capitolo di bilancio.

L'eventuale, non coerente, attribuzione dello stesso beneficio per pochi mesi nell'anno di riferimento, magari per ridurre la spesa, nel successivo esercizio finanziario comporterà sempre l'adeguamento del relativo finanziamento attraverso l'obbligatorio prelievo dal salario accessorio.

**Quesito: Q 3. E' possibile ipotizzare nello stesso anno più passaggi per effetto di progressione economica orizzontale ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999?**

La "annualità" del Fondo e la integrità del compenso annuale correlato anche al primo periodo di valutazione non consentono di ipotizzare che nello stesso anno possano essere previsti due o più passaggi, sia pure con diverse decorrenze.

**Quesito: Q 4. La previsione dell'art. 12, comma 3 del CCNL del 31.3.1999, secondo il quale, fino al 31.12. 2001, la progressione economica del personale dei profili con trattamento tabellare iniziale corrispondente alle posizioni economiche B1 e D1 può svilupparsi, rispettivamente, fino ai valori B4 e D3, ricomprende anche il personale collocato in sede di primo inquadramento nelle posizioni economiche B2 e D2?**

La clausola non si riferisce al personale collocato nelle posizioni economiche B1 e D1 ma ai profili con trattamento tabellare iniziale corrispondente alle posizioni economiche B1 e D1. La differenza è sostanziale e pertanto anche il personale collocato in B2 e D2 deve ritenersi ricompreso nel disposto della clausola contrattuale in quanto ha necessariamente un profilo il cui tabellare inizia in posizione B1 e D1.

**Nota: Il Regime transitorio delle progressioni orizzontali nelle categorie B e D è cessato ai sensi dell'art. 12, comma 3, del CCNL del 31/3/1999 alla data del 31.12.2001, come confermato dalla dichiarazione congiunta n. 11 del CCNL del 5.10.2001. A tale proposito si rinvia al quesito Q28**

**Quesito: Q 5. Il personale che arriva alla posizione B3 per progressione orizzontale mantiene il diritto alla indennità di L. 125.000?**

Il personale appartenente ad un profilo con trattamento iniziale in B1 (ex quarta qualifica) che consegue, in successione, le posizioni economiche B2, B3, e B4, per effetto delle procedure di progressione orizzontale ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, non modifica la propria condizione giuridica e professionale che resta sempre collegata al mestiere di B1. Conseguentemente allo stesso personale deve essere conservato il trattamento economico correlato a tale posizione ivi compresa l'indennità annua di L. 125.000 cui si aggiungeranno gli incrementi correlati alla citata progressione orizzontale. Diversa è, invece, la condizione dello stesso dipendente qualora venga collocato in posizione B3 a seguito delle procedure selettive interne di progressione verticale ai sensi dell'art. 4 del citato CCNL del 31.3.1999; in questo caso si ha un cambio di profilo e si occupa un diverso posto di organico che corrisponde, per il passato, alla ex quinta qualifica. Tale diversa condizione di riclassificazione non consente la corresponsione della indennità sopra menzionata.

**Nota: L'art. 4, comma 6 del CCNL del 5.10.2001 ha stabilito quanto segue: " E' confermata per il personale che viene assunto in profili della categoria A o in profili collocati nella categoria B, posizione economica B1, o che vi perviene per effetto della progressione verticale di cui all'art.4 del CCNL del 31.3.1999, l'indennità di L.125.000 annue lorde, di cui all'art.4, comma 3, del CCNL del 16.7.1996."**

**Quesito: Q 6. E' possibile una valutazione "a posteriori" ai fini della progressione orizzontale?**

Riteniamo che una valutazione "a posteriori", ai fini della progressione orizzontale, non sia da escludere, in linea di principio, a condizione, però, che sia possibile utilizzare e applicare criteri di valutazione già adottati dall'ente nel passato, e quindi ben conosciuti dal personale interessato. Diversamente, infatti, con criteri selettivi adottati, ad esempio, nell'anno 2000, si potrebbero creare legittime situazioni di contenzioso da parte dei lavoratori valutati per l'anno precedente.

**Quesito: Q 7. Le risorse per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali restano vincolate oppure possono essere sfruttate diversamente negli anni futuri?**

Riteniamo utile fornire i seguenti orientamenti applicativi:

- le risorse prelevate stabilmente e irreversibilmente dalle disponibilità dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999, per la costituzione del fondo destinato a sostenere gli oneri derivanti dalla progressione economica orizzontale, acquistano una altrettanto stabile e irreversibile natura e destinazione;
- si trasformano, infatti, da salario accessorio a salario fondamentale e, quindi, mutano anche la relativa allocazione in bilancio;
- restano vincolati, per il futuro, alla progressione economica del personale e, quindi, gli eventuali risparmi, a qualsiasi titolo conseguiti (anche per trasferimento, dimissioni, progressione verticale, ecc), potranno essere utilizzati per realizzare nuovi passaggi orizzontali, sempre nel rispetto della disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999. Qualora l'ente inquadri un dipendente per trasferimento, l'eventuale maggior trattamento economico acquisito dallo stesso per effetto della progressione orizzontale sarà sempre a carico del fondo, se ci sono disponibilità; diversamente dovrà essere prelevata una quota aggiuntiva dalle risorse del citato art. 15.

**Quesito: Q 8. Sono possibili progressioni orizzontali per tutto il personale?**

Riteniamo che le progressioni economiche "concesse" indistintamente a tutto il personale in servizio sono in contrasto con la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999 che invece presuppone una selezione del personale basata esclusivamente su indicatori meritocratici. Le clausole in tal senso inserite nei contratti decentrati possono essere viziate di nullità.

Precisiamo, con l'occasione, che l'ARAN non dispone di poteri di annullamento o comunque sanzionatori nei confronti degli enti che hanno stipulato contratti decentrati integrativi non coerenti con le disposizioni dei contratti collettivi nazionali.

**Quesito: Q 9. Anche il personale in assenza prolungata può partecipare alle selezioni per la progressione orizzontale?**

L'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, ai fini dell'attuazione della progressione orizzontale, nell'ambito della categoria, espressamente prevede la valutazione delle attività e dei risultati, effettuata dal dirigente, al termine del periodo annuale di valutazione correlato al procedimento previsto, come avviene per i dirigenti e per i dipendenti incaricati di posizioni organizzative.



Pertanto, riteniamo che tutti i dipendenti debbano essere comunque presi in considerazione e valutati in relazione alle attività svolte ed ai risultati conseguiti, anche se, trattandosi di personale assente per lunghi periodi di tempo lo stesso personale avrà, evidentemente, scarse possibilità di attribuzione del beneficio.

**Quesito: Q10. Il contratto decentrato stipulato nell'anno 2000, può consentire la progressione economica orizzontale anche per il 1999?**

Riteniamo opportuno formulare le seguenti indicazioni:

- la progressione economica orizzontale poteva essere realizzata anche per l'anno 1999, a condizione che sussistessero le condizioni per una seria valutazione e selezione meritocratica del personale in servizio; in altri termini occorre che fossero stati già adottati i criteri di valutazione;
- qualora tale condizione fosse stata presente, la decorrenza della progressione andava stabilita al 1° gennaio dell'anno 1999; infatti l'art. 5 del CCNL dell'1.4.1999 ipotizza il seguente percorso: valutazione e selezione del personale, con criteri già conosciuti, alla fine dell'anno; attribuzione del relativo incremento economico per tutto l'anno di riferimento;
- se i criteri di valutazione non sono stati ancora concordati, è evidente che la decorrenza dal gennaio 1999 non è più praticabile; si può realizzare, invece, con valutazione al dicembre 2000, una decorrenza dal gennaio 2000, se i criteri sono stati adottati tempestivamente.

**Quesito: Q11. Può il personale comandato presso altri enti partecipare alle progressioni orizzontali nell'ente di appartenenza?**

Riteniamo che tutto il personale dipendente, anche se comandato, abbia diritto a partecipare alle selezioni indette dagli enti di appartenenza per la progressione economica nella categoria di appartenenza. La contrattazione decentrata dovrà, peraltro, stabilire gli elementi meritocratici che caratterizzano le selezioni e il loro diverso peso per la formulazione delle graduatorie.

**Quesito: Q12. Qual è l'importo esatto della indennità integrativa speciale che deve essere corrisposta al personale della categoria B, a seguito di progressione economica orizzontale?**

L'indennità integrativa speciale di L. 12.166.621 deve essere corrisposta al personale con profilo professionale il cui trattamento iniziale corrisponde alla posizione B1; la stessa indennità è confermata anche nella eventuale progressione orizzontale dello stesso personale sino alla posizione B4.

La indennità integrativa speciale di L. 12.273.723 spetta al personale con profilo professionale il cui trattamento economico iniziale corrisponde alla posizione B3 ed è confermata sino alla progressione orizzontale in B6.

Il dipendente del primo caso (con profilo in B1) può acquisire la i.i.s. del secondo caso (profilo in B3) qualora dovesse essere inquadrato in posizione B3 a seguito di selezione interna per progressione verticale.

**Quesito: Q13. E' possibile esplicitare con chiarezza il trattamento economico del personale in posizione B3 per progressione orizzontale?**

Dobbiamo ancora una volta chiarire che il personale appartenente ad un profilo con trattamento iniziale in B1 (ex quarta qualifica) che consegue, in successione, le posizioni economiche B2, B3, e B4, per effetto delle procedure di progressione orizzontale ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, non modifica la propria condizione giuridica e professionale che resta sempre collegata al mestiere di B1; conseguentemente allo stesso personale deve essere conservato il trattamento economico correlato a tale posizione ivi compresa l'indennità annua di L. 125.000 cui si aggiungeranno gli incrementi correlati alla citata progressione orizzontale.

Diversa è, invece, la condizione dello stesso dipendente qualora venga collocato in posizione B3 a seguito delle procedure selettive interne di progressione verticale ai sensi dell'art. 4 del citato CCNL del 31.3.1999; in questo caso si ha un cambio di profilo e si occupa un diverso posto di organico che corrisponde, per il passato, alla ex quinta qualifica; l'inquadramento nel nuovo profilo non consente la corresponsione della indennità sopra menzionata.

**Nota: L'art. 4, comma 6 del CCNL del 5.10.2001 ha stabilito quanto segue: " E' confermata per il personale che viene assunto in profili della categoria A o in profili collocati nella categoria B, posizione economica B1, o che vi perviene per effetto della progressione verticale di cui all'art.4 del CCNL del 31.3.1999, l'indennità di L.125.000 annue lorde, di cui all'art.4, comma 3, del CCNL del 16.7.1996."**

**Quesito: Q14. Quali sono i percorsi di carriera attivabili per i dipendenti inquadrati nella categoria D?**

Per la specifica categoria D i predetti percorsi economici e professionali sono così articolati:

- progressione economica orizzontale:

a) da D1 a D3, per il personale in possesso di un profilo caratterizzato da un trattamento tabellare iniziale nella posizione D1;

b) da D3 a D5, per il personale con profilo professionale caratterizzato da un trattamento tabellare iniziale collocato in D3;

- la progressione verticale verso la categoria superiore non è praticabile essendo la categoria più elevata;

- una speciale progressione verticale selettiva interna consente al personale con profilo di posizione D1 (ma che, in base alla progressione orizzontale, potrebbe essere anche transitato nelle successive posizioni economiche D2 e D3) di accedere ai posti vacanti dei profili di posizione D3, per poi aspirare ad una ulteriore progressione economica sino alle posizioni D4 e D5:

In altri termini la posizione D3 può assumere due distinte valenze:

- può essere soltanto un mero incremento economico per il personale assunto in posizione D1; in tal caso il lavoratore interessato conserva sempre lo stesso profilo professionale e continua ad occupare lo stesso posto di organico;

- può assumere anche una diversa valenza giuridica e professionale se il predetto personale vi accede per selezione, con la acquisizione di un diverso profilo professionale ed occupando anche un diverso posto in organico.

#### **Nota esplicativa del: 16/01/2002**

**Il regime transitorio delle progressioni orizzontali nelle categorie B e D è cessato alla data del 31/12/2001, come confermato dalla dichiarazione congiunta n. 11 del CCNL del 5/10/2001. A tale proposito si rinvia anche al quesito Q28.**

**Quesito: Q15. La progressione orizzontale può avere anche effetto retroattivo? Quali vincoli derivano dalla regola del 'costo medio' di cui all'art. 16, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999?**

La progressione economica orizzontale nella categoria, secondo la disciplina del CCNL del 31.3.1999, presenta le seguenti caratteristiche:

- si deve realizzare attraverso una procedura selettiva fondata sulla valutazione del dirigente in base ai criteri definiti in sede di contrattazione decentrata;

- i predetti criteri devono essere rispettosi di quelli indicati nell'art. 4, comma 2 del citato CCNL e, quindi, essere caratterizzati da spiccati contenuti meritocratici;

- la valutazione si effettua alla fine di ogni periodo annuale di riferimento;

- la decorrenza per la attribuzione del beneficio economico è stabilita alla data del 1° gennaio dell'anno oggetto di valutazione, quindi con decorrenza "retroattiva";

- le risorse per sostenere gli oneri correlati ai passaggi interni sono prelevati stabilmente dai fondi dell'art. 15.

Pur in presenza dei citati "criteri guida" occorre tener presente che, nel caso esaminato, la contrattazione decentrata deve ancora definire i contenuti della selezione e della valutazione; dubitiamo, pertanto, che la relativa disciplina possa trovare una applicazione anche per l'anno 1999 in considerazione del fatto che non appare ragionevole che i criteri di selezione siano conosciuti dal lavoratore ben oltre il periodo temporale interessato.

Sul problema relativo al vincolo del "costo medio" di cui all'art. 16, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999, rileviamo che le parti firmatarie del CCNL del 14.9.2000 hanno ritenuto di sottoscrivere una dichiarazione congiunta (la numero 4) che afferma che "non ci sono limiti contrattuali nell'uso delle risorse per la progressione economica e che solo dall'1.1.2001 gli enti che, nel frattempo, avessero superato il citato valore medio, saranno tenuti a evitare ulteriori progressioni sino al completo riallineamento del costo ponderato del personale al corrispondente costo medio del percorso economico consentito dal CCNL.

E' evidente che detta dichiarazione non impone un obbligo di fare ma esprime solo una condivisa lettura interpretativa della clausola del predetto CCNL; spetta senza dubbio alle parti negoziali in sede decentrata ricercare con senso di responsabilità e con equilibrio, le soluzioni da entrambe ritenute più convenienti per il soddisfacimento dei diversi interessi in gioco.

**Nota: Si veda anche la dichiarazione congiunta n. 4 del CCNL del 14.9.2000**

**Quesito: Q16. Quali prospettive di sviluppo ha il personale della categoria D1?**

La progressione orizzontale di un dipendente con un profilo caratterizzato da un trattamento tabellare in D1 può aspirare ad una progressione orizzontale sino alla posizione D3, ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999.

I relativi oneri sono a carico del fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.

Lo stesso dipendente con profilo in D1 può anche aspirare ad una progressione verticale per acquisire un diverso profilo ed occupare un diverso posto in organico, caratterizzato da un trattamento tabellare in D3.

In questo caso gli oneri sono a carico del bilancio dell'ente, trattandosi della copertura delle vacanze di organico.

Ci auguriamo che risulti chiaro che la posizione D3 può assumere due differenti valenze, solo economica o anche giuridico-professionale, in relazione ai due differenti sistemi di acquisizione previsti dalle vigenti discipline contrattuali.

**Nota esplicativa del: 16/01/2002**

**Il regime transitorio delle progressioni orizzontali nelle categorie B e D è cessato alla data del 31/12/2001, come confermato dalla dichiarazione congiunta n. 11 del CCNL del 5/10/2001. A tale proposito si rinvia anche al quesito Q28.**

**Quesito: Q17. La progressione economica in B3 comporta anche la rivalutazione della indennità integrativa speciale?**

Al personale che beneficia della progressione orizzontale economica nella categoria (ai sensi dell'art.5 del CCNL del 31.3.1999), deve essere corrisposto il solo incremento economico stabilito per il relativo passaggio (per 12 mensilità, cui si aggiunge la 13<sup>a</sup>) restando identico l'importo della indennità integrativa speciale.

Esempio: nella progressione in cat.B, per un profilo il cui tabellare iniziale è collocato in posizione B1, la stessa i.i.s. deve essere conteggiata sino alla posizione B4.

Qualora, invece, il dipendente con profilo collocato in posizione B1 (ma che potrebbe aver progredito orizzontalmente sino a B4) consegue la riclassificazione in un profilo superiore (tabellare iniziale B3), in attuazione dell'art.4 del CCNL del 31.3.1999 (progressione verticale), il nuovo trattamento economico comporta anche la rideterminazione della i.i.s.

**Quesito: Q18. Da quale ente deve essere applicato l'istituto della progressione orizzontale per il personale comandato presso altre amministrazioni?**

Riteniamo utile richiamare l'attenzione sul fatto che la progressione economica nella categoria, ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, è sostanzialmente disciplinata in sede di contrattazione decentrata, cui compete di individuare gli elementi di valutazione a completamento e ad integrazione di quelli già stabiliti dal comma 2 del citato art. 5.

Gli enti sono inoltre tenuti ad adottare, previa concertazione, "metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati" che si traducono, in pratica, nella elaborazione e approvazione di un "manuale di valutazione", da utilizzarsi sia per la progressione economica all'interno della categoria, sia per la progressione verticale tra categorie.

La modalità di partecipazione del personale comandato alle selezioni per la progressione economica, pertanto, non può non trovare una sua specifica disciplina nel "manuale di valutazione". Esprimiamo, comunque, l'opinione che lo stesso personale debba essere ricompreso nelle selezioni dell'ente da cui formalmente dipende e non in quelle dell'ente in cui presta temporaneamente servizio; gli incrementi economici derivanti dalla progressione, infatti, hanno natura stipendiale e non accessoria e i relativi oneri, per il loro evidente carattere di stabilità, non possono non trovare fondamento nelle risorse dell'ente che garantisce anche la stabilità del rapporto di lavoro. Nel manuale, peraltro, possono essere indicate le modalità per la partecipazione alle selezioni e gli accorgimenti necessari per acquisire gli elementi di conoscenza utili per la espressione del giudizio finale.

**Quesito: Q19. La valutazione della prestazione, finalizzata all'attribuzione della progressione economica, che periodo deve prendere in considerazione? Da che data deve decorrere il relativo beneficio economico?**

In merito al quesito in oggetto, premettiamo che, essendo le risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 "annualmente destinate alla attuazione della nuova classificazione del personale...", le progressioni orizzontali non possono che essere promosse con cadenza annuale, con decorrenza economica dal 1° gennaio dell'anno cui si riferiscono. La Dichiarazione congiunta n. 4 al CCNL del 14.9.2000 ha certo determinato il superamento dei vincoli del baricentro per il 2000 ma non ha intaccato la regola generale sopra ricordata, per cui gli enti non possono produrre due procedure di progressione orizzontale nel medesimo anno ma, rientrando nei limiti tracciati dal baricentro, potrà promuoverne una seconda edizione nell'anno successivo, secondo le procedure che avrà stabilito previa contrattazione.

Quanto al secondo aspetto, evidenziamo che la decorrenza del beneficio conseguente al passaggio nella posizione economica successiva, deve essere fissata al 1° gennaio dello stesso anno cui si riferisce la valutazione del dirigente.

**Quesito: Q20. Il limite di spesa legato alla regola del "baricentro" o del costo medio da quando deve essere rispettata? Qual è il limite di integrazione e di utilizzo delle risorse di cui all'art. 15, comma 4 CCNL 1/4/1999? □**

In ordine al quesito posto, riteniamo che la questione sia risolta dalla lettura della Dichiarazione congiunta n. 4 al CCNL del 14.9.2000, che consente progressioni orizzontali per l'anno 2000 ma ne esclude di ulteriori in caso di superamento dei vincoli di cui all'art. 16, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999 (baricentro) alla data dell'1.1.2001. E questo "sino al riallineamento al valore medio di categoria".

Per quanto concerne le risorse, l'art. 48 del CCNL del 14.9.2000 è anch'esso chiaro nel disporre che l'integrazione è possibile "limitatamente all'anno 2000", e questo significa che le risorse così individuate non possono essere - al momento attuale - portate in aumento delle risorse dell'anno successivo in quanto mancherebbe qualsiasi titolo.

Per questo motivo, poiché si tratta di risorse instabili ed incerte, le stesse non possono essere utilizzate per finanziare gli oneri per le progressioni orizzontali che richiedono, invece, risorse stabili nel tempo.

In più, detto articolo pone alcune condizioni significative all'utilizzo delle risorse. Infatti, l'espressione "gli enti che si trovino nelle condizioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL dell'1.4.1999", deve essere intesa nel senso che il CCNL affida alla sensibilità ed al senso di responsabilità del datore di lavoro l'autonoma valutazione delle proprie condizioni di bilancio, al fine di accertare l'esistenza di reali "condizioni di virtuosità economica". La verifica delle "effettive disponibilità di bilancio", richiamata nell'art. 16, comma 1, del CCNL dell'1.4.1999 richiede evidentemente apprezzamenti non solo tecnici, ma anche politici, in quanto si tratta di un'espressione di uso comune nella legislazione relativa alle autonomie locali e viene citata, ad esempio, anche nell'art. 89, comma 5, del Testo Unico n. 267/2000.

**Quesito: Q21. Che sviluppo economico orizzontale possono effettuare i dipendenti inquadrati nelle categorie B e D, ed in particolare per il personale inquadrato in posizione economica B1, B3, D1 e D3? Ci sono novità a decorrere dall'anno 2002?**

Nel merito della richiesta formulata non possiamo che richiamare la disciplina delle progressioni economiche di cui all'art.5 del CCNL del 31.3.1999.

Questa prevede all'interno delle categorie B e D due diversi e distinti percorsi di sviluppo economico orizzontale: B1-B4; B3-B6; D1-D3; D3-D5.

Conseguentemente, alla luce della previsione dell'art. 12, comma 3, fino al 31.12.2001 si ha che:

1. il personale (ex IV q.f.) inquadrato, in sede di prima applicazione, in profili collocati in B1 (ma lo stesso vale anche per il personale in possesso di profili con trattamento tabellare iniziale in B1 ma collocato in B2 perché titolare di LED, dato che B2 è solo una posizione di sviluppo economico) può pervenire al massimo nella posizione economica B4;
2. il personale (ex V q.f.), invece, inquadrato, in sede di prima applicazione, in profili collocati in B3 (ma lo stesso vale anche per il personale in possesso di profili con trattamento tabellare iniziale in B3 ma collocato in B4 perché titolare di LED, dato che B4 è solo una posizione di sviluppo economico), fino al 31.12.2001 potrà giungere fino all'ultima posizione prevista (B6);
3. il personale (ex VII q.f.) inquadrato, in sede di prima applicazione, in D1 (ma lo stesso vale anche per il personale in possesso di profili con trattamento tabellare iniziale in D1 ma collocato in D2 perché titolare di LED, dato che D2 è solo una posizione di sviluppo economico) sempre alla data del 31.12.2001, potrà pervenire al massimo alla posizione economica D3;
4. il personale (ex VIII q.f.) inquadrato, in sede di prima applicazione, in D3 potrà pervenire entro il 31.12.2001 alla massima posizione di sviluppo di D5.

Pertanto, salvo l'introduzione di nuove e diverse regole in sede di rinnovo quadriennale 2002-2005, solo a partire dall'anno 2002 (e più precisamente dalla valutazione relativa all'anno 2002), sarà possibile superare i vincoli di sviluppo economico orizzontale, stabiliti dall'art.12, comma 3, del CCNL del 31.3.1999. Conseguentemente solo da quella data sarà possibile, per i profili con trattamento tabellare iniziale in B1 e D1, pervenire alle posizioni economiche rispettivamente successive a B4 e D3.

**Nota esplicativa del: 16/01/2002**

**Il regime transitorio delle progressioni orizzontali nelle categorie B e D è cessato alla data del 31/12/2001, come confermato dalla dichiarazione congiunta n. 11 del CCNL del 5/10/2001. A tale proposito si rinvia anche al quesito Q28.**

**Quesito: Q22. Che percorso economico può sviluppare il personale inquadrato in categoria D, posizione economica D1, dopo gennaio 2002?**

Possiamo confermare che il personale con profilo professionale caratterizzato da un trattamento tabellare D1 può sviluppare un percorso economico orizzontale sino alla posizione D3, sino al dicembre 2001, secondo quanto previsto dall'art. 12, comma 3, del CCNL del 31.3.1999, conservando lo stesso profilo professionale, ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999.

Lo stesso dipendente, dal gennaio 2002, potrà anche progredire sino alla posizione economica D5, sempre senza cambiare profilo professionale, in quanto si tratta solo di uno sviluppo economico orizzontale che si traduce in incrementi retributivi, anche con cadenza annuale, sulla base della qualità delle prestazioni e degli altri elementi meritocratici posti a base del sistema di valutazione.

Il dipendente con profilo in D1 può anche aspirare ad un cambio di mestiere (o di profilo) per occupare un diverso posto di organico corrispondente alla posizione "giuridica" D3; in tal caso può essere attivata la procedura selettiva interna ai sensi dell'art. 4 del ripetuto CCNL del 31.3.1999.

**Nota esplicativa del: 16/01/2002**

**Il regime transitorio delle progressioni orizzontali nelle categorie B e D è cessato alla data del 31/12/2001, come confermato dalla dichiarazione congiunta n. 11 del CCNL del 5/10/2001. A tale proposito si rinvia anche al quesito Q28.**

**Quesito: Q23. E' possibile escludere dalle procedure per la progressione economica orizzontale il personale (ex UPICA) trasferito dal settembre 2000 che ha già usufruito di analoga progressione nello stesso anno dall'amministrazione di provenienza?**

Riteniamo di poter condividere il criterio da voi adottato che tende ad escludere dalle selezioni per la progressione economica dell'anno 2000 (con decorrenza gennaio 2000) il personale ex UPICA trasferito dal settembre 2000 e che ha già fruito di una analoga progressione nello stesso anno e con la medesima decorrenza.

A nostro giudizio, infatti, non si tratta affatto di atteggiamento discriminatorio, ma di soluzione equilibrata e ragionevole che tende ad offrire al personale in servizio le medesime opportunità di carriera, evitando nel contempo la duplicazione ingiustificata dei benefici che avrebbe invece creato una condizione irragionevole di privilegio.

Rileviamo ancora che l'istituto della progressione economica nella categoria (o area) è stato introdotto in tutti i comparti di contrattazione in sede di rinnovo quadriennale 1998-2001; si tratta, in sostanza, di un intervento selettivo di incentivazione economica correlato a valutazioni di merito definite in sede di contrattazione decentrata. Per questo motivo confermiamo la nostra opinione che non sia corretto il riconoscimento del medesimo beneficio per due volte nello stesso periodo annuale.

**Quesito: Q24. E' possibile applicare la disciplina delle progressioni orizzontali al personale assunto a tempo determinato?**

Riteniamo che sia ragionevole affermare, anche in assenza di una esplicita indicazione, che la disciplina contrattuale in materia di progressioni orizzontali possa trovare applicazione esclusivamente nei confronti del personale a tempo indeterminato.

La precarietà del rapporto e la sua limitata durata nel tempo mal si conciliano, infatti, con i sistemi di valutazione di contenuto meritocratico che dovrebbero contraddistinguere le selezioni che vengono realizzate al termine di ogni periodo annuale; in assenza, infatti, di un rapporto stabile e duraturo nel tempo vengono meno gli stessi presupposti necessari per una corretta valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti interessati.

Non possiamo trascurare, inoltre, anche la circostanza che il beneficio economico correlato alla progressione orizzontale si traduce, in pratica, in un incremento del trattamento taellare iniziale il cui valore dovrebbe essere definito nel contratto individuale con la conseguente immodificabilità dello stesso valore per tutta la durata del rapporto come vincolo di coerenza tra le parti.

Suggeriamo, in ogni caso, per evitare nel futuro ulteriori perplessità sull'argomento, di integrare opportunamente le clausole che caratterizzano il contratto individuale di assunzione a tempo determinato.

**Quesito: Q25. Quali sono gli strumenti e le procedure per una congrua valutazione del personale comandato presso altro Ente, ai fini dell'attribuzione della progressione economica all'interno della categoria?**

La questione relativa alle modalità di valutazione del personale comandato presso un altro ente, ai fini della progressione economica orizzontale, non attiene strettamente alla applicazione della disciplina del contratto collettivo ma riguarda più direttamente gli aspetti organizzativi che ogni datore di lavoro dovrebbe affrontare e risolvere nell'ambito della fase attuativa dei criteri definiti in sede di contrattazione decentrata.

A titolo di collaborazione, peraltro, siamo del parere che le prestazioni e i risultati del personale in posizione di comando dovrebbero essere oggetto di valutazione sulla base di una specifica relazione illustrativa formulata dal dirigente dell'ente presso il quale il lavoratore ha prestato servizio nell'anno di riferimento; a tal fine lo stesso dirigente dovrebbe essere opportunamente informato sulle regole definite dalla contrattazione decentrata dell'ente di formale appartenenza del lavoratore, anche per la elaborazione della stessa scheda di valutazione utilizzata per tutti gli altri dipendenti.

Questa soluzione risulta giustificata dal fatto che solo il dirigente che in concreto utilizza le prestazioni del lavoratore può disporre delle conoscenze necessarie per poterle anche valutare.

Non escludiamo, peraltro, che l'ente di formale appartenenza del personale comandato possa prevedere un momento di verifica della relazione e della scheda di valutazione predisposta dal dirigente dell'ente utilizzatore, al fine di assicurare un opportuno coordinamento del complesso sistema di valutazione sia interno che esterno, e per evitare ingiustificate disparità di trattamento.

**Quesito: Q26. Qual è l'esatta distinzione fra il lavoratore che a seguito di progressione economica orizzontale è collocato nella posizione economica C2 rispetto a quello collocato in C1?**

La progressione economica dell'art.5 ha una valenza esclusivamente economica e si concretizza in una serie di posizioni economiche che il dipendente, sulla base dei criteri selettivi e meritocratici stabiliti e delle risultanze del sistema di valutazione adottato, può successivamente acquisire.

Ciò comporta che il lavoratore, nonostante l'acquisizione di tali incrementi retributivi, continua a svolgere sempre le medesime mansioni del profilo posseduto e, quindi, non cambia la sua posizione giuridica e il suo ruolo all'interno del modello di organizzazione del lavoro presente nell'ente. Neppure, si può ritenere che in tal modo possa acquisire una posizione di superiorità gerarchica nei confronti degli altri dipendenti collocati sempre nella categoria C, ma in posizione economica C1. Infatti, la differenza tra lavoratori collocati in C1 e quelli collocati in C2 è esclusivamente di carattere economico

**Quesito: Q27. Gli incrementi contrattuali che il CCNL del 5.10.2001, riconosce al personale collocato nelle posizioni di sviluppo economico del sistema di classificazione devono essere finanziati a carico delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999?**

NO. Gli aumenti mensili previsti dalla Tabella A allegata al CCNL del 5.10.2001 (con due decorrenze: da luglio 2000 e da gennaio 2001) devono essere considerati come incrementi stipendiali e, come è già avvenuto in tutti i precedenti rinnovi contrattuali, sono a carico del bilancio dei singoli enti in quanto il CCNL ha utilizzato le risorse nazionali messe a disposizione dal Comitato di settore per il rinnovo contrattuale del biennio economico 2000-2001. A tal fine gli enti dovranno reperire le risorse nell'ambito dei rispettivi bilanci, nel rispetto delle prescrizioni contenute nell'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del d. lgs. n. 165 del 2001.

I predetti incrementi (parliamo sempre di quelli che devono essere corrisposti al personale in servizio nelle singole posizioni iniziali e di sviluppo economico alle decorrenze sopra indicate) non producono, pertanto, alcuna riduzione dei fondi disponibili negli enti ai sensi dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999, neanche per la parte relativa agli aumenti che devono essere corrisposti al personale collocato nelle posizioni economiche di sviluppo del sistema di classificazione

La particolare caratteristica del recente rinnovo contrattuale, invece, produce un effetto del tutto diverso nel senso che la quota specifica dell'incremento correlata alla singola posizione economica di sviluppo (parliamo dell'importo aggiuntivo rispetto all'incremento stabilito per la posizione iniziale) contribuisce ad elevare stabilmente le disponibilità del "fondo per la progressione orizzontale" che in ogni ente è stato ormai costituito ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. b) del CCNL dell'1.4.1999.

Ci teniamo a chiarire subito che non intendiamo affatto affermare che gli incrementi di cui stiamo parlando in quanto destinati a impinguare il fondo per la progressione economica, confluiscono, per ciò stesso, anche nelle complessive risorse per il "salario accessorio" di cui al ripetuto art. 15. Vogliamo invece affermare proprio il contrario e ci spieghiamo meglio!

Riteniamo, infatti, che a seguito della realizzazione delle progressioni orizzontali in ogni ente, le risorse a tal fine necessarie sono state prelevate dal fondo ex art. 15 in modo stabile ed irreversibile ed hanno prodotto anche una corrispondente riduzione delle disponibilità complessive del fondo stesso; le risorse in questione sono oggi ricomprese nel particolare "fondo per le progressioni orizzontali" e fanno anche parte del più ampio capitolo di bilancio destinato a sostenere gli oneri per gli stipendi.

Negli anni successivi a quello di prima applicazione delle progressioni, quindi, le predette risorse non devono essere reinserite nel calcolo dell'art. 15 ma, avendo assunto la connotazione di salario fondamentale, devono essere conteggiate a parte nell'ambito del citato capitolo destinato agli stipendi del personale e non più nel diverso capitolo del salario accessorio.

Alla luce delle considerazioni precedenti, torniamo a riaffermare che la particolarità del rinnovo contrattuale del biennio 2000-2001 può essere così riassunta:

La quota dell'incremento corrisposto al personale in servizio alla data dell'1.1.2001, per la parte relativa alla posizione di sviluppo acquisita, produce, secondo la nostra ricostruzione dell'istituto, una rivalutazione del fondo di progressione nell'ambito delle più ampie risorse del capitolo degli stipendi senza alcuna ulteriore conseguenza sul "salario accessorio" ex art. 15.

Per illustrare meglio gli effetti applicativi che abbiamo appena illustrato, riteniamo utile riprodurre una rielaborazione della tabella degli incrementi tabellari del biennio 2000-2001 con il proposito di distinguere la quota dell'incremento che corrisponde alla posizione iniziale, da quella che viene espressamente prevista per la specifica posizione di sviluppo economico

**TABELLA DEGLI AUMENTI MENSILI COMPLESSIVI  
DAL GENNAIO 2001 PER OGNI POSIZIONE INIZIALE E DI SVILUPPO**

**Individuazione dell'incremento specifico correlato alle singole posizioni di sviluppo**

		<i>Incrementi tabellari della colonna 2, distinti per:</i>	
		<i>Posizioni iniziali</i>	<i>Posizioni sviluppo</i>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
D5	136.000	116.000	<b>20.000</b>
D4	130.000	116.000	<b>14.000</b>
D3	116.000	116.000	<b>0</b>
D2	116.000	116.000	<b>0</b>
D1	116.000	116.000	-
C4	116.000	96.000	<b>20.000</b>
C3	109.000	96.000	<b>13.000</b>
C2	101.000	96.000	<b>5.000</b>
C1	96.000	96.000	-
B6	96.000	89.000	<b>7.000</b>
B5	95.000	89.000	<b>6.000</b>
B4	93.000	89.000	<b>4.000</b>
B3	89.000	89.000	<b>0</b>
B2	89.000	89.000	<b>0</b>
B1	89.000	89.000	-
A4	89.000	82.000	<b>7.000</b>
A3	85.000	82.000	<b>3.000</b>
A2	83.000	82.000	<b>1.000</b>
A1	82.000	82.000	-

La colonna n. 4 indica il valore mensile degli incrementi tabellari correlati alle singole posizioni economiche. Questi valori, negli importi corrisposti per tredici mensilità al personale in servizio collocato nelle posizioni di sviluppo alla data dell'1.1.2001, comportano un corrispondente incremento annuo del fondo per la progressione orizzontale

Esempio pratico: un lavoratore collocato in posizione C2 fruiva di una progressione economica pari a L. 800.000 già prelevate dall'art. 15; lo stesso lavoratore oggi fruisce di un valore di progressione economica pari a L. 860.000 (per 12 mensilità cui deve aggiungersi la 13<sup>^</sup>) e l'ulteriore importo di L. 60.000 (più la 13<sup>^</sup>) è a carico del ilancio dell'ente.

Le nuove progressioni orizzontali, devono essere, come sempre, finanziate con le risorse dell'art. 15 e i relativi importi annui, per tredici mensilità, devono corrispondere a quelli rideterminati secondo la tabella B allegata al CCNL del 5.10.2001.

Tornando all'esempio di prima: un lavoratore che effettua una progressione economica da C1 a C2 beneficia, in futuro, di un aumento economico di complessive L. 860.000 (cui deve essere aggiunta la 13<sup>^</sup>) e l'intera somma sarà portata in decremento stabile delle risorse dell'art. 15.

Resta confermata, naturalmente, la regola secondo la quale al momento della cessazione dal servizio o a seguito di passaggi a categoria superiore, sono acquisite al fondo della progressione economica gli importi delle posizioni di sviluppo fruiti dai lavoratori cessati.

Nell'esempio citato, il lavoratore in C2 che cessa dal servizio "lascia", d'ora in poi, nel fondo L. 860.000 (vedi art. 17, comma 2, lett. b) ultimo periodo del CCNL dell'1.4.1999).

**Quesito: Q28. E' vero che a partire dall'1.1.2002 le posizioni di ingresso nelle diverse categorie si sono ridotte da 6 a 4, a seguito del venire meno delle posizioni B3 e D3 ?**

Non è vero.

Si tratta di affermazioni del tutto prive di fondamento, contenute nel "Il giornale dei Comuni" di ANCITEL del 7.1.2001 sotto il titolo "Regime transitorio categorie dipendenti" ripreso nell'articolo di Luigi Olivieri "Il personale entra a regime", pubblicato nella rubrica "Enti locali", pag.20, del quotidiano "Italia Oggi" dell'11.1.2002.

Tali conclusioni, sicuramente errate, deriverebbero da una lettura dell'art.12, comma 3, del CCNL del 31.3.1999 e della dichiarazione congiunta n.11 del CCNL del 5.10.2001.

In realtà detta dichiarazione congiunta ha inteso semplicemente richiamare l'attenzione degli enti sulla circostanza che, a partire dall'1.1.2002, sarebbe venuto meno il particolare regime transitorio contenuto nell'art.12, comma 3, del CCNL del 31.3.1999. Pertanto, come previsto da tale ultimo articolo, a partire dall'1.1.2002, il personale in possesso di profili per i quali è previsto il trattamento stipendiale iniziale corrispondente alle posizioni economiche rispettivamente di B1 e di D1, nell'ambito della progressione economica orizzontale di cui all'art.5 del CCNL del 31.3.1999, non è più vincolato al raggiungimento delle sole posizioni economiche B4 e D3, ma può conseguire anche tutte quelle successive previste all'interno delle due categorie B e D (per il personale con profilo in B1 anche B5, B6; per quello in D1, invece, anche D4 e D5).

Alla luce di quanto detto, appare del tutto illogico ed immotivato ritenere, come fanno sia l'articolo di ANCITEL che quello di Italia Oggi, che una semplice dichiarazione congiunta (neppure uno specifico articolo del contratto) abbia potuto introdurre una modifica così rilevante dell'assetto del sistema di classificazione delineato nel CCNL del 31.3.1999.

E', pertanto, da escludere in modo assoluto che, a decorrere dall'1.1.2002:

- è venuta meno la distinzione all'interno delle categorie B e D tra profili collocati rispettivamente in B1 e B3 e in D1 e D3;
- i profili collocati precedentemente in B3 e D3 devono essere ricondotti in B1 e D1;
- gli enti del comparto, conseguentemente, non possono più procedere ad assunzioni per profili di B3 e D3.

In conclusione e per ulteriore maggiore chiarezza precisiamo che, anche dopo il 31.12.2001:

- continuano a sussistere all'interno delle categorie B e D le posizioni giuridiche B3 e D3;
- conseguentemente, gli enti del comparto, anche dopo tale data, possono continuare a bandire concorsi o selezioni interne per la loro copertura.

**Quesito: Q29. Il personale appartenente al profilo con trattamento iniziale in B1 conserva l'indennità di £. 125.000 anche nel caso di progressione economica nella categoria?**

Si. Il personale con profilo professionale caratterizzato da trattamento tabellare iniziale in B1 (ex quarta qualifica funzionale), come confermato dall'art. 4, comma 6 del CCNL del 5/10/2001, conserva l'indennità di £. 125.000 anche nel caso di progressiva acquisizione delle posizioni economiche successive B2, B3, B4 e, dal 2002, anche B5 e B6 in base alle regole sulla progressione economica orizzontale dell'art. 5 del CCNL del 31/3/1999.

Il suddetto personale non avrà più diritto all'indennità di £. 125.000 solo nel caso in cui esso, per effetto della progressione verticale di cui all'art. 4 del CCNL del 31/3/1999 venga inquadrato in profili giuridicamente collocati in B3 (ex quinta qualifica funzionale) o, eventualmente, nella categoria superiore C1.

**Quesito: Q30. Quali posizioni devono essere prese in considerazione, a decorrere dal gennaio 2002, per calcolare correttamente il costo medio del percorso economico orizzontale ?**

Per il corretto calcolo del costo medio del percorso economico orizzontale del personale con profilo corrispondente al tabellare B1 e al tabellare D1, a decorrere dal gennaio 2002, si devono prendere a riferimento, rispettivamente, le posizioni da B1 a B6 e da D1 a D5, a seguito della intervenuta scadenza dal dicembre 2001 della fase transitoria stabilita dall'art. 12, comma3, del CCNL del 31/3/1999.

Resta confermato, invece, che il costo medio del percorso di sviluppo del personale con profilo collocato nel tabellare B3 e D3 continua ad essere calcolato in modo autonomo ricomprendendo, rispettivamente, le posizioni da B3 a B6 e da D3 a D5.



**Quesito: Q31. In caso di gestione associata di un servizio locale, qual'è l'ente competente per l'attribuzione del trattamento economico accessorio del personale (della gestione associata) ? Come deve essere disciplinata la progressione orizzontale dello stesso personale ?**

Si rileva che la materia sottoposta alla nostra attenzione non è direttamente riconducibile alla applicazione dei contratti collettivi di lavoro.

A titolo di collaborazione, peraltro, sottoponiamo alla vostra valutazione un orientamento che ci auguriamo possa risultare utile per la soluzione del problema.

A nostro avviso, infatti, nel caso di gestione associata di un servizio locale, la competenza relativa alla attribuzione del trattamento economico accessorio del personale (della gestione associata) dovrebbe essere assunta in carico dall'ente che svolge le funzioni di "capo convenzione" e presso il quale viene anche distaccato il personale proveniente dagli enti associati.

Dobbiamo, infatti, ritenere che il Comune capo convenzione sia anche il titolare delle risorse finanziarie necessarie per il pagamento dei compensi a favore del personale di che trattasi, secondo apposite intese intervenute con le organizzazioni sindacali in sede di contrattazione decentrata.

Se questa ricostruzione corrisponde alla realtà, dobbiamo ritenere che anche la disciplina delle progressioni orizzontali di detto personale deve formare oggetto della medesima contrattazione decentrata, prelevando i relativi oneri dalle risorse del salario accessorio ex art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.

Nel vostro caso, quindi, l'ente con tutti i poteri di gestione dovrebbe essere individuato nel Comune di ... *omissis*... in quanto lo stesso Comune: ha il ruolo di capo convenzione, ha la disponibilità del personale temporaneamente inquadrato in una autonoma area denominata "area del servizio convenzionato", dispone certamente anche delle necessarie risorse finanziarie il cui onere complessivo è ripartito tra gli enti convenzionati.

**Quesito: Q32. L'indennità integrativa speciale deve essere rivalutata in caso di progressione economica orizzontale o verticale ?**

Si è già avuto modo di chiarire (si vedano le risposte V2.1 e V2.2 ) che l'indennità integrativa speciale era collegata ai tabellari iniziali delle precedenti qualifiche funzionali e quindi, nel nuovo sistema di classificazione, va riferita ai soli trattamenti tabellari iniziali delle nuove categorie che corrispondono alle posizioni economiche A1, B1, B3, C1, D1 e D3.

Pertanto, detta indennità **non deve essere rivalutata** per effetto della acquisizione degli incrementi del trattamento economico derivanti da **progressione economica orizzontale** all'interno della categoria (la questione è stata definitivamente chiarita, tra l'altro, dall'Allegato A al CCNL del 14.9.2000).

Si dovrà procedere alla rivalutazione dell'I.I.S., invece, in caso **di passaggio ad un profilo con trattamento iniziale in B3 per effetto di progressione verticale**.

<p style="text-align: center;"><b>Area delle posizioni organizzative (Art. 8 CCNL del 31/3/1999)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;</li> <li>b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali;</li> <li>c) lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza.</li> </ol> </li> <li>2. Tali posizioni, che non coincidono necessariamente con quelle già retribuite con l'indennità di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995, possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto d'un incarico a termine conferito in conformità alle regole di cui all'art. 9.</li> </ol>	<p><b>Gli orientamenti applicativi dell'Aran sono collocati dopo l'art. 11</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative (Art. 9 CCNL del 31/3/1999)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 5 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità.</li> <li>2. Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.</li> <li>3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.</li> <li>4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminati dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 10, comma 3. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.</li> <li>5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 10 da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.</li> <li>6. La disciplina del conferimento degli incarichi prevista dal presente articolo entra in vigore con il CCNL del quadriennio 1998-2001 con le decorrenze che saranno ivi previste e presuppone, altresì, che gli enti abbiano realizzato le seguenti innovazioni entro il termine di sei mesi dalla data di stipulazione dello stesso CCNL:</li> </ol>	

<p>a) attuazione dei principi di razionalizzazione previsti dal D.Lgs. n. <b>29 del 1993 e successive modificazioni ed integrazioni e, in particolare, dagli artt. 3, 4, 7 e 9 e dal titolo II, capo II;</b></p> <p>b) ridefinizione delle strutture organizzative e delle dotazioni organiche dell'ente;</p> <p>c) istituzione e attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione</p>	<p><b>ora D.Lgs.n. 165/2001 e, in particolare, dagli artt. 4, 5, 7, 8 e dal titolo II, capo II.</b></p>
--	---

<p style="text-align: center;"><b>Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato (Art. 10 CCNL del 31/3/1999)</b></p> <p>1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 8 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, secondo la disciplina del CCNL per il quadriennio 1998-2001.</p> <p>2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di L. 10.000.000 ad un massimo di L. 25.000.000 annui lordi per tredici mensilità. Ciascun ente stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate</p> <p>3. L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale.</p> <p>4. Il valore complessivo della retribuzione di posizione e di risultato non può essere comunque inferiore all'importo delle competenze accessorie e delle indennità assorbite ai sensi del comma 1.</p>	
---	--

<b>Disposizioni a favore dei Comuni di minori dimensioni demografiche (Art. 11 CCNL del 31/3/1999)</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. I Comuni privi di posizioni dirigenziali, che si avvalgano della facoltà di cui <b>all'art. 51, comma 3 bis, della L. 142/90 introdotto dalla L. 191/1998</b> e nell'ambito delle risorse finanziarie ivi previste a carico dei rispettivi bilanci, applicano la disciplina degli artt. 8 e ss. esclusivamente a dipendenti cui sia attribuita la responsabilità degli uffici e dei servizi formalmente individuati secondo il sistema organizzativo autonomamente definito e adottato.</li> <li>2. I Comuni di cui al comma 1 stabiliscono il valore economico della retribuzione di posizione e di risultato attribuibile al personale di cui allo stesso comma classificato nella categoria D, nell'ambito dei limiti definiti dall'art. 10.</li> <li>3. Nel caso in cui siano privi di posizioni della categoria D, i Comuni applicano la disciplina degli artt. 8 e ss. ai dipendenti di cui al comma 1 classificati nelle categorie C o B, ove si avvalgano della facoltà di cui alla disciplina di legge richiamata nello stesso comma 1. In tal caso, il valore economico della relativa retribuzione di posizione può variare da un minimo di L. 6.000.000 ad un massimo di L. 15.000.000 annui lordi per tredici mensilità.</li> <li>4. Nei Comuni tra loro convenzionati per l'esercizio di funzioni amministrative o per l'espletamento associato dei servizi, ai responsabili degli uffici o dei servizi che svolgano la loro funzione anche per gli altri Comuni si applica, limitatamente al periodo di effettivo svolgimento delle predette funzioni, la disciplina dell'area delle posizioni organizzative di cui agli artt. 8 e ss., in attuazione della disciplina di legge richiamata nel comma 1.</li> </ol>	<b>ora art. 109 del D.Lgs. n. 267/2000</b>

## ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

**Quesito: P 1. Gli incarichi delle posizioni organizzative possono essere affidate, nei comuni di cui all'art. 11 del ccnl del 31.3.1999, al personale della categoria C anche nel caso in cui l'ente abbia uno o più posti della categoria D?**

Tale ipotesi è del tutto esclusa dalla lettera dell'art. 11 del CCNL del 31.3.1999, che consente di applicare le norme sull'area delle posizioni organizzative al personale della categoria C solo nel caso che manchino nell'ente posti della categoria D.

Tale impostazione discende direttamente dal principio della equivalenza delle mansioni nella categoria secondo la disciplina dell'art. 56, comma 1 del D.Lgs. n. 29/93, così come attuata dall'art. 3, comma 2 del CCNL del 31.3.1999.

Nel caso in cui l'ente abbia un posto di categoria D vacante può eventualmente decidere di coprirlo mediante l'affidamento di un incarico di mansioni superiori al personale della categoria C, in presenza delle condizioni indicate dall'art. 56, comma 2, del D.Lgs. n. 29 del 1993 e dall'art. 8 del CCNL del 14.9.2000.

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

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

Il problema può porsi solo per gli enti con posizioni dirigenziali in quanto per gli altri le posizioni organizzative dell'art. 8 coincidono con le posizioni apicali i cui titolari, per ciò stesso, sono investiti, per legge, di autonomi poteri di gestione. Ciò premesso, la clausola contrattuale impone agli enti con dirigenza di individuare autonome regole e soluzioni organizzative conformi all'ordinamento vigente tali da garantire che gli incaricati di dette posizioni abbiano spazi di autonomia sufficienti per rispettare l'indicazione contrattuale.

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

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

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

**Quesito: P 4. Il dipendente incaricato di una delle posizioni di cui agli artt. 8 e ss. del CCNL del 31.3.1999 perde la possibilità di effettuare passaggi all'interno della categoria per effetto di progressione economica?**

Non vi è alcun motivo per ritenere che il dipendente incaricato di una posizione organizzativa ex artt. 8 e ss. del CCNL del 31.3.1999 perda la possibilità di beneficiare della progressione economica all'interno della categoria di inquadramento. Non può essere invocata, in tal senso, nemmeno la circostanza che l'art. 10, comma 1 dello stesso CCNL vieta di corrispondere a detto personale trattamenti accessori diversi dalla retribuzione di posizione e di risultato: è di tutta evidenza, infatti, che gli incrementi economici derivanti da progressione economica all'interno della categoria sono incrementi del trattamento fondamentale e non costituiscono trattamento accessorio.

**Quesito: P 5. L'art. 10, comma 1 del CCNL del 31.3.1999 prevede che il trattamento economico accessorio del personale incaricato di una delle posizioni di cui agli artt. 8 e ss. sia costituito unicamente dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato disciplinate nello stesso art. 10. Come devono essere remunerate le prestazioni di lavoro straordinario?**

L'art. 10, comma 1, del CCNL del 31.3.1999 non consente di corrispondere al personale dallo stesso contemplato il compenso per lavoro straordinario, dovendosi ritenere che le eventuali prestazioni eccedenti le 36 ore d'obbligo siano comunque compensate con la retribuzione di posizione e di risultato. Essendo vietata la corresponsione del compenso per lavoro straordinario, deve ritenersi vietata anche l'applicazione di istituti sostitutivi di detto compenso. Pertanto, le eventuali maggiori prestazioni rese oltre il normale orario d'obbligo settimanale (36 ore) non danno titolo a corrispondenti riposi compensativi. E' fatta eccezione per il lavoro straordinario prestato per le consultazioni elettorali o referendarie, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000.

**Nota esplicativa del: 18/01/2002**

**La disciplina del lavoro straordinario elettorale è stata integrata dall'art. 16 del CCNL del 5/10/2001 che ha consentito anche un parziale riposo compensativo.**

**Quesito: P 6. Le prestazioni lavorative rese da personale incaricato di una delle posizioni organizzative di cui agli artt. 8 e ss. del CCNL del 31.3.1999 in giornata domenicale o festiva infrasettimanale danno diritto a compensi aggiuntivi e/o al recupero della giornata di riposo?**

Confermiamo quanto detto al punto precedente circa l'impossibilità di corrispondere al personale in questione compensi aggiuntivi correlati a maggiori prestazioni lavorative oltre alla retribuzione di posizione e di risultato. Tuttavia, nel caso specifico, riteniamo che non possa essere negato il diritto, che spetta a tutti i dipendenti, di fruire di una giornata di riposo settimanale che potrà, dunque, essere recuperata secondo modalità da concordare con il dirigente, in modo proporzionato alla durata delle prestazioni rese.

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

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

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

**Quesito: P 8. La retribuzione di posizione prevista dall'art. 10, comma 1, del CCNL del 31.3.1999 spetta anche in caso di assenza prolungata?**

Gli artt. 8-11 del CCNL del 31.03.1999 si limitano a definire gli aspetti essenziali e generali della disciplina dell'area delle posizioni organizzative, mentre spetta all'autonoma potestà regolamentare degli enti la determinazione della regolamentazione di dettaglio della materia, con particolare riferimento alle ipotesi di assenza del responsabile delle stesse.

Si tratta di un aspetto particolarmente rilevante, in quanto in mancanza di una diversa regolamentazione, il dipendente incaricato di una posizione organizzativa conserva la titolarità della stessa anche nei casi di assenza (pure di lunga durata) ed il corrispondente diritto a percepire la retribuzione di posizione e di risultato.

Pertanto, in mancanza della specifica regolamentazione, a parte gli aspetti pur rilevanti connessi alla erogazione della retribuzione di posizione, dubbi potrebbero essere avanzati sulla stessa possibilità di conferire legittimamente l'incarico di una posizione organizzativa ad altro soggetto in caso di assenza o impedimento di quello che ne è l'effettivo titolare: una medesima posizione organizzativa, infatti, secondo i principi di correttezza e buona fede, non potrebbe essere formalmente e contemporaneamente oggetto di due incarichi conferiti a soggetti diversi.

Come per la dirigenza, la disciplina di dettaglio per la corresponsione sospensione e revoca di tale voce retributiva deve essere individuata autonomamente dagli enti con i regolamenti di organizzazione. In linea di principio, riteniamo che la retribuzione di posizione sia legata unicamente alla titolarità dell'incarico e non alla presenza in servizio.

Pertanto, fino a quando il soggetto è titolare dell'incarico ha titolo a percepire il relativo compenso.

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

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

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

A tal riguardo, infatti, occorre tenere presente che l'art. 11 del citato CCNL prevede chiaramente che i compensi in questione possono essere corrisposti ove gli enti "si avvalgano della facoltà di cui all'art. 51, comma 3 bis, della legge 142/1990 introdotto dalla legge 191/1998 e nell'ambito delle risorse finanziarie ivi previste a carico dei rispettivi bilanci...".

In altri termini l'ente deve prima valutare se ci sono le condizioni economiche per sopportare il maggior onere finanziario correlato ai ripetuti compensi (sia pure con un parziale finanziamento derivante dal recupero delle somme prima destinate al salario accessorio del personale incaricato) e solo dopo aver accertato tale potenzialità, può decidere e regolamentare la graduazione delle posizioni e corrispondere le relative indennità.

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

**Quesito: P10. Come bisogna comportarsi per la sostituzione dell'incaricato di posizione organizzativa?**

Riteniamo opportuno affidare al regolamento degli uffici e servizi la individuazione della specifica disciplina per la sostituzione temporanea dei responsabili delle posizioni organizzative, in caso di assenza o di impedimento. Il contratto collettivo di lavoro, però, non ha previsto alcuna regola per l'eventuale pagamento dei dipendenti che svolgono le funzioni in sostituzione del titolare ed il regolamento degli uffici e servizi non è lo strumento idoneo ad integrare legittimamente la carente disciplina contrattuale; bisogna tener presente, infatti, che l'art. 2, comma 3, del D.Lgs n. 29/1993 afferma che il trattamento economico del personale può essere disciplinato soltanto dai contratti collettivi di lavoro.

Non sussistono problemi qualora al titolare assente dovesse essere sospeso il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato e tali compensi, nei medesimi importi, venissero corrisposti al sostituto, anche se temporaneo. Negli altri casi, anche in assenza di una specifica disposizione, sembra ragionevole ipotizzare un comportamento dell'ente orientato ad utilizzare le risorse complessivamente destinate al risultato per premiare i dipendenti con incarico ad interim.

**Nota: Il richiamo all'art. 2 del D. Lgs. 29/93 deve ora intendersi riferito all'art. 2 del D. Lgs. 165/2001**

**Quesito: P11. Il valore minimo della retribuzione di risultato (10%) deve essere comunque riconosciuto al responsabile della posizione organizzativa?**

Il 10% del premio di risultato rappresenta un valore minimo solo nei confronti dei soggetti valutati positivamente. E' auspicabile che incisivi criteri di valutazione consentano anche di prevedere casi di esclusione.

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

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

La lettura interpretativa delle clausole può essere sinteticamente riassunta nei seguenti punti:

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

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

**Quesito: P13. La retribuzione di posizione deve essere corrisposta per tredici mensilità?**

Il valore annuo della retribuzione di posizione ricomprende anche la 13<sup>a</sup> mensilità e quindi deve essere diviso, e corrisposto, per 13 mesi, secondo la chiara previsione dell'art. 11 del CCNL del 31.3.1999.

**Quesito: P14. L'art. 14, comma 14, del DL n. 6/1998, convertito dalla L. n. 61/1998, recante ulteriori interventi urgenti in favore delle zone terremotate delle regioni Marche e Umbria e di altre zone colpite da eventi calamitosi, consente alle regioni e agli enti locali provvedono, per un periodo massimo di tre anni e in deroga alle vigenti disposizioni di legge, di "corrispondere al personale dipendente compensi per ulteriore lavoro straordinario effettivamente prestato, nel limite di cinquanta ore pro-capite mensili". Questa possibilità può essere estesa agli incaricati di posizioni organizzative?**

Le disposizioni sopra riportate hanno carattere indubbiamente "speciale" e per loro natura non si prestano ad essere estese ad altre casistiche. Resta valida ed efficace, pertanto, la altrettanto "speciale" disciplina dettata dal CCNL del 31.3.1999 in ordine al carattere onnicomprensivo della retribuzione di posizione e di risultato del personale incaricato delle funzioni di responsabili di posizioni organizzative, fatte salve le espresse esclusioni indicate nel successivo quesito P16.

**Quesito: P15. Sono compatibili con la retribuzione di posizione i compensi per le funzioni di segretario di una commissione di concorso e quelli per "recupero evasione fiscale"?**

Le funzioni di segretario di una commissione di concorso non possono essere certamente ricomprese tra quelle di competenza di un responsabile di servizio. Per la percezione dei relativi compensi, qualora previsti, occorre fare riferimento al regolamento dell'ente e ai principi di cui all'art. 58 del D.Lgs. n. 29/1993 (incarichi autorizzati e/o conferiti).

I compensi per "recupero evasione fiscale" non sono previsti dal CCNL dell'1.4.1999 tra quelli che possono essere corrisposti al personale che percepisce la retribuzione di posizione. Anche il CCNL del 14.9.2000 conferma tale esclusione.

**Nota esplicativa del: 18/01/2002**

**L'art. 8, comma 1, del CCNL del 5/10/2001 consente di utilizzare parte delle entrate per "recupero evasione fiscale" anche per incrementare la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative (senza effetti retroattivi).**

**Nota: Il richiamo all'art. 58 del D. Lgs. 29/93 deve ora intendersi riferito all'art. 53 del D. Lgs. 165/2001**

**Quesito: P16. Quali altri compensi possono essere riconosciuti agli incaricati di posizioni organizzative oltre la retribuzione di posizione e di risultato?**

Il CCNL del 31.3.1999 ha chiaramente affermato che la retribuzione di posizione e di risultato spettante al personale incaricato delle posizioni organizzative assorbe e ricomprende ogni trattamento accessorio, ivi compreso quello per lavoro straordinario (art. 10, comma 1). Il successivo CCNL dell'1.4.1999 (art. 20, comma 1) ha precisato che al suddetto personale possono essere corrisposti compensi per incarichi ex art. 18 della L. 109/94 e quelli relativi all'Avvocatura. Il CCNL del 14.9.2000 consente l'erogazione, come risultato, anche dei compensi correlati al lavoro straordinario elettorale e dei compensi ISTAT (art. 39, comma 2).

Al di fuori delle ipotesi sopra elencate, è da escludere che possano essere legittimamente corrisposti ulteriori compensi al personale incaricato di una delle posizioni organizzative.

**Nota esplicativa del: 18/01/2002**

**Il CCNL del 5/10/2001 all'art. 8, comma 1, consente (senza decorrenza retroattiva) di utilizzare anche parte delle risorse derivanti dal "recupero evasione fiscale", a titolo di retribuzione di risultato.**

**Nota: Si veda anche l'art. 16 del CCNL del 5.10.2001**

**Quesito: P17. All'incaricato di posizione organizzativa deve essere mantenuta la quota di LED attribuita o deve essere riassorbita nella retribuzione di posizione?**

Occorre preliminarmente precisare l'esatto significato dell'art. 15, comma 1, lett. g), del CCNL dell'1.4.1999, secondo cui le risorse già destinate per l'anno 1998 al pagamento del LED al personale in servizio nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16.7.1996 confluiscono nelle disponibilità del citato art. 15, destinate alle politiche per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Tale clausola deve essere intesa nel senso che le relative risorse confluiscono nel complesso delle disponibilità finanziarie di cui all'art. 15 conservando la loro qualificazione di salario fondamentale e la relativa allocazione in bilancio; le stesse risorse vanno poi considerate come una partita di giro, in quanto devono confluire nel fondo per la progressione economica di cui all'art. 17, comma 2, lett. b) del CCNL 1.4.1999, e sono destinate prioritariamente a garantire la continuità dei pagamenti degli ex LED, attualmente trasformati in posizioni di sviluppo secondo quanto previsto dall'art. 17, comma 4 sopracitato.

Pertanto, poiché nella nuova disciplina risultante dai CCNL del 31.3.1999 e 1.4.1999 il LED si è trasformato in una posizione di sviluppo economico, che costituisce pur sempre salario fondamentale, non si pone il problema di incompatibilità tra ex livello economico differenziato attribuito ai funzionari ai sensi dell'art. 36, comma 5, del DPR n. 333/1990 e il particolare trattamento accessorio previsto dagli artt. 10 e 11 del CCNL del 31.3.1999 per il personale incaricato di posizioni organizzative.

Esemplificando, il funzionario titolare di LED inquadrato nella ex VII q.f., a seguito dell'entrata in vigore de nuovo sistema di classificazione, è inquadrato nella categoria D, posizione economica D2. Lo stesso funzionario, ove incaricato di una posizione organizzativa, percepisce anche la retribuzione accessoria di cui agli artt. 10 e 11 del CCNL del 31.3.1999.

Alla luce di quanto detto, appare evidente come non si possa porre in alcun modo un problema di recupero dal fondo della quota corrispondente all'ex LED nel caso di funzionari incaricati di posizioni organizzative.

**Quesito: P18. E' previsto il Comitato dei garanti negli enti privi di dirigenza?**

Riteniamo utile chiarire, preliminarmente, che la disciplina dei contratti collettivi dell'area della dirigenza del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali può trovare applicazione esclusivamente nei confronti dei dipendenti con qualifica dirigenziale e non si estende, quindi, in nessuna caso, al personale apicale degli enti privi di dirigenza.

Conseguentemente anche la previsione del Comitato dei Garanti, di cui all'art. 15 del CCNL del 23.12.1999, riguarda gli enti con dirigenza e deve essere applicata solo con riferimento a tale personale.

Analoghe considerazioni valgono anche con riferimento al contenuto dell'art. 21 del D.Lgs. n. 29/1993 che, espressamente, cita, come soggetti destinatari, i soli dirigenti.

**Nota: Il richiamo all'art. 21 del D. Lgs. 29/93 deve ora intendersi riferito agli artt. 21 e 22 del D. Lgs. 165/2001**

**Quesito: P19. La disciplina per il pagamento dei compensi per straordinario elettorale, di cui all'art. 39 del CCNL del 14.9.2000, ha decorrenza retroattiva?**

La disciplina prevista dall'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000, che consente di corrispondere i compensi correlati alle prestazioni aggiuntive effettuate in occasione di consultazioni elettorali o referendarie, anche ai dipendenti



incaricati di posizioni organizzative, inizia a produrre i propri effetti dal 15.9.2000; il CCNL, infatti, non ha espressamente stabilito una decorrenza retroattiva.

**Quesito: P20. L'indennità di vigilanza per gli incaricati delle posizioni organizzative di cui all'art. 35 del CCNL del 14.9.2000 ha effetto retroattivo?**

Se in applicazione della disciplina contrattuale, in sede di graduazione delle posizioni organizzative, alla posizione dell'area di vigilanza è stato attribuito un valore corrispondente oggettivamente (sulla base della sua rilevanza organizzativa e delle connesse responsabilità) a quella delle altre posizioni organizzative, senza che sia stata riconosciuta e valutata l'indennità di vigilanza, allora l'art. 35 del CCNL del 14.9.2000 non può non avere efficacia retroattiva dato che essa va ad integrare l'art. 20 del CCNL dell'1.4.1999. Pertanto al titolare di tale posizione organizzativa dovrà essere riconosciuta dal momento del conferimento l'indennità di vigilanza che da quel momento non gli è stata più corrisposta.

Se, invece, come già avvenuto in applicazione della corrispondente disposizione contenuta nel CCNL dell'area dirigenziale del comparto, l'ente, nella determinazione della retribuzione di posizione, ha tenuto conto anche del valore dell'indennità di vigilanza (nel senso che al valore economico oggettivamente riconosciuto a tale posizione sulla base del suo "peso", è stata aggiunta poi anche l'indennità di vigilanza), allora un problema di retroattività degli effetti dell'art. 35 del CCNL non si pone. Infatti, in tal caso l'indennità di vigilanza non è mai venuta meno ma è stata riassorbita all'interno della retribuzione di posizione.

Conseguentemente, l'applicazione della clausola dell'art. 35 si tradurrà solo nell'estrapolazione e separazione dell'indennità di vigilanza dalla retribuzione di posizione e nel suo pagamento come voce autonoma del trattamento economico.

**Quesito: P21. I compensi per la partecipazione a commissioni di concorso possono essere corrisposti al personale incaricato di una posizione organizzativa?**

La legittimazione alla percezione di compensi per la partecipazione a commissioni di concorso o per altri incarichi autorizzati, deve essere valutata, non in base alle regole dei contratti collettivi che in materia non hanno previsto alcuna disciplina, ma in base alle particolari disposizioni vigenti in tema di incompatibilità e di incarichi, secondo i contenuti dell'art. 58 del D. Lgs.n.29/1993.

Relativamente al caso prospettato riteniamo di poter esprimere l'opinione che al responsabile del settore personale incaricato delle funzioni di segretario di una commissione esaminatrice, non possa essere corrisposto alcun compenso in quanto le relative prestazioni sembrano riconducibili nel complessivo ambito delle funzioni e delle attribuzioni correlate all'incarico ricoperto; in tal senso, infatti, sembra ragionevole la lettura interpretativa della espressione contenuta nel vigente Regolamento dei concorsi: "le funzioni di segretario sono svolte dal responsabile del settore personale...".

**Nota: Il richiamo all'art. 58 del D. Lgs. 29/93 deve ora intendersi riferito all'art. 53 del D. Lgs. 165/2001**

**Quesito: P22. Come è possibile sostituire un dipendente incaricato di una posizione organizzativa? Spetta un compenso al sostituto?**

Dall'esame della documentazione, emerge che il vostro Ente ha affidato la responsabilità delle Aree (che corrispondono alle posizioni apicali e quindi coincidono con le posizioni organizzative) sia a dipendenti di categoria D sia a dipendenti di categoria C; ciò non appare coerente con la disciplina dell'art. 11 del CCNL del 31.3.1999 che consente il conferimento degli incarichi in parola soltanto al personale classificato in categoria D; soltanto la non presenza nell'ente (e non solo nell'area interessata) di tale personale può consentire l'affidamento a dipendenti di categoria C.

Per gli aspetti relativi agli eventuali compensi da corrispondere al personale individuato come sostituto del titolare, in caso di assenza o di impedimento, il contratto collettivo non ha previsto alcuna disciplina specifica.

La contrattazione decentrata integrativa, pertanto, potrebbe individuare interventi incentivanti per tale specifica e saltuaria prestazione, tenendo presente che a nostro giudizio non appare possibile che siano erogate due retribuzioni di posizione per il medesimo incarico.

**Quesito: P23. Esiste una incoerenza tra la disciplina del CCNL in materia di posizioni organizzative e l'art. 107 del D. Lgs. n. 265/2000?**

Non possiamo non confermare che l'art. 11 del CCNL del 31.3.1999, prevede chiaramente che gli enti possono applicare la disciplina degli artt. 8, 9, e 10 dello stesso CCNL esclusivamente ai dipendenti classificati nella categoria D. Non esistono, pertanto, nei contratti collettivi vigenti, disposizioni che possano legittimare comportamenti diversi da quello appena illustrato.

Ci rendiamo conto, peraltro, che l'art. 107 del decreto legislativo 265/2000 sembra attribuire al Sindaco un potere di scelta più ampio che non appare coerente con le previsioni del CCNL; ciononostante non possiamo non ribadire, dal nostro punto di vista, la prevalenza di queste ultime disposizioni per gli aspetti normativi ed economici e la conseguente

esigenza che la lettura interpretativa delle fonti legali deve essere caratterizzata da una sua linea di coerenza con le disposizioni dei contratti collettivi.

Consigliamo, pertanto, in attesa della copertura dei posti vacanti, di affidare le funzioni apicali privi di titolare ad altri dipendenti di categoria D, magari con un incarico ad interim, e di prevedere per il personale di categoria C, ricorrendone i presupposti, la utilizzazione della indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999.

**Nota esplicativa del: 18/01/2002**

**L'art. 8 del CCNL del 5/10/2001 ha confermato con chiarezza la prevalenza e l'esclusività della disciplina dell'art. 11 del CCNL del 31/3/1999 per quanto riguarda il vincolo per l'affidamento degli incarichi di posizione organizzativa al personale di categoria D anche in vigenza dell'art. 109, comma 2, del T.u.e.l. n.267/2000.**

**Quesito: P24. Quali fonti normative devono essere tenute presenti per valutare la legittima corresponsione di compensi per la partecipazione a commissioni d'esame da parte del personale investito delle posizioni organizzative?**

La questione relativa alla possibilità di percepire compensi per la partecipazione a commissioni esaminatrici di concorso, come componente o come segretario, trova la sua fonte regolatrice non nelle clausole dei vigenti contratti collettivi di lavoro, bensì nell'art. 58 del D. Lgs 29/1993, che tratta espressamente, tra l'altro, degli incarichi che possono essere conferiti o autorizzati al dipendente e, conseguentemente, le condizioni per la legittima corresponsione o meno dei relativi compensi. In questi casi, pertanto, anche la situazione del soggetto responsabile di una posizione organizzativa ai sensi degli artt. 8 e seguenti del CCNL del 31.3.1999, deve essere valutata alla luce delle disposizioni del citato decreto legislativo, in quanto, ripetiamo, il contratto collettivo non ha trattato, e non poteva trattare, tutta la problematica degli incarichi e delle incompatibilità che resta ancora riservata alla legge.

A titolo collaborativo possiamo suggerire di fare riferimento alle direttive che sono state formulate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

**Nota: Il richiamo all'art. 58 del D. Lgs. 29/93 deve ora intendersi riferito all'art. 53 del D. Lgs. 165/2001**

**Quesito: P25. Le ipotesi per la erogazione di compensi accessori al personale incaricato delle posizioni organizzative possono estendersi anche ai dirigenti? E' possibile, in particolare, compensare lo straordinario elettorale?**

Relativamente al particolare aspetto della cumulabilità del compenso per lavoro straordinario elettorale con la retribuzione di posizione dei dirigenti e del personale incaricato di posizioni organizzative, dobbiamo evidenziare che, in materia, le vigenti discipline contrattuali delle due distinte categorie di personale hanno operato scelte diverse.

Il CCNL dell'area dirigenziale del 10.4.1996 e quello successivo del 23.12.1999 hanno profondamente inciso in materia di orario di lavoro e di struttura della retribuzione. Infatti sotto il primo profilo è stata eliminata ogni quantificazione prefissata dell'orario di lavoro, analogamente al settore privato; sotto il secondo, e in stretta connessione al primo, in base al principio della onnicomprensività della retribuzione spettante al dirigente introdotto dal D.Lgs.n.29/1993, tutto il salario accessorio prima riconosciuto al dirigente è stato ricondotto alle voci distinte delle retribuzione i posizione e di risultato.

Per il personale non dirigente ed in caricato di posizioni organizzative, le scelte contrattuali sono state analoghe ma non identiche.

Infatti per tale personale è ancora previsto l'orario di lavoro in misura prefissata (36 ore) ed oltre, pur essendo stata introdotta la nozione di retribuzione di posizione, essa non ha una valenza assoluta in quanto vi sono dei compensi che non sono riassorbiti, come appunto si verifica con i compensi per il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali.

Tale diversità, proprio perché frutto di una precisa scelta, è stata sanzionata espressamente nell'art.39 del CCNL del 14.9.2000.

La differenza di disciplina, quindi, esiste e si giustifica sia in considerazione del diverso regime dell'orario di lavoro sia per la diversità delle attività che svolgono e sia soprattutto, per i diversi valori della retribuzione riconosciuta ai dirigenti ed al personale non dirigente dato che per quest'ultimo è prevista una fascia di oscillazione tra 10 e 25 milioni (e 6 e 15 milioni ove si tratti di personale di Categoria C) lordi annui.

Si tratta, quindi, di valori sicuramente non rapportabili a quelli previsti per la dirigenza.

**Quesito: P26. L'ente è obbligato ad applicare la disciplina degli Artt. 8 e seguenti del CCNL del 31.3.1999 sulle posizioni organizzative? Possono essere stabiliti valori diversi da quelli contrattuali per la retribuzione di posizione?**

Il CCNL del 31.03.1999 ha disciplinato, in modo completo ed organico, agli artt.8 -11, il nuovo istituto dell'area delle posizioni organizzative. In tale ambito sono state dettate le regole per l'istituzione di tale area (che negli enti privi di dirigenza coincide con le strutture organizzative apicali), per il conferimento dei relativi incarichi e per la determinazione dei particolari compensi da corrispondere al personale incaricato di posizioni organizzative.

Per tali finalità pertanto, l'Ente non può non applicare integralmente la disciplina degli artt.8-11 del CCNL del 31.03.1999. Ciò vale evidentemente anche sotto il profilo della retribuzione di posizione da riconoscere al personale incaricato ai sensi dell'art.10 del citato CCNL del 31.03.1999.

Pertanto, se è vero che spetta all'ente la determinazione dell'importo della retribuzione di posizione, sulla base delle risultanze della graduazione delle funzioni attribuite a ciascuna posizione, è altrettanto vero che tale importo deve muoversi all'interno dei minimi e massimi contrattualmente stabiliti (10-25 milioni ex art.10, comma 2; 6-15 milioni per gli enti privi di posizioni della categoria D, ex art.11, comma 2).

L'ente, quindi, può sicuramente procedere alla ridefinizione del valore economico precedentemente attribuito ad una determinata posizione organizzativa, nel rispetto peraltro delle regole contrattuali, ma non può in alcun modo scendere al di sotto degli importi minimi di cui sopra si è detto.

In proposito si deve ricordare che espressamente l'art.49, comma 2, del D. Lgs. 29 del 1993 stabilisce un obbligo generale per le amministrazioni di rispetto dei contenuti contrattuali, con particolare riferimento ai profili economici: "Le amministrazioni pubbliche garantiscono ai propri dipendenti di cui all'art.2, comma 2, parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi".

**Nota: Il richiamo all'art. 49 del D. Lgs. 29/93 deve ora intendersi riferito all'art. 45 del D. Lgs. 165/2001**

**Quesito: P27. Al personale incaricato di posizione organizzativa è assicurato il patrocinio legale di cui all'art. 28 del CCNL del 14/9/2000, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità penale, in aggiunta alla copertura assicurativa della responsabilità civile sancita dall'art. 43 dello stesso contratto?**

Non possiamo non concordare sulla esigenza di un opportuno coordinamento tra le disposizioni degli articoli 43, primo comma, e 28 del CCNL del 14.9.2000, al fine di individuare una soluzione coerente con la effettiva volontà delle parti negoziali, secondo le regole di correttezza e buona fede che devono guidare la gestione e la applicazione delle fonti negoziali. Rileviamo, a tal riguardo, che:

- l'art. 28 assicura il patrocinio legale di tutto il personale quando si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale; il comma 3 dello stesso articolo ne esclude l'applicazione nei confronti dei dipendenti assicurati ai sensi dell'art. 43, comma 1;

- l'art. 43, comma 1, contempla la possibilità per gli enti di stipulare apposite polizze per la copertura assicurativa della responsabilità civile, ivi compreso il patrocinio legale, del personale incaricato delle posizioni organizzative.

Le perplessità che deriverebbero dalla presunta esclusione della tutela del patrocinio legale correlata a procedimenti di responsabilità penale per i dipendenti assicurati ai sensi dell'art. 43, possono essere superate positivamente, a nostro avviso, secondo i canoni interpretativi delle fonti negoziali che si basano sui principi di correttezza e di buona fede. Possiamo infatti, affermare che le parti che hanno sottoscritto il CCNL, con l'art. 43, intendevano certamente rafforzare la tutela del personale incaricato delle posizioni organizzative rispetto a quella contemplata dall'art. 28, senza diminuire la portata applicativa di quest'ultimo. Siamo del parere, quindi, per rispetto alla effettiva volontà dei soggetti negoziali, anche a seguito della stipula della polizza assicurativa per responsabilità civile di cui al ripetuto art. 43, permanga la operatività, nei confronti degli lavoratori interessati, della tutela del patrocinio legale limitatamente ai procedimenti per responsabilità penale.

**Quesito: P28. La retribuzione di posizione è utile per la determinazione del trattamento di pensione e dell'indennità di buonuscita?**

In relazione al quesito formulato, possiamo segnalare che l'INPDAP, con la recente circolare n.51 del 28.11.2000, ha specificato che la retribuzione di posizione di cui all'art. 10 e 11 del CCNL dell'1.4.1999, è utile ai fini del trattamento di pensione (quota A) mentre non è interamente utile per la determinazione della indennità premio di fine servizio (buonuscita) se non nella misura di L. 1.500.000, che corrisponde alla precedente indennità del personale di ottava qualifica.

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

Dobbiamo evidenziare che l'art. 27 del CCNL del 14.9.2000 affida alla autonoma regolamentazione dei singoli enti la definizione dei criteri per la erogazione dei compensi professionali ai professionisti legali, con il solo richiamo ai principi del regio decreto legge 27.11.1933, n. 1578; in tale ambito, pertanto, gli enti possono adattare o correggere le

regole preesistenti, al fine di tener conto delle più recenti novità che sono emerse anche a seguito della riforma dei codici.

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

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

**Quesito: P30. Quali sono gli strumenti e le procedure da attivare per la definizione dell'area delle posizioni organizzative?**

Dobbiamo rilevare che la materia riguarda essenzialmente il contenuto del regolamento degli uffici e servizi e non ha, quindi, alcuna attinenza con la disciplina dei contratti collettivi di lavoro. Non riteniamo, pertanto, di aver titolo per formulare pareri o fornire indicazioni di merito.

Possiamo chiarire, comunque, che per gli enti privi di posizioni dirigenziali, la individuazione delle strutture organizzative apicali, che corrispondono alle posizioni organizzative, compete esclusivamente al regolamento degli uffici e servizi e che, conseguentemente, da tale individuazione deriva anche il numero e la tipologia degli incarichi che possono essere affidati ai dipendenti apicali in servizio.

**Quesito: P31. Qual è il personale cui va corrisposta l'indennità di direzione e staff di cui all'art. 37, comma 4 CCNL 6/7/95 di £. 1.500.000?**

L'art. 15, comma 2, lett. h), del CCNL dell'1.4.1999 include le risorse disponibili per il finanziamento delle iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi anche quelle destinate alla corresponsione della indennità di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Il successivo art. 17, comma 3, prevede che le risorse di cui al comma 2, lett. c), sono incrementate dalle somme necessarie al pagamento di detta indennità al personale della ex ottava q.f. che già ne beneficiava alla data di stipulazione del richiamato CCNL dell'1.4.1999.

Conseguentemente, sulla base di tali previsioni, l'indennità di L. 1.500.000 dell'art. 37, comma 4, può essere ancora corrisposta, anche in vigenza del nuovo CCNL, ma solo al personale che effettivamente ne beneficiava alla data dell'1.4.1999, salvo che non risulti incaricato di una posizione organizzativa ai sensi dell'art. 8 e ss. del CCNL del 1.3.1999.

Risulta, invece, preclusa ogni possibilità di attribuzione ex novo della suddetta indennità, per cui, dalla predetta data, al personale neo assunto, o che sia stato riclassificato in posizione giuridica D3 a seguito di selezione interna, non può essere riconosciuto il predetto beneficio economico.

**Quesito: P32. Che correlazione esiste fra titolarità dell'incarico di posizione organizzativa, presenza in servizio e retribuzione di posizione?**

In merito al quesito in oggetto, riteniamo di premettere che gli artt. 8-11 del CCNL del 31.03.1999 si limitano a definire gli aspetti essenziali e generali della disciplina dell'area delle posizioni organizzative, mentre lasciano all'autonoma potestà regolamentare degli enti la determinazione delle disposizioni di dettaglio dell'istituto contrattuale.

Di conseguenza, lo strumento regolamentare, nel disciplinare l'attribuzione, la sospensione e la revoca dell'incarico di posizione organizzativa, potrà anche contemplare, in maniera specifica, le ipotesi di assenza del personale incaricato di posizione organizzativa. Si tratta di un aspetto particolarmente rilevante, in quanto in mancanza di una diversa regolamentazione, il dipendente incaricato di una posizione organizzativa conserva la titolarità della stessa anche nei casi di assenza o di impedimento (pure di lunga durata) ed il corrispondente diritto a percepire la retribuzione di posizione e di risultato.

Pertanto, in mancanza della specifica regolamentazione, a parte gli aspetti pur rilevanti connessi alla erogazione della retribuzione di posizione, dubbi potrebbero essere avanzati sulla stessa possibilità di conferire legittimamente l'incarico di una posizione organizzativa ad altro soggetto in caso di assenza o impedimento di quello che ne è l'effettivo titolare; una medesima posizione organizzativa, infatti, secondo i principi di correttezza e buona fede, non potrebbe essere formalmente e contemporaneamente oggetto di due incarichi conferiti a soggetti diversi.

**Quesito: P33. Al personale incaricato di posizione organizzativa si può applicare la disciplina dei permessi brevi di cui all'art. 20 CCNL 6/7/95? Si può disciplinare la presenza in servizio oltre le 36 ore settimanali?**

Siamo del parere che la disciplina dei permessi brevi, di cui all'art. 20 del CCNL del 6.7.1995, debba trovare applicazione anche nei confronti del personale incaricato di una delle posizioni organizzative, quando gli stessi permessi incidono sulla durata minima dell'orario settimanale, pari a 36 ore.

Il permesso, quindi, serve a giustificare una assenza che, diversamente, sarebbe ingiustificata e, quindi, sanzionabile. Non sembrano, inoltre, praticabili particolari accordi bilaterali sulla quantificazione dell'orario settimanale, in quanto i dipendenti interessati, sono già tenuti contrattualmente, entro termini di ragionevolezza, a tutte le prestazioni lavorative eccedenti le 36 ore (senza diritto a recupero) che si dovessero rendere necessarie per soddisfare compiutamente gli impegni di lavoro che derivano dall'incarico conferito.

**Quesito: P34. Quali sono gli adempimenti per l'attribuzione al personale incaricato di posizione organizzativa di prestazioni straordinarie elettorali e compensi ISTAT? Gli enti possono farsi carico delle relative risorse?**

Riteniamo utile osservare preliminarmente che l'art. 39 del CCNL del 14/9/2000 non limita il lavoro straordinario, in occasioni di consultazioni elettorali, ai soli responsabili degli uffici. Infatti, il comma 2 dello stesso articolo chiaramente lo fa intendere ove afferma che gli enti provvedano a calcolare e ad acquisire le risorse finanziarie "...anche per il personale incaricato delle posizioni organizzative di cui all'articolo 8 e ss. Del CCNL del 31/3/1999".

Pertanto, una scelta in tal senso dipenderà solo da un'autonoma valutazione di carattere organizzativo dell'ente.

Per il calcolo degli oneri, e quindi delle risorse da acquisire, si applica in via analogica la disciplina generale dettata dall'art. 38 del CCNL del 14/9/2000.

Il compenso sarà corrisposto, senza valutazione, in aggiunta alla retribuzione di risultato spettante al personale interessato, nell'anno in cui si sono svolte le consultazioni.

Per il finanziamento, il contratto prevede che gli enti debbano procedere all'acquisizione delle relative risorse dall'esterno (dal Ministero dell'Interno) come avveniva già nella precedente esperienza applicativa, sulla base delle regole contenute nei regolamenti recepiti in D.P.R.; riteniamo che, a tal fine, debbano essere calcolate e acquisite anche le quote relative agli oneri riflessi.

In altri termini non è consentito agli enti di porre a carico dei rispettivi bilanci i relativi costi.

Infatti, diversamente ritenendo, si dovrebbe rilevare che il CCNL avrebbe introdotto in tal modo un onere aggiuntivo a carico degli enti, non certificato, e quindi privo della necessaria copertura finanziaria.

Per quanto riguarda i compensi ISTAT in relazione ai destinatari, valgono le considerazioni già esposte con riferimento allo straordinario elettorale, dato che l'art. 14 comma 5 del CCNL del 1/4/1999 fa riferimento alla generica nozione di "personale" senza alcuna distinzione o limitazione.

Sotto il profilo degli aspetti applicativi, rinviando alle disposizioni organizzative del citato comma 5 e per i titolari delle posizioni organizzative all'art. 39, comma 2, ultimo periodo del CCNL DEL 14/9/2000. In sostanza l'ente acquisisce i compensi e li eroga ai destinatari, come avveniva sulla base della precedente regolamentazione pubblicistica dell'istituto.

Riteniamo conforme ai principi di logica e ragionevolezza considerare il compenso rimesso dall'ISTAT necessariamente comprensivo anche dei relativi contributi previdenziali ed assistenziali.

Infatti, questo comportamento è coerente con l'applicazione dell'istituto nel precedente regime pubblicistico; iniziative differenti potrebbero comportare aggravii di oneri per l'ente non previsti in bilancio e non connessi in alcun modo ai propri compiti istituzionali.

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

Riteniamo utile fornire i seguenti elementi di valutazione:

- la retribuzione di risultato, come la retribuzione di posizione, relativa agli incarichi di posizione organizzative, deve essere sempre finanziata con le risorse disponibili nell'ente ai sensi dell'art. 15, del CCNL dell'1.4.1999;
- per la costituzione del relativo "fondo" occorre tener presente la disciplina dell'art. 17, comma 2, lett. c) del predetto CCNL, secondo la quale gli enti istituiscono le posizioni organizzative, ne determinano il relativo valore economico e la somma di tali valori determina anche la quantificazione del "fondo";
- nella determinazione dei valori di ogni posizione, è evidente che occorre tener presente sia la retribuzione di posizione che quella di risultato;
- per la quota relativa al risultato, in assenza di una esplicita indicazione nel contratto collettivo, gli enti dovranno assumere dei criteri di comportamento che consentano di stabilire in via preventiva una somma complessiva per tutte le posizioni, tale, in ogni caso da consentire una efficace gestione dell'istituto e un significativo effetto incentivante;
- non sussiste, in ogni caso, alcun obbligo a corrispondere a tutte le posizioni almeno la quota del 10%, ma l'effettiva erogazione del premio deve essere rigidamente ancorata alla esistenza di un sistema di controllo interno che consenta anche la valutazione e l'apprezzamento dei singoli risultati, in analogia a quanto deve già avvenire per le funzioni dirigenziali;
- eventuali importi non erogati, rispetto alla somma annua complessiva preventivata e accantonata, restano, naturalmente, nella disponibilità del fondo ex art. 15 e possono essere destinate alle finalità indicate nell'art. 17, secondo la disciplina definita in sede di contrattazione decentrata.

**Quesito: P36. E' possibile estendere la disciplina in materia di orario di lavoro dei dirigenti al personale incaricato di posizione organizzativa?**

In relazione alla richiesta formulata, riteniamo utile chiarire che le clausole contenute nei contratti collettivi dell'area della dirigenza non possono essere estese anche al personale non dirigente; quest'ultimo, infatti, è destinatario di altre regole negoziali che potrebbero essere anche diverse da quelle prescritte per i dirigenti.

Nel caso prospettato dell'orario di lavoro, dobbiamo rilevare che il personale incaricato delle posizioni organizzative, diversamente dai dirigenti, è tenuto ad effettuare prestazioni lavorative settimanali non inferiori a 36 ore, mentre non sono retribuite le eventuali prestazioni ulteriori che gli interessati potrebbero aver effettuato, senza diritto ad eventuali recuperi, in relazione all'incarico affidato e agli obiettivi da conseguire.

L'orario minimo settimanale, pertanto, deve essere soggetto alla vigente disciplina relativa a tutto il personale dell'ente e agli ordinari controlli sulla relativa quantificazione.

Il vigente contratto di lavoro, in particolare, non attribuisce né al datore di lavoro né al dipendente il potere o il diritto alla autogestione dell'orario settimanale consentita, invece, al solo personale dirigenziale.

**Quesito: P37. Il Comandante della Polizia Municipale, titolare di posizione organizzativa, che coordina un progetto intercomunale, può partecipare alla distribuzione delle risorse specificamente destinate al progetto?**

Riteniamo che il caso del Comandante della Polizia Municipale, titolare di posizione organizzativa e incaricato di compiti di direzione e di coordinamento di un progetto intercomunale durante il periodo estivo, possa essere esaminato e positivamente risolto attraverso una corretta applicazione della vigente disciplina contrattuale in materia di retribuzione di posizione e di risultato.

Poiché si tratta di un incarico di durata limitata, riteniamo che l'ente possa ipotizzare una adeguata valorizzazione della retribuzione di risultato, in considerazione degli ulteriori obiettivi assegnati al Comandante attraverso il coordinamento del progetto.

In altri termini siamo del parere che una parte delle risorse destinate dal progetto in parola al finanziamento del salario accessorio del personale coinvolto, possa essere utilizzato anche per premiare il risultato del Comandante nell'ambito dei valori stabiliti dal contratto collettivo (dal 10% al 25% della retribuzione di posizione in godimento).

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

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

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

**Quesito: P39. Alla dipendente incaricata di posizione organizzativa deve essere corrisposta la retribuzione di posizione durante i periodi di astensione facoltativa e di assenza per malattia del figlio?**

Durante i periodi di astensione facoltativa e di assenza per malattia del figlio, di cui ai commi 5 e 6 dell'art.17 del CCNL del 14.9.2000, nonostante la diversa formulazione utilizzata rispetto a quella del comma 4, relativo al trattamento economico spettante durante il periodo di astensione obbligatoria, alla lavoratrice o al lavoratore deve essere ugualmente erogata, per i primi 30 giorni, la retribuzione di posizione.

Infatti, per tali periodi, le citate norme contrattuali fanno riferimento alla nozione di retribuzione "intera" che non può non intendersi come comprensiva anche della retribuzione di posizione, dato che le voci retributive escluse sono solo quelle espressamente indicate nel citato comma 5 dell'art.17: compensi per lavoro straordinario ed indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

**Quesito: P40. Nella espressione 'compensi Istat' sono da ricomprendere anche quelli relativi ai censimenti? Tali compensi possono essere corrisposti anche ai titolari delle posizioni organizzative?**

Riteniamo di poter chiarire che nella espressione "specifici compensi corrisposti dall'ISTAT per le prestazioni connesse ad indagini periodiche", contenuta nell'art. 14, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, sono certamente da ricomprendere anche quei compensi che sono correlati ai censimenti.

I compensi di cui sopra possono essere corrisposti anche al personale incaricato di una posizione organizzativa, secondo la previsione dell'art. 39, comma 2, ultimo periodo, del CCNL del 14.9.2000.

Tale ultima disposizione contrattuale prescrive, peraltro, che i compensi in parola devono essere erogati "in coerenza con la disciplina della retribuzione di risultato" che ogni ente dovrebbe aver adottato per una corretta gestione dell'istituto.

Non riteniamo, pertanto, che le maggiori prestazioni orarie rese dal personale titolare di posizioni organizzative possano essere retribuite secondo la disciplina del lavoro straordinario.

**Quesito: P41. I compensi per recupero evasione ICI possono essere corrisposti al personale incaricato delle posizioni organizzative anche con decorrenza dal gennaio 2000?**

Dobbiamo confermare ancora una volta che la disciplina dei contratti collettivi di lavoro acquista efficacia e deve essere conseguentemente applicata dai datori di lavoro nei confronti dei lavoratori, solo a decorrere dal giorno successivo a quello della definitiva sottoscrizione; sono fatte salve, naturalmente, le sole specifiche clausole che abbiano previsto una decorrenza retroattiva, come nel caso degli incrementi tabellari.

La specifica disposizione dell'art. 4, comma 3, del CCNL del 5.10.2001, ha inteso chiarire in modo esplicito il contenuto dell'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL dell'1.4.1999 che consentiva di ricomprendere tra le risorse della sede decentrata anche gli importi che specifiche disposizioni di legge destinavano espressamente alla incentivazione del personale; la nuova disposizione contrattuale si pone come una esplicitazione di una disciplina già in vigore e, di conseguenza, secondo il nostro parere, le risorse derivanti, ad esempio, dal recupero evasione ICI, potevano e dovevano essere inserite nelle disponibilità dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 sin dal momento di prima applicazione del medesimo CCNL.

La successiva disposizione dell'art. 8 del CCNL del 5.10.2001 ha, invece, e senza alcun dubbio, carattere innovativo e, di conseguenza, la stessa non può essere applicata con decorrenza retroattiva avendo acquistato efficacia solo dopo la data di sottoscrizione definitiva. Pertanto, solo da tale data le risorse indicate nell'art. 4, comma 3., del CCNL del 5.10.2001, possono essere utilizzate anche per incrementare la retribuzione di risultato del personale incaricato delle posizioni organizzative competenti per materia.

**Quesito: P42. L'incarico di posizione organizzativa è compatibile con la carica di componente della RSU?**

Siamo del parere che non sussiste alcuna incompatibilità tra l'incarico di posizione organizzativa e la carica di componente della RSU. Ogni comportamento diverso, a nostro avviso, potrebbe assumere i contenuti della discriminazione per motivi sindacali con la conseguente nullità degli stessi comportamenti. Un problema di incompatibilità si potrebbe porre solo nella particolare ipotesi del titolare di posizione organizzativa che sia al tempo stesso componente della delegazione trattante di parte pubblica e componente della RSU.

**Quesito: P43. L'orientamento dell'ARAN a riconoscere il riposo compensativo al personale incaricato di posizione organizzativa nel caso di attività prestata in giorno di riposo settimanale può essere intesa anche al caso di prestazione lavorativa di sabato?**

Siamo del parere che il nostro orientamento a riconoscere, in ogni caso, il giorno di riposo compensativo anche al lavoratore responsabile di una posizione organizzativa cui siano state richieste prestazioni lavorative nel giorno di riposo settimanale, non possa essere esteso anche al caso in cui lo stesso lavoratore abbia lavorato nella giornata del sabato. La prima situazione verte sul riconoscimento di un diritto costituzionalmente garantito (riposo settimanale) la cui violazione potrebbe essere anche causa di responsabilità da parte del datore di lavoro; analoga rilevanza non può essere in alcun modo attribuita alla giornata non lavorativa del sabato.

Diversamente si vanificherebbe il principio contrattuale secondo il quale la retribuzione di posizione e di risultato compensa tutte le prestazioni lavorative del dipendente interessato ivi comprese quelle del lavoro straordinario.

**Quesito: P44. Gli incarichi previsti dagli artt. 8 e ss. del CCNL sul sistema di classificazione del personale sottoscritto il 31.3.1999 (area delle posizioni organizzative) possono essere conferiti anche al dipendente che sia componente della Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU)?**

Siamo del parere che non sussiste alcuna incompatibilità tra l'incarico di posizione organizzativa e la carica di componente della RSU. Ogni comportamento diverso, a nostro avviso, potrebbe assumere i contenuti della discriminazione per motivi sindacali con la conseguente nullità degli stessi comportamenti.

Un problema di incompatibilità si potrebbe porre solo nella particolare ipotesi del titolare di posizione organizzativa che sia al tempo stesso componente della delegazione trattante di parte pubblica e componente della RSU.

**Quesito: P45. L'Aran ritiene (v. risposta a quesito P6) che debba riconoscersi il diritto ad una giornata di riposo compensativo al responsabile di posizione organizzativa chiamato al lavoro nella giornata di riposo settimanale. Questa regola è estensibile, per analogia, anche al caso di prestazione resa nella giornata non lavorativa del sabato?**

Siamo del parere che il nostro orientamento a riconoscere, in ogni caso, il giorno di riposo compensativo anche al lavoratore responsabile di una posizione organizzativa cui siano state richieste prestazioni lavorative nel giorno di riposo settimanale, non possa essere esteso anche al caso in cui lo stesso lavoratore abbia lavorato nella giornata del sabato.

La prima situazione verte sul riconoscimento di un diritto costituzionalmente garantito (riposo settimanale) la cui violazione potrebbe essere anche causa di responsabilità da parte del datore di lavoro; analoga rilevanza non può essere in alcun modo attribuita alla giornata non lavorativa del sabato.

Diversamente si vanificherebbe il principio contrattuale secondo il quale la retribuzione di posizione e di risultato compensa tutte le prestazioni lavorative del dipendente interessato ivi comprese quelle del lavoro straordinario.

**Quesito: P46. Responsabile di posizione organizzativa in distacco sindacale: quali effetti produce, sul suo trattamento economico, la rideterminazione dei valori delle retribuzioni di posizione di cui all'art. 10 del CCNL sul sistema di classificazione del 31.3.1999?**

La disciplina del trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale di cui all'art. 47 del CCNL del 14/9/2000 sancisce, al terzo comma, che l'importo dovuto per la retribuzione di posizione deve essere aggiornato in caso di successiva rideterminazione del relativo valore. Ciò significa che, qualora la successiva rideterminazione dei valori sia maggiore della precedente, la retribuzione di posizione debba essere modificata adeguandola al nuovo valore.

**Quesito: P47. E' possibile attribuire funzioni di rappresentanza dell'ente o incarichi di posizione organizzativa a soggetti con incarico di collaborazione ?**

Si condivide pienamente l'orientamento del Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo il quale i soggetti con incarico di collaborazione (anche coordinata e continuativa) non possono essere titolari di funzioni di rappresentanza dell'ente e tanto meno possono essere incaricati di posizioni organizzative.

Manca, infatti, in tale rapporto la condizione della subordinazione e della dipendenza gerarchica che contraddistingue, invece, il rapporto di lavoro subordinato sia a tempo determinato che indeterminato.

**Quesito: P48. Il dipendente può rifiutare l'incarico di posizione organizzativa che l'ente abbia deciso di conferirgli ?**

Si ritiene che, in generale, il dipendente al quale viene conferito un incarico di posizione organizzativa non possa rifiutare l'incarico stesso. Infatti, nel contesto generale della disciplina contenuta negli artt. 8 e ss. del CCNL del 31.3.99, la titolarità di posizione organizzativa costituisce il contenuto possibile ed eventuale, sempre e non necessario, dei profili collocati nella categoria D.

A tal fine è sufficiente richiamare l'art. 8, c. 2, del CCNL del 31.3.99 secondo il quale le posizioni organizzative "possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, ...".

Conseguente, con il conferimento dell'incarico di tali posizioni, non viene in considerazione l'esercizio di un potere negoziale, e quindi la sottoscrizione di un nuovo contratto di lavoro.

Si tratta, piuttosto, dell'esercizio di un potere del datore di lavoro di determinare unilateralmente l'oggetto del contratto di lavoro, in virtù del quale lo stesso può esigere dal lavoratore tutte le mansioni ascrivibili alla categoria di inquadramento, (ai sensi dell'art. 52, del D.Lgs. 165/2001, dell'art. 3, del CCNL del 31.3.99).

Ad analoghe conclusioni si può pervenire anche nel caso di enti privi non solo di posizioni dirigenziali ma anche di posizioni di lavoro collocati nella categoria D (quindi con dipendenti apicali collocati in categorie C o B).

Infatti, in tali casi, alla luce della previsione della L. n. 191, la titolarità della posizione organizzativa coincide con la responsabilità degli uffici e dei servizi formalmente individuati. Pertanto, anche in questa ipotesi viene in considerazione l'esercizio di un potere unilaterale del datore di lavoro pubblico in quanto nel momento stesso in cui il sindaco conferisce al personale inquadrato nella categoria C o B, la responsabilità degli uffici e dei servizi (sempre che si tratti di strutture apicali) finisce automaticamente con il coincidere con la titolarità della posizione organizzativa.

Pertanto, alla luce di quanto detto, poiché il conferimento delle posizioni organizzative rappresenta estrinsecazione del potere direttivo del datore di lavoro, sotto il profilo della specificazione delle mansioni esigibili, e poiché tali incarichi si inquadrano sicuramente, sulla base delle previsioni contrattuali, tra le mansioni proprie della categoria D, il lavoratore in presenza di un atto di incarico di posizione organizzativa non può rifiutarlo. Infatti, si tratterebbe di un inadempimento contrattuale in quanto il lavoratore è tenuto a rendere le prestazioni dovute sulla base della declaratoria delle mansioni della categoria e del profilo di appartenenza, secondo le indicazioni e le esigenze del datore di lavoro e non secondo le proprie autonome valutazioni.



**Quesito: P49. Il dipendente incaricato di una posizione organizzativa può gestire il proprio orario di lavoro in modo flessibile, come i dirigenti, o è tenuto a rispettare le regole stabilite per tutti i dipendenti ? In particolare, per posticipare il suo orario d'entrata deve farsi autorizzare ?**

Il personale incaricato delle posizioni organizzative è tenuto ad effettuare prestazioni lavorative settimanali non inferiori a 36 ore (mentre, ai sensi dell'art. 10, comma 1 del CCNL del 31.3.1999 e salvo quanto previsto dall'art. 39, comma 2 del CCNL del 14.9.2000 e dall'art. 16 del CCNL del 5.10.2001, non sono retribuite le eventuali prestazioni ulteriori che gli interessati potrebbero aver effettuato, senza diritto ad eventuali recuperi, in relazione all'incarico affidato e agli obiettivi da conseguire). L'orario minimo settimanale deve essere soggetto alla vigente disciplina relativa a tutto il personale dell'ente e agli ordinari controlli sulla relativa quantificazione. Il vigente CCNL non attribuisce, in particolare, né al datore di lavoro né al dipendente il potere o il diritto all'autogestione dell'orario settimanale, consentita, invece, al solo personale con qualifica dirigenziale. Pertanto, nel caso segnalato da codesto Comune, il dipendente potrà saltuariamente posticipare l'orario di entrata solo nei limiti consentiti dalla flessibilità oraria eventualmente vigente presso l'ente o chiedendo uno dei permessi brevi previsti dall'art. 20 del CCNL del 6.7.1995.

**Quesito: P50. La dipendente in congedo di maternità ha diritto alla retribuzione di posizione di cui all'art. 10 del CCNL del 31.3.1999 per tutta la durata del congedo anche se l'incarico di posizione organizzativa scade all'interno di tale periodo ?**

Si è del parere che la retribuzione di posizione di cui all'art. 10 del CCNL del 31.3.1999 debba essere corrisposta in misura pari al 100% per tutto il periodo del congedo di maternità, anche se l'incarico di posizione organizzativa scade all'interno del periodo di congedo.

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

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

Si ritiene utile precisare quanto segue:

- a) il caso sottoposto, deve essere ricondotto alla disciplina contenuta nell'art.11, comma 4, del CCNL del 31.3.1999;
- b) conseguentemente, nel caso di convenzionamento tra Comuni per l'esercizio di funzioni amministrative, la posizione organizzativa relativa a tali funzioni è unica in quanto attinente allo svolgimento contemporaneo delle suddette funzioni nell'interesse dei due enti, ed in relazione ad essa sarà determinata la retribuzione di posizione, tenendo conto della sua maggior complessità e gravosità;
- c) non riteniamo possibile, invece, praticare una soluzione per cui, sostanzialmente, al dipendente vengono riconosciute due distinte retribuzioni di posizione in quanto ciò equivarrebbe al riconoscimento della sussistenza di due distinte posizioni organizzative; ma ciò non può ammettersi perché le caratteristiche stesse della posizione organizzativa (attività rilevante con la conseguente assunzione di responsabilità) e l'impegno che richiedono (ampliamento dell'orario di lavoro cui sono tenuti comunque i titolari delle stesse senza che sia prevista la corresponsione a loro favore di compensi per lavoro straordinario; impossibilità con riferimento alle stesse di costituzione di rapporti di lavoro a tempo parziale), non consentono una tale soluzione; infatti, ove si accedesse a tale tesi, si verrebbe sostanzialmente ad ammettere una forma impropria di tempo parziale relativamente a ciascuna delle due posizioni considerate;
- d) a parte l'esistenza di tale specifica disciplina, la possibilità di cumulare due distinte retribuzioni di posizione, del resto, viene generalmente esclusa anche nel caso del lavoratore che sia titolare di due posizioni organizzative;
- e) pertanto la retribuzione di posizione potrà essere stabilita entro i valori massimi indicati (Lit.25.000.000) con conseguente ripartizione, sulla base della convenzione, tra gli enti; analogamente avverrà per la retribuzione di risultato, per la erogazione verranno valutati i risultati conseguiti presso ciascun ente.

**Quesito: P52. La retribuzione di risultato prevista dall'art. 10 del CCNL del 31.3.1999 spetta anche per i periodi di congedo parentale ? In caso affermativo, deve essere liquidata sulla base della retribuzione di posizione teoricamente spettante o sulla base di quella effettivamente corrisposta ?**

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

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

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

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

**Quesito: P53. Il responsabile di una posizione organizzativa può delegare ad altri dipendenti le relative funzioni ?**

Premesso che il quesito riguarda aspetti tipicamente organizzativi e non l'applicazione del CCNL, siamo tuttavia del parere che l'istituto della delega:

- può essere utilizzato dal dirigente nei riguardi dei responsabili delle posizioni organizzative, che si caratterizzano per l'elevata responsabilità di prodotto e di risultato (art. 8 CCNL del 31.3.1999);
- non può essere utilizzato dai responsabili delle posizioni organizzative apicali verso altro personale sia perché ciò finirebbe per svuotare di contenuti e responsabilità la loro funzione, sia per l'assenza di un ulteriore livello subordinato altrettanto responsabilizzato.

**Quesito: P54. E' possibile attribuire incarichi di posizione organizzativa, con i corrispondenti trattamenti economici, con effetto retroattivo ?**

Non è possibile attribuire incarichi di posizione organizzativa, con i corrispondenti trattamenti economici, con "effetto retroattivo". Gli enti dovranno innanzitutto procedere alla individuazione e graduazione delle posizioni organizzative nel rispetto della normativa prevista dal CCNL e solo in un momento successivo potranno attribuire gli incarichi e corrispondere il relativo trattamento economico.

**Quesito: P55. Il compenso spettante al segretario di una commissione può essere corrisposto anche al responsabile di posizione organizzativa ?**

Si è già avuto modo di chiarire (v. risposte a quesiti P15, P21 e Y5) che la legittimazione a percepire compensi come quello in esame deve essere valutata in base alle regole contrattuali e, soprattutto, **alle vigenti disposizioni in materia di incompatibilità e incarichi** (art. 53 del D. Lgs. 165/2001).

E' evidente, infatti, che **la particolare disciplina prevista dall'art. 10 del CCNL del 31.3.1999** (secondo il quale il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato che assorbono ogni altra competenza accessoria e indennità, fatta eccezione per i casi previsti dall'art. 20, comma 1 CCNL 1.4.199, dall'art. 39, comma 2 CCNL 14.9.2000 e dagli artt. 8, comma 1 e 16 CCNL 5.10.2001) è **referibile in via esclusiva agli incarichi attribuiti "ratione officii"** e quindi ai 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 non possono comportare alcun compenso ulteriore rispetto alla normale retribuzione.

Se invece l'incarico non rientra tra quelli compresi tra i compiti e i doveri d'ufficio, il dipendente deve essere autorizzato ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. 165/2001, ma deve ritenersi legittima la corresponsione del gettone o del diverso compenso eventualmente previsto, fermo restando che le attività devono essere svolte al di fuori e non a carico dell'orario di lavoro.

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

Riteniamo utile fornire alcuni elementi di chiarimento:

1. nel caso di convenzionamento tra Comuni per l'esercizio di funzioni amministrative, secondo la disciplina dell'art. 11, comma 4, del CCNL del 31/3/1999, la posizione organizzativa relativa a tali funzioni è unica in quanto attinente allo svolgimento contemporaneo delle suddette funzioni nell'interesse dei due enti, ed in relazione ad essa sarà determinata la retribuzione di posizione, tenendo conto della sua maggior complessità e gravosità;
2. non riteniamo possibile praticare una soluzione per cui, sostanzialmente, al dipendente vengono riconosciute due distinte retribuzioni di posizione in quanto ciò equivarrebbe al riconoscimento della sussistenza di due distinte posizioni organizzative; ma ciò non può ammettersi perché le caratteristiche stesse della posizione organizzativa (attività rilevante con la conseguente assunzione di responsabilità) e l'impegno che richiedono (ampliamento dell'orario di lavoro cui sono tenuti comunque i titolari delle stesse senza che sia prevista la corresponsione a loro favore di compensi per lavoro straordinario; impossibilità con riferimento alle stesse di costituzione di rapporti di lavoro a tempo parziale), non consentono una tale soluzione; infatti, ove si accedesse a tale tesi, si verrebbe sostanzialmente ad ammettere una forma impropria di tempo parziale relativamente a ciascuna delle due posizioni considerate;
3. a parte l'esistenza di tale specifica disciplina (art. 11, comma 4, CCNL del 31/3/1999), la possibilità di cumulare due distinte retribuzioni di posizione, del resto, viene generalmente esclusa anche nel caso del lavoratore che sia titolare di due posizioni organizzative;
4. pertanto la retribuzione di posizione potrà essere stabilita entro il valore massimo indicato (€ 12.911,42) dall'art. 10 del CCNL del 31/3/1999, con conseguente ripartizione dei relativi oneri tra gli Enti interessati, sulla base della convenzione; analogamente avverrà per la retribuzione di risultato, per la cui erogazione verranno complessivamente valutati i risultati conseguiti presso ciascun ente.

**Quesito: P 57. Nel caso due enti utilizzino lo stesso dipendente per una parte del suo tempo di lavoro (“comando parziale”) è possibile che gli affidino due incarichi di posizione organizzativa ?**

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

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

<b>Mansioni superiori</b> <b>(Art. 8 CCNL del 14/9/2000)</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Il presente articolo completa la disciplina delle mansioni prevista dall'art. 56, commi 2, 3 e 4 del D. lgs. n.29/1993 per la parte demandata alla contrattazione.</li> <li>2. In applicazione di quanto previsto dall'art.3, comma 3, del CCNL del 31.3.1999, il conferimento delle mansioni superiori avviene nei seguenti casi:               <ol style="list-style-type: none"> <li>a) nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura del posto vacante, anche mediante le selezioni interne di cui all'art.4 del CCNL del 31.3.1999;</li> <li>b) nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.</li> </ol> </li> <li>3. Il conferimento delle mansioni superiori di cui ai commi precedenti, anche attraverso rotazione tra più dipendenti, è disposto dal dirigente o, per gli enti privi di dirigenza, dal responsabile del servizio, nell'ambito delle risorse espressamente assegnate per tale finalità secondo la programmazione dei fabbisogni ed è comunicato per iscritto al dipendente incaricato.</li> <li>4. I criteri generali per il conferimento delle mansioni superiori sono definiti dagli enti previa concertazione ai sensi dell'art. 8 del CCNL dell'1.4.1999.</li> <li>5. Il dipendente assegnato alle mansioni superiori ha diritto alla differenza tra il trattamento economico iniziale previsto per l'assunzione nel profilo rivestito e quello iniziale corrispondente alle mansioni superiori di temporanea assegnazione, fermo rimanendo la posizione economica di appartenenza e quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità.</li> <li>6. Al dipendente di categoria C, assegnato a mansioni superiori della categoria D, possono essere conferite, ricorrendone le condizioni e nel rispetto dei criteri predefiniti dagli enti, gli incarichi di cui agli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999, con diritto alla percezione dei relativi compensi.</li> </ol>	<p><b>ora art. 52, commi 2, 3 e 4 del D. Lgs. 165/2001</b></p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Per quanto non previsto dal presente articolo resta ferma la disciplina dell'art. 56 del D.lgs.n.29/1993.</li> </ol>	<p><b>ora art. 52 del D.lgs.n.165/2001.</b></p>

#### ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

**Quesito: O 4. Devono essere previste espressamente delle risorse ai fini dell'attribuzione delle mansioni superiori?**

Dall'entrata in vigore del CCNL del 14.9.2000, le mansioni superiori possono essere conferite solo nel rispetto delle previsioni dell'art. 8 di tale CCNL. Pertanto, riteniamo che la mancata assegnazione espressa di risorse finanziarie al dirigente in sede di programmazione dei fabbisogni e la mancata definizione dei criteri generali per il conferimento delle mansioni superiori, secondo il disposto dell'art. 8, comma 4, del citato CCNL del 14.09.2000, impediscono ogni forma di legittima assegnazione al dipendente di mansioni superiori.

**Quesito: O 5. E' consentito conferire, anche più volte, mansioni superiori al medesimo dipendente?**

In merito alla possibilità di conferimento ulteriore di mansioni superiori al medesimo dipendente, occorre far riferimento alle caratteristiche delle due diverse ipotesi previste nell'art. 56 del D.Lgs. n.29/1993 e nell'art. 8 del CCNL del 14.9.2000. Pertanto, nel caso di sostituzione di personale assente, non vi sono ostacoli giuridici all'attribuzione al medesimo dipendente, che già li ha espletati con riferimento a tale fattispecie, di un ulteriore incarico di mansioni superiori con riferimento però ad altro dipendente assente. E' da ritenere, inoltre che il lavoratore che abbia svolto

mansioni superiori per sostituzione di personale assente possa anche successivamente svolgerle per la copertura di un posto vacante e viceversa.

Nel caso di vacanza di posto di organico, le mansioni superiori possono essere conferite per 6 mesi prorogabili di ulteriori 6 mesi, purché siano state avviate le procedure di copertura del posto. Quindi, viene stabilito un limite massimo di 6 + 6 mesi all'incarico del lavoratore. Tuttavia esso vale con riferimento al singolo posto vacante considerato. Infatti, concluso l'incarico relativo ad un posto nel limite massimo di cui si è detto, non vi sono ostacoli giuridici al conferimento di un altro incarico di mansioni superiori al medesimo dipendente ma riferito ad altro e diverso posto vacante. Tali possibilità sono evidentemente condizionate sia dalla decisione del dirigente di non ricorrere al principio della rotazione sia dai criteri generali per l'affidamento delle mansioni superiori, che sono oggetto di concertazione con le rappresentanze sindacali ai sensi dell'art. 8 del CCNL dell'1.04.1999.

**Nota: Il richiamo all'art. 56 del D. Lgs. 29/93 deve ora intendersi riferito all'art. 52 del D. Lgs. 165/2001**

**Quesito: O 6. Qual è il trattamento economico da riconoscere al dipendente cui sono state conferite mansioni superiori?**

Il trattamento economico dei lavoratori assegnati a mansioni superiori è chiaramente disciplinato dall'art. 8, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, secondo il quale il compenso è pari alla differenza tra il trattamento tabellare iniziale del profilo rivestito e quello iniziale corrispondente al profilo cui sono correlate le mansioni affidate. Per esempio:

- se al dipendente di categoria C vengono affidate le mansioni superiori di un profilo con tabellare in D1, il compenso è pari alla differenza tra D1 e C1;
- se allo stesso dipendente sono state assegnate mansioni di un profilo con tabellare in D3, il maggior compenso è determinato dalla differenza tra D3 e C1.

Ai fini delle mansioni superiori non ha alcun rilievo la posizione economica acquisita dal lavoratore per effetto della progressione economica all'interno della categoria ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, come pure non ha alcun rilievo la posizione economica del lavoratore assente nella categoria superiore. Ciò che rileva, infatti, è il tabellare iniziale del profilo professionale inferiore rispetto al tabellare iniziale del profilo professionale di categoria superiore.

**Quesito: O 7. Quale trattamento economico iniziale si deve riconoscere al dipendente cui si conferiscono mansioni superiori? E quale trattamento accessorio?**

L'art. 8, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, prevede che il dipendente incaricato di mansioni superiori ha diritto (soltanto) alla differenza tra il trattamento economico iniziale del profilo rivestito e quello iniziale corrispondente alle mansioni (del profilo) di temporanea assegnazione. Per la esatta individuazione del "trattamento economico iniziale" occorre fare necessariamente riferimento alla disciplina dell'art. 52 del CCNL del 14.9.2000, che ha dettato diverse e distinte nozioni di retribuzione; in particolare quella prevista dal comma 2, lett. a), si riferisce sicuramente al "trattamento economico iniziale" di ogni posizione di accesso nel nuovo sistema di classificazione. In tale nozione non è ricompresa anche l'importo della tredicesima mensilità che viene citata, invece, nella nozione di retribuzione della successiva lett. b). Per il periodo di svolgimento delle mansioni superiori, poiché il citato comma 4 dell'art. 8 del CCNL del 14.9.2000, esclude benefici economici ulteriori e aggiuntivi rispetto al differenziale retributivo espressamente menzionato, è da ritenere che il trattamento economico accessorio, nelle sue diverse componenti, debba essere sempre calcolato e corrisposto con riferimento alla posizione economica formalmente rivestita nella categoria inferiore di appartenenza.

**Quesito: O 8. Come deve essere determinato il compenso per mansioni superiori? Possono essere esplicitati alcuni esempi?**

Il trattamento economico dei lavoratori assegnati a mansioni superiori è chiaramente disciplinato dall'art. 8, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, secondo il quale il compenso è pari alla differenza tra il trattamento tabellare iniziale del profilo rivestito e quello iniziale corrispondente al profilo cui sono correlate le mansioni affidate.

Possiamo esemplificare, al riguardo, il seguente comportamento:

- se ad un dipendente di categoria C vengono affidate le mansioni superiori di un profilo con tabellare in D1, il compenso è pari alla differenza tra D1 e C1;
- se allo stesso dipendente sono state assegnate mansioni di un profilo con tabellare in D3, il maggior compenso è determinato dalla differenza tra D3 e C1.

Ai fini delle mansioni superiori non ha alcun rilievo la posizione economica acquisita dal lavoratore per effetto della progressione economica all'interno della categoria ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, come pure non ha alcun rilievo la posizione economica del lavoratore assente nella categoria superiore; ciò che rileva, infatti, è il tabellare iniziale del profilo professionale inferiore rispetto al tabellare iniziale del profilo professionale di categoria superiore.

**Quesito: O17. Alcune valutazioni sull'istituto delle mansioni superiori in relazione allo svolgimento di funzioni non previste nella dotazione organica; trasformazione di posti di organico e reinquadramenti del personale: divieto.**

Riteniamo utile fornire i seguenti elementi di valutazione:

- ✓ l'affidamento di mansioni superiori è possibile solo con riferimento ai posti vacanti nella dotazione organica ovvero per la sostituzione di personale temporaneamente assente; nel primo caso la durata è limitata a sei mesi, prorogabile di altri sei solo se è stata avviata la procedura selettiva per la copertura del posto vacante; non sembra possibile, pertanto, l'affidamento di mansioni superiori per l'espletamento di funzioni non previste formalmente nella dotazione organizzativa dell'ente; la materia è disciplinata dall'art. 56 del D. Lgs. n. 29/1993 e dall'art. 8 del CCNL del 14.9.2000 che, al comma 3, individua nel dirigente il soggetto titolare all'affidamento delle mansioni superiori nell'ambito delle risorse finanziarie espressamente assegnate per tale finalità;
- ✓ la trasformazione di un posto di organico da categoria C a categoria D non può in alcun modo comportare anche l'automatico reinquadramento del personale in servizio nella categoria superiore; il sistema della "promozione" non è consentito nella pubblica amministrazione;
- ✓ i posti vacanti possono essere coperti mediante selezioni pubbliche o selezioni interne nel rispetto delle previsioni contenute nella programmazione dei fabbisogni che deve, comunque, assicurare che un adeguato numero di posti sia destinato all'accesso dall'esterno (art. 36, comma 1, del D. Lgs. n. 29/1993).

**Nota: Il richiamo all'art. 56 del D. Lgs. 29/93 deve ora intendersi riferito all'art. 52 del D. Lgs. 165/2001**

**Quesito: O25. Possono essere conferite le mansioni superiori relativamente al periodo di assenza di un lavoratore per la fruizione delle ferie?**

Nel merito del quesito formulato, riteniamo utile precisare, preliminarmente, che lo stesso, per la sua rilevanza, è stato sottoposto all'attenzione dello specifico Comitato giuridico operante presso questa Agenzia, al quale partecipano, oltre a dirigenti dell'ARAN docenti di diritto del lavoro e qualificati esperti in materia giuslavoristica.

Nel corso della riunione del 25.7.2001, il citato Comitato giuridico ha manifestato il proprio parere che può così riassumersi:

- l'art.8, comma 2, lett. b) del CCNL del 14.9.2000, sostanzialmente ripetendo l'analoga previsione contenuta nell'art.56 del D.Lgs.n.29/1993 (ora art.52 del D.Lgs.n.165/2001), ammette il conferimento delle mansioni superiori solo "nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza"; nelle sopra citate fonti normative manca ogni deroga espressa, sia pure solo a favore delle pubbliche amministrazioni;
- in base a tali disposizioni, il conferimento delle mansioni superiori sembra limitato solo ai casi in cui sia necessario sostituire un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, nozione nel cui ambito si fanno rientrare normalmente solo le ipotesi di legittima sospensione del rapporto di lavoro e cioè quelle di impossibilità sopravvenuta della prestazione, che determinano uno stato di quiescenza del rapporto di lavoro, previste sia dalla legge sia della contrattazione collettiva (ad esempio: malattia del lavoratore; assenze per maternità; aspettative per cariche pubbliche elettive o per cariche sindacali; ecc.);
- vi sono tuttavia alcune sentenze della Corte di Cassazione che, con riferimento sia alla disciplina delle mansioni superiori nel settore privato, ai sensi dell'art.2103 del Codice Civile, che a quella del contratto a termine, di cui alla legge n.230/1962, che fanno ugualmente riferimento alla nozione di assenza del lavoratore con diritto alla conservazione del posto, hanno ricompreso in tale nozione, non solo le ipotesi, proprie, dell'intervenuta sospensione del rapporto di lavoro e quindi della completa assenza del lavoratore dall'azienda, ma anche quella di mera assenza dello stesso dal posto di lavoro. In proposito si possono richiamare le sentenze:
  - o Cass. 20.2.1995, n.1827 e 10.6.1992, n.7102, relative alla sostituzione, tramite il contratto a termine, di un lavoratore temporaneamente inidoneo alle precedenti mansioni e destinato ad altro posto di lavoro;
  - o Cass. 21.11.1990, n.11217, relativa al caso del lavoratore sostituito in quanto chiamato a ricoprire temporaneamente un altro posto vacante;
  - o Cass. 28.10.1989, n.4256, relativa al caso di sostituzione di lavoratore temporaneamente impegnato ad espletare, a seguito di rotazione, altre mansioni;
  - o Cass. 12.3.1980, n.1659, relativa alla sostituzione di un lavoratore impegnato a partecipare ad un corso di formazione professionale.
- tali indicazioni giurisprudenziali si prestano ad essere utilizzate per sostenere una eventuale dilatazione della portata applicativa normalmente riconosciuta all'art.8 del CCNL del 14.9.2000 ed all'art.56 del D.Lgs.n.29/1993 (ora art.52 del D.Lgs.n.165/2001), per ricomprendervi anche l'ipotesi di cui si tratta (fruizione delle ferie) o altre eventualmente non riconducibili alla nozione in senso stretto di assenza con diritto alla conservazione del posto;
- tuttavia, viene suggerita una certa prudenza in relazione a tale dilatazione. Infatti, a differenza di quanto previsto nell'art.2103 del Codice Civile e dalla legge n.230/1962, ai fini dell'applicazione della disciplina delle mansioni superiori sia nell'art.52 del D.Lgs.n.165/2001 sia nell'art.8 del CCNL del 14.9.2000, non solo si fa riferimento

all'assenza del lavoratore con diritto alla conservazione del posto, ma viene espressamente escluso che in tale ambito non può farsi rientrare l'assenza per ferie del dipendente. Tale particolare aspetto della disciplina dettata per il solo lavoro pubblico viene interpretato dal Comitato come espressione della volontà del legislatore, e quindi anche delle parti negoziali dato che l'art.8 del CCNL del 14.9.2000 ricalca la regola dell'art.52 del D.Lgs.n.165/2001, di limitare la possibilità di conferire le mansioni superiori solo ai casi di assenza indipendenti dalla volontà del datore di lavoro, nel senso della esclusione di quelli comunque prevedibili e programmabili dallo stesso, con riferimento alle possibili conseguenze sull'organizzazione del lavoro, come appunto nel caso delle ferie.

Pertanto, tenendo conto sia delle indicazioni della giurisprudenza, di cui si è detto, e di tale particolare profilo interpretativo della disciplina del conferimento delle mansioni superiori, il datore di lavoro potrebbe legittimamente ricorrere a tale istituto anche nel caso di mera assenza del dipendente dal posto di lavoro (e quindi non propriamente riconducibile alla nozione di assenza con diritto alla conservazione del posto di lavoro come sospensione del rapporto di lavoro) ma solo quando in tal modo può soddisfare esigenze organizzative impreviste ed imprevedibili.

Alla luce di quanto detto, appare evidente che, proprio per gli elementi di incertezza che caratterizzano il conferimento delle mansioni superiori in casi come quello prospettato, in proposito sia necessaria un'attenta e ponderata valutazione dell'ente circa l'effettiva necessità di ricorrere a tale istituto, soprattutto in considerazione dei rischi connessi, sotto il profilo delle responsabilità anche patrimoniali, all'eventuale illegittimità del conferimento stesso, ai sensi dell'art.52 del D.Lgs.n.165/2001.

**Quesito: O32. Il compenso riconosciuto al dipendente incaricato di mansioni superiori ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 14.9.2000, incide anche sulla 13<sup>a</sup> mensilità ?**

Al dipendente incaricato di mansioni superiori, ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 14.9.2000, viene riconosciuto il particolare compenso ivi previsto, pari alla differenza tra il trattamento economico iniziale corrispondente l'assunzione del profilo rivestito e quello iniziale corrispondente alla mansione superiore di temporanea assegnazione; conseguentemente trattandosi di una differenza tra due valori stipendiali, e quindi rientranti nell'ambito della nozione di retribuzione di cui all'art. 52, c. 2, lett. c) del CCNL del 14/9/2000, tale compenso incide, ai sensi dell'art. 13 del CCNL del 5.10.2001, nel calcolo della 13<sup>a</sup>

mensilità, al dipendente, pertanto, saranno corrisposti anche i ratei di 13<sup>a</sup> mensilità, in misura corrispondente ai periodi di tempo per i quali ha svolto le mansioni superiori.

<b>Sviluppo delle attività formative (Art. 23 CCNL del 1/4/1999)</b>	
<p>1. Le parti concordano nel ritenere che per la realizzazione dei processi di trasformazione degli apparati pubblici occorre una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, rivolta anche al personale in distacco o aspettativa sindacale, che può realizzarsi, tra l'altro, mediante la rivalutazione del ruolo della formazione che costituisce una leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari del cambiamento. L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno, perciò, assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità ed infine per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.</p> <p>2. Per il perseguimento delle finalità di cui al comma 1, le parti convengono sulla esigenza di favorire, attraverso la contrattazione collettiva decentrata integrativa, un significativo incremento dei finanziamenti già esistenti da destinare alla formazione, nel rispetto delle effettive capacità di bilancio, anche mediante l'ottimizzazione delle risorse dell'Unione europea ed il vincolo di reinvestimento di una quota delle risorse rese disponibili dai processi di riorganizzazione e di modernizzazione. In conformità a quanto previsto dal Protocollo d'intesa sul lavoro pubblico del 12 marzo 1997, nel quadriennio 1998-2001, si perverrà alla destinazione alle finalità previste dal presente articolo di una quota pari almeno all'1% della spesa complessiva del personale. Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento, sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.</p> <p>3. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa, una quota delle risorse di cui al comma 2 può essere destinata alle finalità previste dall'<b>art. 35 bis, comma 5, del D.Lgs. 29/93</b>.</p> <p>4. Gli enti di minori dimensioni demografiche appartenenti agli ambiti territoriali definiti ai sensi dell'art. 6 possono associarsi per realizzare iniziative formative di comune interesse.</p>	<p><b>ora art. 34, comma 5, del D.Lgs. 165/2001</b></p>

#### **ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN**

**Quesito: Y 3. La previsione dell'art. 23, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999 impone agli enti di destinare alla formazione una quota di risorse pari almeno all'1% della spesa complessiva per il personale?**

La clausola non impone un obbligo ma individua un obiettivo. Ciò risulta chiaramente dal riferimento alla necessità di rispettare "le effettive capacità di bilancio" e al fatto che tale obiettivo deve essere perseguito nell'ambito del quadriennio contrattuale.



<p style="text-align: center;"><b>Disposizione programmatica</b> <b>(Art. 24 CCNL del 5/10/2001)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. In sede di rinnovo del CCNL per il quadriennio 2002-2005 saranno valutate le esperienze di gestione del modello di classificazione introdotto con il CCNL del 31.3.1999 al fine di apportare le integrazioni e le rettifiche più opportune per la migliore e più efficace valorizzazione delle risorse umane nell'ambito di un più incisivo sostegno dei processi di ammodernamento e di razionalizzazione dei sistemi organizzativi degli enti.</li> <li>2. Per le finalità di cui al comma 1, saranno, in particolare:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) riesaminate le declaratorie di categoria;</li> <li>b) individuati i profili professionali, anche di tipo polivalente, necessari per valorizzare le professionalità emergenti, con la conseguente più corretta collocazione nella pertinente categoria, con particolare riferimento alle attività di informazione e comunicazione, a quelle connesse ai beni culturali (ad es. musei, biblioteche, ecc.) nonché alle professioni sanitarie operanti nelle IPAB;</li> <li>c) individuate nuove modalità di finanziamento della retribuzione di posizione;</li> <li>d) definita una nuova disciplina organica del personale educativo e docente degli enti locali, rivolta anche ad un aggiornamento della relativa classificazione in coerenza sia con la legislazione più recente in tema di requisiti culturali di accesso alle predette professioni sia con i più elevati standard di prestazioni e di professionalità richiesti per l'espletamento delle relative funzioni.</li> </ol> </li> </ol>	
<p style="text-align: center;"><b>CAPO II</b> <b>PERSONALE DELL'AREA DI VIGILANZA</b></p> <p><b>Disposizioni speciali per il personale dell'area di vigilanza con particolari responsabilità</b> <b>(Art. 29 CCNL del 14/9/2000)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. In attuazione dell'art.24, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999, e in sede di prima applicazione dell'art.4 del CCNL del 31.3.1999, le parti convengono di assumere le iniziative necessarie per realizzare il passaggio alla categoria D, posizione economica D1, del personale dell'area di vigilanza dell'ex 6<sup>q.f.</sup>, nelle seguenti ipotesi:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) personale al quale, con atti formali da parte dell'amministrazione d'appartenenza, siano state attribuite funzioni di responsabile del servizio complessivo dell'intera area di vigilanza;</li> <li>b) personale addetto all'esercizio di effettivi compiti di coordinamento e controllo di operatori di pari qualifica o di quella inferiore, già collocato, a seguito di procedure concorsuali, nella ex sesta qualifica funzionale su posti istituiti che prevedessero l'esercizio di tali funzioni anteriormente all'entrata in vigore del D.P.R. n. 268/1987;</li> <li>c) personale addetto all'esercizio di effettivi compiti di coordinamento e controllo di altri operatori di pari qualifica o di quella inferiore, già collocato nella ex sesta qualifica funzionale, a seguito di procedure concorsuali, su posti, istituiti, successivamente al DPR.n.268/87 che prevedessero formalmente l'esercizio delle predette funzioni, non in applicazione dell'art.21, comma 6, DPR.n.268/1987 stesso, i cui titolari sono esclusi dall'applicazione delle disposizioni del presente articolo.</li> </ol> </li> <li>2. La disciplina di cui al comma 1 trova applicazione solo negli enti la cui dotazione organica complessiva già preveda anche in altre aree, diverse da quella di vigilanza, posti inquadri in categoria D.</li> </ol>	

3. In applicazione del disposto del comma 1, lettere a) e b), nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, gli enti istituiscono in dotazione organica i corrispondenti posti di categoria D, provvedendo alla copertura finanziaria, anche ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999.
4. In applicazione del disposto del comma 1, lett. c), nel rispetto delle previsioni della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, gli enti prevedono in dotazione organica il numero di posti di specialisti di vigilanza, di categoria D, necessari, una volta effettuata la preventiva verifica circa lo svolgimento d'effettive funzioni di coordinamento e controllo di altri operatori di pari qualifica o di quella inferiore, il cui numero sarà da definirsi in sede di concertazione, sulla base della realtà organizzativa di ciascun Ente, in conseguenza della verifica effettuata. La copertura finanziaria relativa potrà avvenire anche ai sensi dell'art.15, comma 5, CCNL dell'1.4.1999.
5. Il passaggio alla categoria D del personale individuato ai sensi del comma 1, lett. a) e b) avviene, previa verifica selettiva dei requisiti richiesti, di cui ai punti a) e b) entro il termine di due mesi dalla data di sottoscrizione del presente CCNL.
6. Il passaggio alla categoria D del personale individuato ai sensi del comma 1, lett.c), avviene sulla base di selezioni mediante valutazioni di titoli culturali, professionali e di servizio; gli enti individuano i criteri per lo svolgimento delle procedure selettive, attivando le procedure di concertazione previste dall'art.8 del CCNL dell'1.4.1999.
7. A seguito del passaggio nella categoria D, al personale di cui al comma 1, lett. a) viene conseguentemente attribuito il profilo specifico, già previsto o da istituire, di "responsabile dei servizi di polizia municipale e locale", con contenuti coerenti con la declaratoria della stessa categoria D. Al personale di cui alle lett. b) e c) viene conseguentemente attribuito indicativamente il profilo di "specialista di vigilanza", con contenuti e mansioni, assorbenti anche le funzioni di base dell'area di vigilanza, indicate nel mansionario allegato sub A al presente contratto, continuando cioè a svolgere anche le funzioni attualmente assegnate.
8. Negli enti la cui dotazione organica complessiva non preveda posti di categoria D, al fine di valorizzare le posizioni di cui al comma 1, ove non sia stata istituita una posizione organizzativa in base alla disciplina prevista dall'art.11 del CCNL del 31.3.1999, la contrattazione integrativa decentrata remunera le relative responsabilità utilizzando le risorse con un compenso, riassorbibile a seguito di eventuali passaggi di categoria, non superiore alla differenza tra il trattamento economico di categoria in godimento, comprensivo della eventuale posizione economica fruita all'interno della progressione economica orizzontale, ed il trattamento tabellare iniziale della categoria superiore, provvedendo alla copertura dei relativi oneri con le risorse previste dall'art.15 del CCNL dell'1.4.1999, anche attivando le iniziative correlate alla disciplina del comma 5 dello stesso articolo. Tale trattamento cessa di essere corrisposto a seguito dell'inquadramento del personale di categoria D e le relative risorse rientrano nella disponibilità di cui all'art. 15 CCNL dell'1.4.1999.
9. La disciplina del presente articolo ha carattere di specialità e di eccezionalità, ivi compreso il nuovo profilo professionale, e può essere applicata soltanto nei limiti e con riferimento al personale indicato nel comma 1.

**SPECIALISTA DI VIGILANZA DELLA POLIZIA MUNICIPALE E LOCALE  
(profilo professionale indicativo)**

Possiede buone conoscenze plurispecialistiche ed un grado d'esperienza pluriennale, con

<p>frequente necessità d'aggiornamento, svolge attività con contenuto tecnico, gestionale, con responsabilità di risultati relativi a diversi processi produttivi/amministrativi, attività che possono essere caratterizzate da elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed ampiezza delle soluzioni possibili, comportanti relazioni organizzative interne di natura negoziale, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella d'appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto, anche con rappresentanza istituzionale e relazioni con gli utenti di natura diretta, e negoziale.</p> <p>Coordina dipendenti della categoria inferiore nella programmazione gestionale delle attività, curando la disciplina e l'impiego tecnico/operativo del personale e fornendo istruzioni nelle aree operative di competenza, s'occupa dell'istruttoria formale delle pratiche e provvedimenti specifici di un certo livello di complessità, elabora dati e programmi nelle materie di competenza.</p> <p>Svolge inoltre attività di vigilanza nei settori di competenza della Polizia Municipale e locale, utilizzando anche strumenti complessi e segnalando ai competenti uffici eventuali situazioni rilevanti, può compiere tutti gli atti previsti dalle funzioni ricoperte ed anche quelle di base dell'area di vigilanza; conduce tutti i mezzi in dotazione, come gli altri appartenenti alla Polizia Municipale e locale.</p>	
--	--

#### ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

**Quesito: O18. Esistono 'differenze' tra il personale dell'area di vigilanza classificato nella posizione economica D1 in relazione al diverso sistema di selezione utilizzato dall'ente (da un lato selezione interna per progressione verticale ai sensi dell'art. 4 del CCNL del 31.3.1999 e, dall'altro riclassificazione ai sensi dell'art. 29 del CCNL del 14.9.2000)?**

Al riguardo possiamo affermare che la risposta è senza dubbio negativa, nel senso che non esistono differenze sostanziali per quanto attiene al contenuto delle competenze e delle mansioni e al connesso livello di responsabilità.

Per una corretta valutazione del problema bisogna, infatti, tener conto dei seguenti elementi di valutazione:

1. l'allegato A al CCNL del 31.3.1999 prevede una unica declaratoria di professionalità per ciascuna categoria e, quindi, anche per la categoria D;
2. nell'ambito di ogni categoria, compresa la categoria D, possono essere collocati diversi profili professionali che si distinguono soltanto per la diversa tipologia delle prestazioni che sono richieste;
3. l'art. 3, comma 2, del CCNL del 31.3.1999 afferma che "tutte le mansioni ascrivibili a ciascuna categoria, in quanto professionalmente equivalenti, sono esigibili";
4. dal citato "principio della equivalenza" delle mansioni nella stessa categoria deriva, naturalmente, anche il conseguente principio che, sempre nella stessa categoria, non esistono posizioni di gerarchia o di sovraordinazione di alcuni profili rispetto ad altri.

I criteri interpretativi sopra esposti hanno valore anche per i profili dell'area di vigilanza collocati nella categoria D, la cui valenza professionale non può in alcun modo essere influenzata dalle modalità selettive attraverso le quali i lavoratori interessati hanno conseguito tale classificazione, neanche se tali modalità si fossero realizzate attraverso un concorso pubblico.

Siamo quindi del parere che per l'area di vigilanza possa essere individuato, in posizione D1, un unico profilo che può assumere la denominazione di "specialista dell'area di vigilanza".

La unicità del profilo non significa appiattimento dei ruoli e delle competenze la cui diversificazione, anche in termini gerarchici, assume un particolare e inevitabile rilievo proprio per l'area di vigilanza.

Ma in questo caso non è il profilo che differenzia i ruoli dei diversi soggetti, profilo che resta sempre lo stesso, ma gli incarichi di direzione, di coordinamento e di responsabilità che possono essere conferiti ai singoli in relazione al vigente regolamento degli uffici e servizi.

Poniamo in evidenza, con estrema convinzione, che per una corretta gestione del personale di tutte le aree professionali, occorre tener sempre ben distinti gli aspetti della classificazione (categorie, profili e mansioni) da tutti gli altri aspetti di valenza organizzativa che dipendono dai modelli ordinamentali adottati dai singoli enti.

In estrema sintesi possiamo anche affermare che il "profilo professionale" non deve essere mai confuso con un "incarico organizzativo"; il profilo non crea mai gerarchia rispetto ad altri profili della stessa categoria; la gerarchia o la sovraordinazione può derivare, invece, dalla tipologia dell'incarico conferito al singolo dipendente.

**Quesito: K 1.1 A chi deve essere riconosciuta l'indennità di vigilanza?**

L'indennità prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 viene riconosciuta a tutto il personale dell'area di vigilanza, in possesso dei necessari requisiti, per l'esercizio delle funzioni di cui all'art. 5 della legge n. 65/1986. Pertanto, ai fini della corresponsione della suddetta indennità non rileva tanto la categoria di inquadramento del personale, ma la circostanza che lo stesso sia in possesso dei requisiti a svolgere effettivamente le funzioni previste dalla citata legge n. 65/1986.

**Quesito: K 1.2 In caso di assenza per malattia, deve essere riconosciuta l'indennità di vigilanza?**

Il CCNL del 6.7.1995, all'art. 21, comma 7, lett. e), ha previsto che per i primi nove mesi di assenza per malattia il dipendente ha diritto all'intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, comunque denominate. E' noto che, con l'entrata in vigore della legge n.335/1995 tutti gli emolumenti corrisposti ai dipendenti sono divenuti pensionabili. La portata della clausola contrattuale va dunque letta in una nuova chiave. Pertanto, le uniche voci del trattamento accessorio che non devono essere corrisposte, tenuto conto della ratio della clausola contrattuale, sembrano essere solo quelle che non hanno carattere di fissità e che, per la loro intrinseca natura, sono legate esclusivamente alla effettiva prestazione e alla presenza in servizio (ad es. per lavoro straordinario; turnazioni; produttività collettiva ed individuale, etc.)

E' indubbio, invece, che l'indennità in questione abbia il richiesto carattere di fissità (essendo stabilita in un definitivo valore annuale ed essendo pagata per 12 mensilità). A tal fine, richiamiamo l'attenzione sulla circostanza che espressamente l'art. 49 del CCNL del 14.09.2000 include tale voce retributiva tra quelle che, per la loro fissità e continuità, devono essere prese come base di calcolo per la liquidazione del trattamento di fine rapporto di lavoro.

**Quesito: K 1.3 Il requisito delle funzioni di coordinamento e controllo di cui all'art. 29 del CCNL del 14.9.2000 come deve essere inteso?**

Il requisito deve intendersi nel senso della presenza di almeno due soggetti da coordinare come risulta espressamente dalle lettere b) e c) del comma 1 dell'art. 29 del CCNL del 14.9.2000 che a tal fine utilizza il termine al plurale, ("operatori") che presuppone almeno due lavoratori.

Riteniamo che tale requisito, così inteso, debba essere riferito anche alla lettera a) del citato art. 29, non solo per la necessaria coerenza delle regole, ma anche perché la dichiarazione congiunta n. 20, con espresso riferimento a tale caso, richiede espressamente una struttura organizzativa con "più addetti".

**Quesito: K 1.4 Quale decorrenza deve essere prevista per l'inquadramento del personale dell'area di vigilanza che fruisce della applicazione dell'art. 29 del CCNL del 14.9.2000?**

Riteniamo che l'inquadramento nella categoria D del personale dell'area di vigilanza destinatario della particolare disciplina contenuta nell'art. 29, del CCNL del 14.9.2000, debba decorrere necessariamente dal momento del definitivo perfezionamento di tutti gli adempimenti (modifica della dotazione organica, espletamento del procedure di verifica selettiva e atto di inquadramento e di affidamento delle nuove mansioni) prescritti nei commi 3, 4, 5 e 6 del medesimo art. 29.

**Quesito: K 1.5 Come si realizzano la progressione orizzontale e quella verticale del personale dell'area di vigilanza?**

L'art.5 del CCNL del 31.03.1999 detta alcuni criteri per la progressione orizzontale di tutte le categorie di personale e che, quindi, devono essere comunque compiutamente previsti e utilizzati anche con riferimento all'area della vigilanza. Non vi sono motivi giuridici apprezzabili che giustifichino, a favore di una sola categoria di personale (il personale dell'area della vigilanza), un sistema diverso che prende in considerazione un solo criterio e cioè l'anzianità, che non è neppure prevista nel citato art.5.

Infatti, la contrattazione decentrata integrativa è abilitata ad integrare ma non ad eliminare i criteri stabiliti dal contratto collettivo nazionale di lavoro né a consentire, in via indiretta, forme di reinquadramento automatico del personale.

Riteniamo opportuno ricordare che, ai sensi dell'art.45 del D.Lgs.n.29/1993, le clausole dei contratti collettivi decentrati integrativi, in contrasto con il contratto nazionale, sono nulle e non possono essere applicate. Pertanto, in tali ipotesi si può determinare una condizione di nullità delle clausole introdotte, con conseguenti responsabilità di chi le ha negoziate ed anche di chi, comunque, vi ha dato attuazione.

Per ciò che attiene alle problematiche connesse alla progressione verticale, l'art.4 del CCNL del 31.03.1999 demanda all'autonomia regolamentare degli enti la definizione delle selezioni a tal fine necessarie.

E' auspicabile che nella definizione di tali procedure selettive gli enti tengano conto degli elementi di novità insiti nel nuovo sistema:

- esigenza di semplificazione rispetto alle procedure concorsuali in senso proprio, in modo da garantire agli enti di disporre di uno strumento effettivamente agile e snello per la copertura dei posti vacanti non riservati all'accesso dall'esterno, ai sensi dell'art.36 del D.Lgs.n.29/1993;

- finalizzazione delle selezioni all'accertamento della effettiva idoneità professionale dell'aspirante allo svolgimento delle mansioni della categoria immediatamente superiore.

Anche in questo caso, non comprendiamo la necessità di una disciplina differenziata per il personale dell'area della vigilanza rispetto al restante personale.

Inoltre, alla luce di quanto detto, neppure sembra condivisibile un sistema che finisca per tradursi in una procedura selettiva che pervenga all'individuazione dei dipendenti da riclassificare, soltanto in base all'anzianità.

Infine, dobbiamo ricordare che le posizioni all'interno di una categoria (C1, C2, C3, C4) hanno una valenza esclusivamente economica, in quanto si tratta di un compenso assimilabile al superminimo del lavoro privato che viene corrisposto sulla base di criteri selettivi e meritocratici, ad un lavoratore che continua a svolgere sempre le mansioni proprie del profilo.

Questo, infatti, giuridicamente è sempre lo stesso anche se il dipendente perviene progressivamente alle posizioni successive.

E' pertanto, erroneo ed in contrasto con le regole contrattuali concernenti il nuovo sistema di classificazione, costruire profili professionali diversi per ogni posizione economica di sviluppo orizzontale, tranne evidentemente nelle particolari ipotesi previste per le categorie B e D e per le posizioni di accesso dall'esterno B3 e D3.

**Nota: I rinvii agli artt. 45 e 36 del D. Lgs. 29/93 devono intendersi riferiti, rispettivamente, agli artt. 40 e 35 del D. Lgs. 165/2001**

**Quesito: K 1.6 La disciplina dell'art. 29 del CCNL del 14.9.2000 deve essere applicata anche nei confronti di un vigile inquadrato per concorso nella ex sesta qualifica in un posto istituito prima del DPR. 268 e con compiti di coordinamento e controllo collocato dal... ..in distacco sindacale?**

Riteniamo che la disciplina dell'art.29, comma 1, lett.b) del CCNL del 14.09.2000 possa trovare applicazione anche nei confronti del dipendente di cui trattasi.

Risulta, infatti, la sussistenza di tutti i requisiti richiesti:

- ✓ collocazione nella ex VI q.f. a seguito di procedure concorsuali su posti istituiti precedentemente al DPR n.268/1987, comportanti l'esercizio di compiti di coordinamento e controllo;
- ✓ effettivo esercizio di tali compiti.

Su tale ultimo aspetto, la circostanza che a partire dal ..... l'interessato si trovi in aspettativa sindacale non sembra costituire un ostacolo, in considerazione sia del fatto che il dipendente ha comunque svolto compiti di coordinamento e controllo sia della circostanza che l'aspettativa sindacale costituisce una causa tipica di sospensione del rapporto che non può tradursi, per la sua rilevanza sociale, in un danno per l'interessato (come dimostrato dall'art.42, comma 2, del medesimo CCNL).

**Quesito: K 1.7 Quale è il reale contenuto della verifica selettiva prevista dall'art. 29 del CCNL del 14.09.2000; si può applicare la disciplina della lett. a) anche al personale sprovvisto di un formale incarico di responsabilità?**

Dobbiamo rilevare che l'art. 29, comma 5, del CCNL del 14.09.2000, espressamente stabilisce che la verifica selettiva deve avere ad oggetto la sussistenza dei requisiti richiesti sia dalla lett. a) che dalla lett. b) del comma 1 del medesimo art. 29 sopracitato.

Pertanto, con particolare riferimento alla lett. a), essa riguarda la effettiva attribuzione al personale dell'area di vigilanza della ex 6 q.f. di funzioni di responsabile del servizio complessivo dell'intera area di vigilanza, sulla base di atti formali dell'ente di appartenenza.

Sulla portata di tale previsione, l'ente deve tenere conto anche dei contenuti della dichiarazione congiunta n.20, allegata al CCNL.

Poiché nel caso illustrato si afferma espressamente che l'interessato non è responsabile del servizio di vigilanza, deve ritenersi che lo stesso, proprio per la mancanza di tale requisito essenziale, non rientri nella particolare ipotesi dell'art.29, comma 1, lett. a) del CCNL del 14.09.2000.

Per completezza informativa, riteniamo opportuno anche sottolineare che la speciale disciplina dell'art.29, comma 1, trova applicazione solo negli enti la cui dotazione organica complessiva già prevede in altre aree, diverse da quella di vigilanza, posti inquadrati in categoria D.

**Quesito: K 1.8 Il passaggio in categoria D del personale dell'area di vigilanza è consentito anche a coloro i quali sono cessati dal servizio?**

La disciplina dell'art. 29 del CCNL del 14.9.2000, per il passaggio in categoria D di parte del personale dell'area di vigilanza, è rivolta indubbiamente al personale ancora in servizio alla data di stipulazione del contratto e che sia ancora in servizio alla data di effettiva ricollocazione nella categoria superiore.

Il sistema delle regole e del procedimento attuativo ipotizzato dal ripetuto art. 29, consente di affermare che la decorrenza degli effetti giuridici ed economici del passaggio di categoria devono essere individuati in un momento successivo al 14.9.2000 in quanto occorre, prima, procedere:

- alla istituzione dei nuovi posti di organico, e al finanziamento dei relativi oneri;
- all'espletamento degli accertamento o delle selezioni;
- alla adozione della decisione di reinquadramento che non può non essere coincidente con la effettiva decorrenza dei relativi effetti.

Il personale già pensionato, pertanto, non può essere destinatario delle disposizioni richiamate.

**Quesito: K 1.9 Il personale dell'area di vigilanza può essere destinatario della disciplina sulla indennità di disagio? E' cumulabile l'indennità di disagio con l'indennità di rischio?**

I compensi per attività rischiose o per attività disagiate sono attualmente disciplinati in sede di contrattazione decentrata integrativa; il primo, infatti, è previsto dall'art. 37 del CCNL del 14.9.2000 e il secondo è previsto dall'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999; in entrambi i casi il contratto nazionale non fissa particolari requisiti o condizioni ma si affida, evidentemente, al responsabile comportamento delle parti negoziali a livello locale.

Sulla questione specifica illustrata nel quesito, esprimiamo, comunque le seguenti considerazioni:

il personale dell'area di vigilanza è correttamente tutelato per la specificità delle prestazioni richieste e per l'impegno, la gravosità e le responsabilità ad esse correlate, con la particolare indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b) del CCNL del 6.7.1995; ci sembra evidente che la stessa indennità e il relativo importo è stato individuato tenendo conto anche degli specifici rischi o disagi che caratterizzano le prestazioni di tutti gli addetti; consideriamo, quindi, irragionevole la attribuzione di una ulteriore indennità per la medesima prestazione di lavoro; altrettanto irragionevole appare la cumulabilità della indennità di rischio con la indennità di disagio; a noi sembra, infatti, che il rischio è per definizione una attività necessariamente disagiata!

**Quesito: K 1.10 Può fruire della disciplina dell'art. 29 del CCNL del 14.9.2000, il personale dell'area di vigilanza che è stato inquadrato in categoria C per effetto del CCNL del 31.3.1999 ovvero anche successivamente per concorso interno o pubblico?**

Il personale di cui si tratta non può usufruire della disciplina prevista dall'art. 29 del CCNL del 14.9.2000.

Infatti, tale clausola contrattuale si riferisce espressamente al personale della ex VI qualifica funzionale, dizione questa che chiaramente ricomprende solo il personale che abbia conseguito tale livello di inquadramento nella vigenza del precedente ordinamento professionale per qualifiche funzionali, escludendo, quindi, sicuramente coloro che, invece, sono stati collocati direttamente nella categoria C, vuoi per effetto delle disposizioni di prima applicazione vuoi a seguito del successivo espletamento di selezioni pubbliche o interne.

**Quesito: K 1.11 L'attività di valutazione di un caso specifico, ai fini dell'applicazione concreta della disciplina dell'art. 29 del CCNL del 14/9/2000, in che ambito rientra?**

A nostro giudizio, la valutazione del caso particolare finalizzato all'applicazione della disciplina in oggetto, rientra indubbiamente in una tipica attività di gestione del rapporto di lavoro. La situazione deve quindi essere ponderata e correttamente risolta dal dirigente responsabile, secondo i comuni criteri di correttezza e buona fede che devono guidare sempre l'azione dei datori di lavoro nella fase applicativa dei contratti collettivi.

Da parte di soggetti esterni, infatti, è ben difficile che si possano cogliere tutti i necessari elementi di conoscenza e di giudizio, che invece non possono sfuggire all'apprezzamento di chi opera costantemente nell'ambiente e che non può non aver maturato una propria specifica sensibilità sugli aspetti peculiari dello stesso ambiente, e che quindi si pone in una condizione di innegabile privilegio per una decisione ragionevole e corretta.

**Quesito: K 1.12 E' possibile attribuire, in base all'attuale sistema di classificazione, il grado di tenete al personale dell'area di vigilanza inquadrato in categoria D?**

La possibilità o meno di conferire il grado di tenete, o altra funzione gerarchica, al personale dell'area di vigilanza, non trova soluzione nelle disposizioni dei contratti collettivi e, conseguentemente, non riteniamo opportuno esprimere valutazioni o formulare suggerimenti che non rientrano nei nostri fini istituzionali.

I contratti collettivi trattano, infatti, gli aspetti normativi ed economici del rapporto di lavoro, mentre la questione sollevata attiene sostanzialmente agli aspetti organizzativi e conseguentemente deve essere risolta dal vostro ente tenendo presente il modello organizzativo del Corpo della vigilanza urbana e le diverse funzioni gerarchiche che lo caratterizzano; dall'insieme di queste disposizioni organizzative tipiche dell'ente, quindi, potranno essere sicuramente ricavati gli elementi conoscitivi utili anche per la corretta assegnazione di eventuali titoli o gradi ripresi da altri modelli organizzativi.

**Quesito: K 1.13 Con quali criteri deve essere attribuita l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b) del CCNL del 6.7.1995 (di pubblica sicurezza)?**

In relazione al quesito formulato riteniamo utile trascrivere il parere fornito dal Dipartimento della Funzione pubblica, con nota n. 698 del 2 febbraio 2001:

“...l’indennità di cui all’art. 37, comma 1, lett. b) del CCNL (del 6.7.1995) compete al personale che, in possesso della qualifica di agente di pubblica sicurezza conferita dal Prefetto, ai sensi della legge 469/1978, esercita in modo concreto tutte le funzioni previste dagli artt. 5 e 10 della legge n. 65/1986”.

Di conseguenza la sola funzione di polizia giudiziaria non dà titolo all’indennità prevista dalla citata norma contrattuale. Difatti l’indennità de qua non è collegata soltanto al possesso della qualifica prefettizia, ma anche all’effettivo esercizio delle funzioni di polizia giudiziaria, servizio di polizia stradale e funzioni ausiliarie di pubblica sicurezza. Per tali ragioni non può essere corrisposta al personale collocato o comandato in posizione che non comporti l’espletamento di tutte le predette funzioni (cfr. art. 10, comma 2, legge n. 65/86).”

**Quesito: K 1.14 L’indennità prevista dall’art. 5 della L. 65/1986 spetta indistintamente a tutto il personale inquadrato nei profili dell’area della vigilanza? Detta indennità continua ad essere corrisposta anche al dipendente che, a seguito di trasferimento, non svolga più i compiti previsti dal citato art. 5 della L. 65/86?**

Nel merito del quesito formulato, riteniamo di dover esprimere parere negativo.

Infatti, l’indennità di vigilanza di cui all’art.5 della legge n.65/1986, non rappresenta un’indennità professionale legata cioè esclusivamente al mero possesso di un determinato profilo professionale (come, ad esempio, per l’indennità prevista dall’art.31, co.7, per il personale educativo degli asili nido) ma la sua erogazione è strettamente legata all’effettivo svolgimento di tutti i compiti e le funzioni espressamente indicate nello stesso art.5 della legge n.65/1986.

Sulla base di tale regola, pertanto, non tutto il personale dell’area di vigilanza, per il solo fatto di essere inquadrato in profili di tale area, beneficia di tale indennità ma solo quello che, in possesso dei requisiti prescritti, svolge effettivamente le funzioni di cui al citato art.5 della legge n.65/1986.

Pertanto, a maggior ragione, si deve escludere che la suddetta indennità possa continuare ad essere corrisposta ad un dipendente, che a seguito di processi di mobilità, non risulti più inquadrato in profili dell’area della vigilanza e non sia più addetto ai compiti dell’art.5 della legge n.65/1986.

**Quesito: K 1.15 Quale ente deve farsi carico del salario accessorio del personale comandato ? Il personale in questione conserva l’indennità prevista dall’art. 37, comma 1 lettera b) del CCNL del 6.7.1995 che gli veniva corrisposta dall’ente di provenienza?**

Riteniamo utile precisare che:

a) Nel caso di distacco (il comando come istituto giuridico previsto e disciplinato dal Testo Unico degli Impiegati Civili dello Stato, a seguito della sottoscrizione del secondo CCNL di comparto del 14.9.2000, non può più trovare applicazione da parte degli enti, ai sensi dell’art.69 del D.Lgs.n.165/2001), del dipendente di un ente presso altro ente o amministrazione, secondo una regola generale ormai consolidata nella prassi applicativa, il trattamento accessorio viene corrisposto dall’ente presso il quale lo stesso rende la sua prestazione; infatti, operando presso un datore di lavoro, in senso funzionale, diverso da quello in senso proprio (l’ente di appartenenza), allo stesso non può non essere applicata la medesima disciplina del trattamento accessorio valevole per gli altri lavoratori in servizio presso il primo; è appena il caso di evidenziare che i relativi oneri sono a carico dell’ente e amministrazione che ne utilizza effettivamente le prestazioni e che, conseguentemente, a tal fine fa riferimento alle previsioni e agli istituti previsti dal CCNL applicabile, di conseguenza dal momento del distacco (comando) provvederà a sospendere il pagamento del trattamento accessorio al lavoratore distaccato, che sarà assunto da tale momento dall’ente o amministrazione utilizzatrice delle sue prestazioni;

b) Relativamente all’indennità di cui all’art.37, comma 1, lett.b), essa deve essere sospesa in quanto ai fini della sua corresponsione, secondo il parere fornito in materia dal Dipartimento delle Funzione Pubblica n.698 del 2/2/2001, è necessario che il personale, in possesso della qualifica di agente di pubblica sicurezza conferita dal Prefetto in base alla legge n.469/1978, eserciti in modo concreto tutte le funzioni previste dagli artt.5 e 10 della legge n.65/1986 (polizia giudiziaria, polizia stradale e funzioni ausiliarie di pubblica sicurezza). Pertanto, essa non può essere corrisposta al personale distaccato o comandato in posizione di lavoro non comportanti l’espletamento di tutte le predette funzioni.

**CAPO III  
PERSONALE DELLE SCUOLE**

**Personale docente nelle scuole materne  
(Art. 30 CCNL del 14/9/2000)**

**Gli orientamenti applicativi Aran sono collocati alla fine del Capo III**

1. L'attività didattica (rapporto diretto insegnante - bambini) è di trenta ore settimanali. Il predetto orario è articolato in modo da coprire l'intero arco di apertura delle scuole.
2. Alle attività integrative è destinato, con esclusione delle settimane di fruizione delle ferie e del periodo di attività di cui al comma 7, un monte orario che comunque non sia superiore a 20 ore mensili.
3. Ai fini del comma 2 sono considerate integrative le attività di programmazione, di documentazione, di valutazione, di formazione ed aggiornamento, di collaborazione con gli organi collegiali e con le famiglie.
4. Gli enti, tenuto conto delle proprie esigenze delle peculiari caratteristiche organizzative del servizio, possono rideterminare l'orario dell'attività didattica, per periodi predefiniti, in misura non inferiore a 25 ore settimanali, previo espletamento della procedura di concertazione di cui all'art. 8 del CCNL dell'1.4.1999. Tale soluzione è praticabile solo a condizione che:
  - a) sia stata certificata, dagli organi di controllo interno, l'assenza di oneri aggiuntivi, diretti o indiretti, tenuto conto anche degli effetti derivanti dall'applicazione del comma 3;
  - b) sia, in ogni caso, assicurata e certificata la salvaguardia del livello qualitativo e quantitativo del servizio offerto alla collettività.
5. Nel caso previsto dal comma 4, per il periodo in cui l'attività didattica è ridotta, al personale interessato viene proporzionalmente ridotta l'indennità di tempo potenziato di cui all'art. 37, comma 2, del CCNL del 6.7.1995. I conseguenti risparmi confluiscono nelle risorse di cui all'art. 15 del CCNL del 1.4.1999, sono utilizzati per le finalità previste dall'art. 17 dello stesso CCNL e tornano ad essere disponibili, per il ripristino della predetta indennità, in caso di ritorno all'orario di cui al comma 1.
6. Gli enti, tenuto conto delle proprie esigenze organizzative e delle peculiari caratteristiche del servizio, possono determinare l'orario annuale delle attività integrative anche in misura ridotta rispetto a quello derivante dall'applicazione del comma 2, e comunque in misura non inferiore a 120 ore annue, previo espletamento della procedura di concertazione di cui all'art. 8 del CCNL dell'1.4.1999. Tale soluzione è praticabile a condizione che:
  - a) i servizi di controllo interno certifichino che siano realizzati risparmi in misura almeno corrispondente ai maggiori oneri aggiuntivi;
  - b) sia, in ogni caso, assicurata e certificata la salvaguardia del livello qualitativo e quantitativo del servizio offerto alla collettività.
7. Il calendario scolastico, che non può in ogni caso superare le 42 settimane, 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



<p>nei commi precedenti. Attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, possono essere previste a livello di ente, in sede di concertazione, per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività delle scuole che per altre attività didattiche ed aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro, nell'ambito dei progetti di cui all'art.17, co.1, lett. a) del CCNL dell'1.4.1999; gli incentivi economici sono definiti in sede di contrattazione integrativa decentrata utilizzando le risorse di cui all'art.15 del citato CCNL.</p> <p>8. Relativamente alla disciplina contenuta nei precedenti commi, sono comunque fatti salvi gli accordi di miglior favore in atto alla data del 30.6.2000. Al personale insegnante delle scuole materne è conservata l'indennità professionale annua lorda di L.900.000, di cui all'art.37, comma 1, lett. d) del CCNL del 6.7.1995 nonché quella di tempo potenziato di cui all'art.37, comma 2, salvo quanto previsto dal comma 5.</p> <p>9. Ciascun ente, previa informazione, ai sensi dell'art. 7 del CCNL dell'1.4.1999, definisce le condizioni e le modalità ottimali per l'erogazione del servizio, ivi compreso il numero dei bambini per ciascuna sezione che, di norma, è di 25 ed il numero degli insegnanti titolari per sezione, prevedendo l'assegnazione di personale docente d'appoggio in presenza di minori disabili.</p> <p>10. Nei casi di vacanza d'organico, di assenza degli insegnanti titolari per motivi di: salute maternità o per altre legittime cause, gli enti garantiscono attraverso l'istituto della supplenza o della sostituzione le condizioni standard del servizio ed il rapporto educatore bambino. Il personale che superi o che abbia superato le selezioni di accesso al posto di insegnante è idoneo a svolgere la funzione docente.</p> <p>11. A tal fine disciplinano le modalità di assunzione nell'ambito della disciplina dell'art.7, comma 3, del presente CCNL.</p>	
---	--

**Personale educativo degli asili nido  
(Art. 31 CCNL del 14/9/2000)**

1. La prestazione di lavoro del personale educativo degli asili nido destinata al rapporto diretto educatore - bambini è fissata in trenta ore settimanali. Il predetto orario è articolato in modo da coprire l'intero arco di apertura degli asili.
2. Alle attività integrative è destinato, con esclusione delle settimane destinate alla fruizione delle ferie e del periodo di attività, di cui al comma 5, un monte orario non superiore a 20 ore mensili.
3. Ai fini del comma 2, sono considerate integrative le attività di programmazione, di documentazione, di valutazione, di formazione ed aggiornamento, di collaborazione con gli organi collegiali e con le famiglie.
4. Gli enti, tenuto conto delle proprie esigenze organizzative e delle peculiari caratteristiche del servizio, possono determinare l'orario annuale dell'attività integrativa, anche in misura ridotta rispetto al tetto massimo definito dal comma 2, e comunque in misura non inferiore a 120 ore annue, previo espletamento della procedura di concertazione di cui all'art. 8 del CCNL dell'1.4.1999. Tale soluzione è praticabile a condizione che:
  - a) i servizi di controllo interno certifichino che siano realizzati risparmi in misura almeno corrispondente ai maggiori oneri aggiuntivi;
  - b) sia, in ogni caso, assicurata e certificata la salvaguardia del livello qualitativo e quantitativo del servizio offerto alla collettività;
5. Il calendario scolastico, che non può in ogni caso superare le 42 settimane, 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. Attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, possono essere previste a livello di ente, in sede di concertazione, per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività dei nidi che per altre attività d'aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro, nell'ambito dei progetti di cui all'art.17, co.1, lett. a) del CCNL dell'1.4.1999; gli incentivi economici di tali attività sono definiti in sede di contrattazione integrativa decentrata utilizzando le risorse di cui all'art.15 del citato CCNL.
6. Relativamente alla disciplina contenuta nei precedenti commi, sono comunque fatti salvi gli accordi di miglior favore in atto alla data del 30.6.2000.
7. Al personale educativo degli asili nido è confermata l'indennità professionale di L.900.000 annue lorde, prevista dall'art.37, co.1, lett. c) del CCNL del 6.7.1995. Allo stesso personale compete altresì, a decorrere dal 31.12.1999, un' indennità di L.120.000 mensili lorde, per 10 mesi di anno scolastico. Al relativo onere si fa fronte utilizzando le risorse indicate nell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999. Tale ultima indennità costituisce trattamento economico accessorio, incide solo sulla seconda quota di pensione, non è valutabile ai fini del trattamento di fine rapporto e non incide su altri istituti di carattere economico.
8. Ciascun ente, previa informazione, ai sensi dell'art. 7 del CCNL dell'1.4.99, definisce le condizioni e le modalità ottimali per l'erogazione del servizio, il rapporto medio educatore bambini, di norma non superiore ad 1 a 6, fatta salva diversa disciplina, dettata da

<p>normativa regionale, o le ipotesi di riduzione di tale rapporto, in presenza di minori disabili, con la previsione di personale educativo d'appoggio.</p> <p>9. Nei casi di vacanza d'organico o di assenza, a qualsiasi titolo ed anche di breve durata, del personale educativo, gli enti garantiscono le condizioni standard del servizio assicurando la sostituzione dello stesso. A tal fine disciplinano le modalità di assunzione del personale necessario nell'ambito della disciplina dell'art.7,comma 3, del presente CCNL.</p>	
--	--

**Personale docente delle scuole gestite dagli enti locali  
(Art. 32 CCNL del 14/9/2000)**

1. Per il personale insegnante addetto alle istituzioni scolastiche gestite dagli enti locali l'attività oraria settimanale di ciascun docente con gli alunni non deve superare le 24 ore nelle scuole elementari e le 18 ore in quelle medie. Le settimane di attività nell'anno, sempre in rapporto diretto degli insegnanti con gli alunni e gli studenti, devono coprire l'intero calendario scolastico. Per il personale docente che opera all'interno degli istituti di riabilitazione e pena l'orario è fissato in 15 ore settimanali e 3 ore di supplenza.
2. Alle attività integrative è destinato, con esclusione delle settimane destinate alla fruizione delle ferie e del periodo di attività di cui al comma 5 un monte orario che comunque non sia superiore a 20 ore mensili.
3. Ai fini del comma 2, sono considerate integrative le attività di programmazione, di documentazione, di valutazione, di formazione ed aggiornamento, di collaborazione con gli organi collegiali e con le famiglie.
4. Gli enti, tenuto conto delle proprie esigenze organizzative e delle peculiari caratteristiche del servizio, possono determinare l'orario dell'attività integrativa annuale anche in misura ridotta rispetto al tetto massimo definito dal comma 2, e comunque in misura non inferiore a 120 ore, previo espletamento della procedura di concertazione di cui all'art. 8 del CCNL dell'1.4.1999. Tale soluzione è praticabile a condizione che:
  - a) i servizi di controllo interno certifichino che siano realizzati risparmi in misura almeno corrispondente ai maggiori oneri aggiuntivi;
  - b) sia, in ogni caso, assicurata e certificata la salvaguardia del livello qualitativo e quantitativo del servizio offerto alla collettività.
5. Il calendario scolastico, che non può in ogni caso superare le 42 settimane, sulla base della normativa ministeriale, 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. Attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, possono essere previste a livello di ente, in sede di concertazione, per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività delle scuole che per altre attività didattiche e di aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro, nell'ambito dei progetti di cui all'art.17, co.1, lett. a) del CCNL dell'1.4.1999; gli incentivi economici di tali attività sono definiti in sede di contrattazione integrativa decentrata utilizzando le risorse di cui all'art.15 del citato CCNL.
6. Relativamente alla disciplina contenuta nei precedenti commi, sono comunque fatti salvi gli accordi di miglior favore in atto alla data del 30.6.2000.
7. Al personale docente delle scuole elementari e secondarie di cui al comma 1 è confermata l'indennità annua lorda di L.900.000, di cui all'art.37, comma 1, lett. d) del CCNL del 6.7.1995.
8. Ciascun ente, previa informazione, ai sensi dell'art. 7 del CCNL dell'1.4.1999, definisce le condizioni e le modalità ottimali per l'erogazione del servizio.
9. Nei casi di vacanza d'organico o di assenza, a qualsiasi titolo ed anche di breve durata, del personale educativo, gli enti garantiscono le condizioni standard del servizio assicurando

la sostituzione dello stesso. A tal fine disciplinano le modalità di assunzione del personale necessario nell'ambito della disciplina dell'art.7, comma 3, del presente CCNL.	
---	--

<p style="text-align: center;"><b>Docenti addetti al sostegno operanti nelle scuole statali (Art. 32 bis CCNL del 14/9/2000)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Il calendario del personale docente comunale, utilizzato in attività di sostegno a soggetti portatori di handicap, è lo stesso di quello osservato dagli altri docenti operanti nella stessa istituzione scolastica dipendenti dal Ministero della pubblica istruzione.</li> <li>2. L'orario di lavoro di rapporto diretto con gli studenti ed alunni portatori di handicap non deve essere superiore le 24 ore settimanali; il monte ore delle attività integrative non deve essere superiore alle 20 ore mensili.</li> <li>3. Attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, possono essere previste a livello di ente, in sede di concertazione, per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività delle scuole che per altre attività didattiche e di aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro, nell'ambito dei progetti di cui all'art.17, comma 1, lett.a) del CCNL dell'1.4.1999; gli incentivi economici sono definiti in sede di contrattazione integrativa decentrata utilizzando le risorse di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999.</li> <li>4. Relativamente alla disciplina contenuta nei precedenti commi sono comunque fatti salvi gli accordi di miglior favore in atto alla data del 30.6.2000.</li> <li>5. Al personale docente è conservata l'indennità professionale annua lorda di L.900.000 di cui all'art.37, comma 1, lett. d) del CCNL del 6.7.1995.</li> </ol>	
<p style="text-align: center;"><b>Docenti ed educatori addetti al sostegno operanti nelle istituzioni scolastiche gestite dagli enti locali (Art. 33 CCNL del 14/9/2000)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. L'orario di lavoro di rapporto diretto con gli studenti ed alunni del personale docente ed educativo utilizzato in attività di sostegno a soggetti portatori di handicap è identico a quello osservato, nell'istituzione scolastica o educativa presso la quale prestano servizio, dal restante personale educativo e docente.</li> </ol>	
<p style="text-align: center;"><b>Disposizione per il personale della scuola (Art. 7 CCNL del 5/10/2001)</b></p> <p>La disciplina degli articoli 32 bis e 33 del CCNL del 14.9.2000 si applica anche nei confronti del personale dipendente dagli enti locali addetto, presso scuole statali o comunali, ad attività scolastiche integrative o di doposcuola.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Personale docente dei centri di formazione professionale (Art. 34 CCNL del 14/9/2000)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fermo restando l'orario contrattuale di lavoro in vigore, il personale docente dei centri di formazione professionale svolge attività didattica, in aula o in laboratorio, entro un monte ore annuo definito dagli enti in stretta relazione con i contenuti della programmazione regionale delle attività formative e della tipologia delle relative iniziative. Le restanti ore sono destinate ad altre attività connesse alla formazione.</li> <li>2. Al fine di favorire processi di innovazione organizzativa dei centri di formazione professionale e di riqualificazione e riconversione delle attività formative realizzati nei suddetti centri, anche alla luce delle previsioni del Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione del 22.12.1998, al personale di cui al comma 1 è corrisposta una indennità professionale il cui importo è stabilito dalla contrattazione decentrata integrativa in proporzione all'entità dell'attività didattica, entro il tetto massimo di L.900.000 annue lorde.</li> </ol>	

## ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

### **Quesito: K 2. 1 Le 42 settimane del calendario scolastico ricomprendono anche le due settimane di sospensione per Natale e Pasqua?**

La durata del "calendario scolastico" delle scuole materne e degli asili nido è disciplinata, in modo del tutto uniforme, nell'art. 30, comma 7 e nell'art. 31, comma 5, del CCNL del 14.9.2000; entrambe le disposizioni affermano che la durata complessiva del calendario scolastico è di 42 settimane e che lo stesso calendario "prevede l'interruzione per Natale e Pasqua".

Occorre, in ogni caso, rispettare il vincolo della concertazione, per quanto riguarda le modalità attuative delle predette interruzioni.

E' evidente, pertanto, che le due settimane di sospensione delle prestazioni per Natale e Pasqua interrompono il periodo di durata del calendario e quindi le stesse due settimane non concorrono al completamento di quelle complessivamente (42) destinate alle attività delle scuole materne e degli asili nido.

Poniamo ancora in evidenza che la disciplina del CCNL è confermativa di quella previgente e che la attuale tesi interpretativa, come quella di identico contenuto sostenuta nel passato, trova piena conferma anche negli indirizzi applicativi forniti dall'ANCI.

### **Quesito: K 2. 2 Come deve essere determinato l'orario di lavoro del personale educativo degli asili nido?**

La materia è chiaramente disciplinata dall'art. 31 del CCNL del 14.9.2000 i cui contenuti possono essere così riepilogati:

- la durata della prestazione lavorativa destinata al rapporto diretto educatore-bambini è fissata in 30 ore settimanali; tale orario deve essere articolato in modo tale da coprire l'intero arco di apertura degli asili;
- a tale monte orario, devono aggiungersi le ore destinate alle attività integrative (attività di programmazione, documentazione, valutazione, formazione, aggiornamento, collaborazione con gli organi collegiali e con le famiglie) nella misura massima di 20 ore mensili, salvo che non trovi applicazione la particolare disciplina del comma 4;
- in aggiunta a quelle del calendario scolastico, possono essere previste, previa concertazione, anche altre attività, a livello di ente, per un periodo non superiore a 4 settimane da utilizzarsi sia per le attività dei nidi (comprese quelle del nido estivo) che per altre attività di aggiornamento e verifica dei risultati e del piano di lavoro; per tali attività è prevista la applicazione degli incentivi ricompresi nell'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999, nell'ambito delle risorse di cui all'art. 15 del medesimo contratto; tali incentivi sono, evidentemente, oggetto di contrattazione decentrata integrativa;
- durante le interruzioni di Natale e Pasqua (che non rientrano nelle 42 settimane del calendario scolastico) e negli altri periodi di chiusura delle scuole, il personale è a disposizione per attività di formazione e aggiornamento e per lo svolgimento delle altre attività connesse al profilo posseduto e sempre nei limiti quantitativi definiti in precedenza.

### **Quesito: K 2. 3 La indennità di L. 120.000 di cui all'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000, deve essere corrisposta al personale educativo con quale decorrenza e con quali risorse dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999?**

L'indennità di L. 120.000 prevista dall'art. 31, comma 7 del CCNL del 14.9.2000, deve essere corrisposta a tutto il personale educativo degli asili nido dall'anno 2000, con carattere di automaticità e senza ulteriori valutazioni o apprezzamenti da parte dell'ente; gli oneri relativi al pagamento della predetta indennità devono far carico alle risorse dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999; le risorse stesse devono essere intese nel loro complesso e senza alcun riferimento alle diverse voci che contribuiscono al relativo calcolo.

### **Quesito: K 2. 4 Come devono essere organizzate le prestazioni di lavoro del personale educativo degli asili nido in caso di rapporto part-time?**

L'orario di lavoro del personale educativo degli asili nido è stato chiaramente determinato dall'art. 31 del CCNL del 14.9.2000 e la sua durata settimanale, mediamente, è inferiore a quella vigente per il restante personale dell'ente. E' evidente che l'orario di lavoro del personale educativo con rapporto a tempo parziale deve essere rideterminato sia per le 30 ore relative al rapporto diretto educatore-bambino, sia per le ulteriori 20 ore mensili destinate alle attività integrative.

### **Quesito: K 2. 5 Si possono avere indicazioni in ordine al corretto utilizzo del personale educativo degli asili nido nei periodi di interruzione del calendario scolastico di Natale e Pasqua? Esiste uno spazio per l'utilizzo in mansioni equivalenti?**

Riteniamo utile precisare che l'art.31, comma 5, del CCNL del 14.9.2000 regola in via esclusiva l'utilizzo del personale educativo degli asili nido in occasione dei periodi di interruzione di Natale e Pasqua e degli altri periodi comunque di chiusura delle scuole, stabilendo che stesso è disposizione per attività di formazione ed aggiornamento o anche per altre attività lavorative, purché connesse al profilo posseduto.

Si tratta, quindi, di una disciplina particolare e speciale, introdotta espressamente per il personale educativo degli asili nido, che impedisce l'applicazione in materia del generale principio della fungibilità delle mansioni del lavoratore all'interno della medesima categoria, purché equivalenti, sancito nell'art.3, comma 2, del CCNL del 31.3.1999.

Riteniamo, inoltre, opportuno richiamare l'attenzione anche sulla circostanza che tale ultima disposizione contrattuale non consente una libera modificabilità delle mansioni, ad iniziativa unilaterale del datore di lavoro, dato che a tal fine è richiesto la sussistenza della necessaria condizione di legittimità della equivalenza delle nuove mansioni rispetto a quelle precedentemente assegnate al lavoratore.

A tal fine bisognerà verificare attentamente se le nuove mansioni siano effettivamente in grado, come ritenuto costantemente dalla giurisprudenza, di consentire l'utilizzo della professionalità del lavoratore, già acquisita e anche potenziale, avendo riguardo ai contenuti oggettivi ed alla specificità delle stesse, al loro grado di complessità tecnica, alla loro collocazione gerarchica, alle potenzialità di sviluppo della professionalità, al grado di responsabilità, ecc.

Si tratta cioè di accertare, volta per volta, la sussistenza di tutti quei parametri utilizzati dalla giurisprudenza per la formulazione del giudizio di equivalenza, essendo a tal fine insufficiente il riferimento al solo criterio della collocazione delle nuove mansioni nella stessa categoria di quelle precedentemente svolte dal lavoratore.

Pertanto, sulla base dei parametri di cui si è fatto cenno, può anche risultare che le nuove mansioni, pure collocate nella medesima categoria, non siano equivalenti a quelle di precedente assegnazione.

**Quesito: K 2. 6 L'indennità di tempo potenziato (L. 200.000) deve essere riproporzionata nel rapporto a tempo parziale?**

Siamo del parere che la indennità di tempo potenziato di L. 200.000 lorde mensili per 10 mesi, spettante al personale insegnante delle scuole materne, ai sensi dell'art. 37, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, debba essere corrisposta anche al medesimo personale che fruisca di una trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, naturalmente in misura riproporzionata e coerente con la percentuale di part-time.

In tal modo viene confermata anche la motivazione posta a base del beneficio che risiedeva nella considerazione del maggior tempo di lavoro degli insegnanti degli enti locali rispetto alla medesima categoria statale; tale rapporto deve valere, naturalmente, sia per il tempo pieno che per il tempo parziale; questo risultato viene perseguito attraverso, appunto, un diretto rapporto tra valore dell'indennità e tempo di lavoro come sopra esplicitato.

**Nota: Sull'indennità di tempo potenziato di cui all'art. 37, comma 2 del CCNL del 6.7.1995 si veda anche l'art. 30, commi 5 e 8 del CCNL del 14.9.2000**

**Quesito: K 2. 7 Come deve essere utilizzato il personale educativo degli asili nido nei periodi di interruzione di Natale e Pasqua?**

Siamo del parere che il personale educativo degli asili nido, nelle settimane di sospensione del calendario scolastico nei periodi di Natale e Pasqua, qualora non fruisca di periodi di ferie, debba essere utilizzato secondo la disciplina prevista dall'art. 31, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.

In particolare riteniamo che il personale in parola:

- debba essere presente in servizio per le 30 ore di prestazioni obbligatorie
- sia tenuto alla timbratura del cartellino, ove tale adempimento sia prescritto per la generalità dei dipendenti;
- possa essere impiegato in "attività di formazione e di aggiornamento programmate dall'ente o per attività lavorative connesse al profilo di inquadramento;
- possa essere anche tenuto a svolgere una quota delle 20 ore mensili di attività integrative di cui al comma 3 del citato art. 31.

**Quesito: K 2. 8 In caso di assegnazione di personale educativo degli asili nido di mansioni diverse quali sono i trattamenti economici specifici di tale personale che devono essere conservati?**

Riteniamo utile specificare quanto segue:

- 1) in base all'art.52 del D.Lgs.n.165/2001 ed all'art.3 del CCNL del 31.3.1999, il lavoratore può essere adibito anche a mansioni diverse da quelle di assunzione purché a queste equivalenti;
- 2) secondo la giurisprudenza ormai consolidata in materia, l'assegnazione a nuove mansioni, equivalenti, non può comportare la diminuzione del livello di retribuzione che le mansioni in precedenza svolte garantivano al lavoratore;
- 3) tale garanzia si estende sia al trattamento fondamentale che a quello accessorio;
- 4) la stessa giurisprudenza ha avuto modo di specificare ulteriormente che la garanzia dell'irriducibilità del trattamento accessorio:
  - non si estende a quegli emolumenti o indennità che, in base alle disposizioni contrattuali, siano finalizzati a remunerare il disagio connesso a prestazioni lavorative espletate in particolari circostanze di modo, di tempo e di luogo;



· ricomprende, invece, quei compensi che sono collegati a qualità essenziali della precedente prestazione lavorativa, a specifiche abilità o a particolari conoscenze tecniche o capacità professionali del dipendente, come avviene nel caso in cui siano state riconosciute allo stesso determinate indennità professionali.

Alla luce di tali indicazioni giurisprudenziali, dovrebbe propendersi per la conservazione dell'indennità professionale di cui all'art.37, comma 1, lett. c) del CCNL del 6.7.1995, proprio perché trattasi di una indennità legata alla specifica professionalità posseduta dal dipendente.

A diversa conclusione si dovrebbe pervenire per l'indennità di L.120.000 mensili per 10 mesi di anno scolastico. Infatti, in questo caso viene in considerazione un compenso che non solo non si riconnette alla professionalità del dipendente (il contratto, infatti, a differenza della precedente non la qualifica come indennità professionale) ma viene ricondotto espressamente alla durata del calendario scolastico (10 mesi), rientrando, quindi, tra quei trattamenti economici legati alle modalità temporali della prestazione lavorativa per i quali la giurisprudenza esclude la garanzia della irriducibilità.

**Nota: L'art. 6 del CCNL del 5.10.2001 ha modificato l'importo dell'indennità prevista dall'art. 37, comma 1 lettere c) e d) del CCNL del 6.7.1995**

**Quesito: K 2. 9 Quali sono le finalità alle quali destinare le ore di attività integrativa previste per il personale educativo degli asili nido dall'art. 31, comma 2 del CCNL del 14.9.2000 ? Con quali modalità devono essere gestite?**

Riteniamo utile illustrare i seguenti elementi di valutazione:

a) le 20 ore di attività integrative, prescritte per il personale educativo degli asili nido dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 14.9.2000, possono essere destinate alle finalità espressamente indicate dalla medesima clausola contrattuale e ricomprendono: attività di programmazione, di documentazione, di valutazione, di formazione e aggiornamento, di collaborazione con gli organi collegiali e con le famiglie;

b) è evidente che alcune delle predette attività non possono che essere svolte nella normale sede di lavoro, altre potrebbero richiedere lo spostamento delle lavoratrici in altra sede;

c) le 30 ore settimanali di impegno diretto, non possono essere oggetto di modifica da parte dell'ente;

d) le 20 ore mensili di attività integrativa possono essere naturalmente distribuite nell'arco delle diverse settimane secondo le esigenze preventivamente individuate; sussiste, pertanto, un vincolo mensile e non uno più specifico settimanale;

e) dubitiamo fortemente che al personale educativo possano essere richieste anche prestazioni di "accompagnatore-assistente" nei confronti dei bambini che fruiscono del servizio di trasporto comunale; queste ultime, infatti, non sembrano utili per essere ricomprese nelle specifiche previsioni dei commi 1 e 2 del citato art. 31.

**Quesito: K 2.10 Se una educatrice di asilo nido si assenta per ferie in una giornata nella quale sono previste 6 ore di lavoro frontale e due ore aggiuntive destinate alle attività integrative di cui all'art. 31, comma 2 del CCNL del 14.9.2000, le due ore da destinare alle attività integrative devono essere recuperate?**

Siamo del parere che nel caso di fruizione di una giornata di ferie coincidente con il lunedì, alla dipendente interessata (educatrice di asilo nido) devono essere "conteggiate" sia le sei ore di lavoro frontale sia le due ore aggiuntive destinate alle attività integrative.

Secondo la articolazione dell'orario settimanale adottata dal vostro ente, infatti, le due entità orarie rientrano entrambe nelle prestazioni obbligatorie della giornata del lunedì e non possono, quindi, essere considerate con criteri diversificati. A fini del rispetto del vincolo complessivo delle prestazioni lavorative, il caso in esame può essere risolto adottando la stessa regola che trova applicazione quando la giornata di ferie coincide con una giornata lavorativa con rientro obbligatorio pomeridiano; in quest'ultima circostanza, infatti, si considerano "utili" tutte le ore lavorative d'obbligo (ad esempio, 9 ore).

Ricordiamo, infine, che la fruizione delle ferie deve essere preventivamente autorizzata dal competente funzionario responsabile, che può anche valutare la compatibilità della assenza della dipendente con la esigenza di tutela delle prioritarie esigenze di servizio.

Concordiamo, infine, sulla utilità delle prestazioni integrative effettuate nella prima settimana di settembre, ai fini del complessivo rispetto del vincolo delle 20 ore mensili.

**Quesito: K 2.11 Anche gli educatori degli asili nido con rapporto di lavoro a tempo parziale sono tenuti a svolgere le attività integrative di cui all'art. 31 del CCNL del 14.9.2000?**

In relazione al quesito formulato con la lettera cui rispondiamo, siamo del parere che il personale educativo degli asili nido, attualmente con rapporto di lavoro a tempo parziale, sia tenuto anche a svolgere le attività integrative di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 31 del CCNL del 14.9.2000, in misura naturalmente riproporzionata.

L'impegno ordinario di lavoro del predetto personale, infatti, non si esaurisce soltanto nelle prestazioni del comma 1 (trenta ore settimanali destinate al rapporto diretto con i bambini) ma ricomprende in modo inscindibile anche le ulteriori 20 ore mensili destinate alle attività aggiuntive di cui al comma 2 specificate meglio nel comma 3.

**Quesito: K 2.12 L'indennità professionale prevista per il personale educativo degli asili nido dall'art. 37, comma 1 lettera c) del CCNL del 6.7.1995 spetta anche in caso di assenza dal servizio?**

Riteniamo che, in mancanza di regole espresse, ai fini della corresponsione delle indennità spettante del personale educativo degli asili nido, in caso di assenza del beneficiario, occorre considerare sia le caratteristiche specifiche delle indennità sia la natura e le regole proprie di ciascuna tipologia di assenza che viene in considerazione.

Pertanto, con riferimento all'indennità professionale di cui all'art.37, comma 1, lett.c del CCNL del 6.7.1995) avremo che:

· in caso di malattia del dipendente, troverà applicazione l'art.21, comma 7, del CCNL del 6.7.1995 e quindi trattandosi di una indennità fissa e continuativa (a tale fine è sufficiente la considerazione che l'art.49 del CCNL del 14.9.2000 la inserisce tra le voci retributive da prendere a base per la liquidazione del trattamento di fine rapporto di lavoro) essa sarà corrisposta secondo la disciplina ivi prevista in relazione a ciascuna delle ipotesi considerate

1. per intero per i primi 9 mesi di assenza;
2. al 90% per i successivi 3 mesi di assenza;
3. al 50% per gli ulteriori 6 mesi;

Non viene corrisposta nell'ambito dell'ulteriore periodo di 18 mesi di assenza per malattia non retribuita, ai sensi dell'art.21, comma 2, del CCNL del 6.7.1995.

· Nel caso di congedo di maternità (astensione obbligatoria) essa sarà comunque corrisposta, dato il principio stabilito nell'art.17, comma 4, per cui alla lavoratrice in congedo di maternità spetta l'intera retribuzione fissa mensile, le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti (tra cui rientra anche l'indennità di cui trattasi), compresa la retribuzione di posizione, nonché il salario di produttività.

· Nel caso di congedo parentale, in applicazione dell'art. 17 del CCNL del 14.9.2000, per i primi 30 giorni di fruizione spetta l'intera retribuzione, con l'esclusione dei soli compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute; pertanto, per tali giorni la lavoratrice avrà diritto a percepire per intero l'indennità di cui all'art.37, comma 1, lett.c); per i successivi periodi di congedo parentale, entro il limite di sei mesi complessivi tra entrambi i genitori e fino al terzo anno di vita, il trattamento economico (e quindi anche l'indennità) è dovuta nella misura del 30%, ai sensi dell'art.34, comma 1, del D.Lgs.n.151/2001; successivamente al terzo anno, per gli ulteriori periodi di congedo parentale il trattamento economico (e quindi anche l'indennità) è dovuto nella misura del 30% ma solo se il reddito individuale della lavoratrice o del lavoratore è inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

A diverse conclusioni dobbiamo arrivare con riferimento all'indennità di cui all'art.31, comma 7, del CCNL 24.9.2000, pari a 120.000 mensili lorde per 10 mensilità, dato che essa non presenta i requisiti di fissità e continuità propri di quella dell'art.37, comma 1, lett.c del CCNL del 6.7.1995). Per tale caratteristica depone anche il contenuto del citato comma 7 che qualifica l'indennità come "trattamento economico accessorio", escludendo gli effetti sulla pensione, sul trattamento di fine rapporto e sugli altri istituti di carattere economico. Pertanto, essa:

- ✓ non sarà corrisposta in alcun caso nelle ipotesi di assenza per malattia
- ✓ non sarà corrisposta neppure nell'ipotesi di congedo di maternità, data la mancanza del requisito della continuità e della fissità richiesto espressamente dall'art.17, comma 4, ai fini della conservazione alla lavoratrice dei compensi accessori;
- ✓ conseguentemente, e a maggiore ragione, non sarà corrisposta nel caso di congedo parentale.

**Nota: L'art. 6 del CCNL del 5.10.2001 ha modificato l'importo dell'indennità prevista dall'art. 37, comma 1 lettere c) e d) del CCNL del 6.7.1995**

**Quesito: K 2.13 Nel caso in cui un educatore di asilo nido venga adibito a mansioni diverse ma equivalenti nell'ambito della categoria di inquadramento conserva il diritto all'indennità professionale di cui all'art. 37, comma 1 lettera c) del CCNL del 6.7.1995?**

Nel merito del quesito formulato, riteniamo utile specificare quanto segue:

1. in base all'art.52 del D.Lgs.n.165/2001 ed all'art.3 del CCNL del 31.3.1999, il lavoratore può essere adibito anche a mansioni diverse da quelle di assunzione purché a queste equivalenti;
2. secondo la giurisprudenza ormai consolidata in materia l'assegnazione a nuove mansioni, equivalenti, non può comportare la diminuzione del livello di retribuzione che le mansioni in precedenza svolte garantivano al lavoratore;
3. tale garanzia si estende sia al trattamento fondamentale che a quello accessorio;
4. la stessa giurisprudenza ha avuto modo di specificare ulteriormente che la garanzia dell'irriducibilità del trattamento accessorio:

· non si estende a quegli emolumenti o indennità che, in base alle disposizioni contrattuali, sia finalizzati a remunerare il disagio connesso a prestazioni lavorative espletate in particolari circostanze di modo, di tempo e di luogo;

· ricomprende, invece, quei compensi che sono collegati a qualità essenziali della precedente prestazione lavorativa, a specifiche abilità o a particolari conoscenze tecniche o capacità professionali del dipendente, come avviene nel caso in cui siano state riconosciute allo stesso determinate indennità professionali.

Alla luce di tali indicazioni giurisprudenziali, dovrebbe propendersi per la conservazione dell'indennità professionale di cui all'art.37, comma 1, lett. c) del CCNL del 6.7.1995, proprio perché trattasi di una indennità legata alla specifica professionalità posseduta dal dipendente. A diversa conclusione si dovrebbe pervenire per l'indennità di L.120.000 mensili per 10 mesi di anno scolastico. Infatti, in questo caso viene in considerazione un compenso che non solo non si riconnette alla professionalità del dipendente (il contratto, infatti, a differenza della precedente non la qualifica come indennità professionale) ma viene ricondotto espressamente alla durata del calendario scolastico (10 mesi), rientrando, quindi, tra quei trattamenti economici legati alle modalità temporali della prestazione lavorativa per i quali la giurisprudenza esclude la garanzia della irriducibilità.

**Nota: L'art. 6 del CCNL del 5.10.2001 ha modificato l'importo dell'indennità prevista dall'art. 37, comma 1 lettere c) e d) del CCNL del 6.7.1995**

**Quesito: K 2.14 L'art. 6 del CCNL del 5.10.2001 ha previsto un incremento delle indennità di cui all'art. 37, comma 1 lett. c) e d) del CCNL del 6.7.1995. Detto incremento spetta solo al personale che già fruiva di tali indennità alla data di sottoscrizione del CCNL del 5.10.2001 o può riguardare anche il personale assunto in data successiva e al quale sia stato attribuito uno dei profili interessati?**

L'incremento di € 340,86 di cui all'art. 6 del CCNL del 5/10/2001 è riferito all'indennità prevista dall'art. 37, comma 1, lett. c) e d) del CCNL del 6/7/1995.

Tale indennità annua, dunque, passa da € 464,81 a € 805,67; ne consegue che tutti coloro che hanno diritto all'attribuzione dell'indennità di cui sopra, dal gennaio 2001 potranno fruire del predetto incremento. Pertanto anche il personale che verrà assunto in futuro nei profili interessati dovrà fruire di analogo beneficio.

La dichiarazione congiunta n. 6 del CCNL del 5/10/2001 precisa soltanto che l'aumento dell'indennità può essere attribuito al personale che "comunque" alla data di sottoscrizione dell'ipotesi di ccnl (1/6/2001) già fruiva dello stesso compenso. In tal modo si è voluta favorire la fase di prima applicazione, attraverso un collegamento automatico tra i percettori della precedente indennità e il nuovo incremento.

**TITOLO IV  
IL RAPPORTO DI LAVORO**

**CAPO I COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**Il contratto individuale di lavoro  
(Art. 14 CCNL del 6/7/1995)**

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del presente contratto.
2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:
  - a) tipologia del rapporto di lavoro;
  - b) data di inizio del rapporto di lavoro;
  - c) qualifica di inquadramento professionale e livello retributivo iniziale;
  - d) mansioni corrispondenti alla qualifica di assunzione;
  - e) durata del periodo di prova;
  - f) sede di destinazione dell'attività lavorativa;
  - g) termine finale nel contratto di lavoro a tempo determinato.
3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.
4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 1 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all' art. 15, comma 6.
5. L'amministrazione prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il destinatario a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicata nel bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni, che può essere incrementato di ulteriori trenta giorni in casi particolari. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'**art. 58 del D.Lgs. n. 29 del 1993**. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione. Per il rapporto a tempo parziale si applica, a richiesta del dipendente, l' art. 15, comma 8.
6. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, l'amministrazione comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.
7. Il contratto individuale di cui al comma 1, con decorrenza dalla data di applicazione del presente contratto, sostituisce i provvedimenti di nomina dei candidati da

**ora art. 53 del  
D.Lgs. n. 165/2001**

assumere. In ogni caso produce i medesimi effetti dei provvedimenti di nomina previsti dagli artt. 17 e 28 del D.P.R. del 9 maggio 1994, n. 487.	
--	--

*N.B. La disciplina dell'art. 14 del CCNL del 6/7/1995 è stata integrata dall'art. 12, comma 1, del CCNL del 31/3/1999 con riferimento alle progressioni verticali.*

## ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

### **Quesito: M1. Come bisogna comportarsi di fronte ad un dipendente che non intende sottoscrivere il contratto individuale di lavoro?**

Richiamiamo l'attenzione sul contenuto dell'art. 12, comma 1, del CCNL del 31.3.1999 che chiaramente prevede "che tutti i dipendenti in servizio dovranno stipulare..." il contratto individuale relativo al loro inserimento nel sistema di classificazione. Tale vincolo contrattuale, come tutte le clausole negoziali, impone obblighi precisi nei confronti sia dei datori di lavoro che dei singoli lavoratori che sono tenuti ad assumere comportamenti coerenti con le clausole contrattuali, secondo i principi di correttezza e buona fede.

Riteniamo, pertanto, che un dipendente che esprima la propria non volontà di sottoscrivere il contratto individuale, violi conseguentemente un dovere comportamentale specifico stabilito dal CCNL del 31.3.1999 e ciò si traduce, in concreto, in un preciso "inadempimento contrattuale". Il datore di lavoro, in questa circostanza, può avviare il procedimento disciplinare secondo le regole stabilite dal CCNL del 6.7.1995, al termine del quale potrà essere valutata la gravità della infrazione e la corrispondente sanzione.

### **Quesito: M2. A quali conseguenze va incontro il dipendente che rifiuta di sottoscrivere il contratto individuale di lavoro? Qual è il contenuto minimo obbligatorio del contratto individuale ?**

Non è ben chiaro se i contratti individuali ai quali fa riferimento codesto Comune sono relativi a nuove assunzioni o se si tratta dei contratti individuali da sottoscrivere ai sensi dell'art. 12, comma 1 del CCNL del 31.3.1999.

Nella prima ipotesi, si deve considerare che il rapporto di lavoro, con i relativi diritti ed obblighi si costituisce solo con la stipulazione del contratto individuale: conseguentemente, se l'interessato rifiuta di sottoscriverlo, l'effetto non sarà l'applicabilità di sanzioni disciplinari, ma la mancata costituzione del rapporto.

Se invece si tratta del rifiuto di sottoscrivere il contratto individuale di cui all'art. 12, comma 1 del CCNL del 31.3.1999, ci si trova di fronte all'inadempimento di un preciso obbligo contrattuale, con la conseguente possibilità di avviare un procedimento disciplinare. Tra l'altro, non si vede il motivo di un simile rifiuto. Infatti, il passaggio dal vecchio al nuovo inquadramento è avvenuto in base a criteri non discrezionali (art. 7 CCNL del 31.3.1999), l'eventuale esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla qualifica di appartenenza non può avere effetto ai fini dell'inquadramento (art. 52, comma 1, del D. Lgs. 165/2001) e, comunque, la firma del contratto individuale non comporta alcun tipo di acquiescenza o rinuncia (art. 2113 del c.c.). Il dipendente potrebbe in ogni caso ricorrere al giudice del lavoro per la tutela dei propri diritti.

In caso di progressione verticale nel sistema di classificazione, invece, non deve essere stipulato un nuovo contratto individuale: l'ente deve limitarsi a comunicare al dipendente il nuovo inquadramento ai sensi del citato art. 12, comma 1, del CCNL del 31.3.1999.

Circa il secondo quesito, gli elementi essenziali del contratto individuale di lavoro sono quelli indicati dall'art. 14, comma 2, del CCNL del 6.7.1995 e, con riferimento a particolari tipologie di rapporto, dagli artt. 3, comma 10, 4, comma 13 e 7, comma 5 del CCNL del 14.9.2000. Per il resto è sufficiente il rinvio alla disciplina contrattuale nel tempo vigente, come previsto dal comma 3 dello stesso art.14.

### **Quesito: O16. E' possibile, con l'attuale regime giuridico, stipulare contratti di lavoro subordinato di ruolo in alternativa al rapporto di lavoro a tempo indeterminato?**

Dobbiamo anzitutto rilevare che a decorrere dal CCNL del 6.7.1995, il rapporto di lavoro "stabile" con gli enti del comparto delle Regioni e delle autonomie locali viene denominato esclusivamente con la espressione "rapporto a tempo indeterminato" e non sussiste, quindi, un'altra specie di rapporto di lavoro diversa e distinta che può assumere la denominazione di "rapporto di ruolo"; al limite si può ritenere che le due espressioni stanno ad indicare la stessa tipologia di lavoro.

Anche per il passato le due espressioni erano equivalenti anche, se era prevalente quella relativa al "rapporto di ruolo". Ne consegue che nel vostro ente i dipendenti "di ruolo" e i dipendenti "a tempo indeterminato" sono assolutamente identici nei diritti e nei doveri e non possono, di conseguenza, essere ipotizzati comportamenti differenti nella applicazione delle discipline contenute nei contratti collettivi di lavoro.

### **Quesito: O22. Su chi grava il rischio del mancato recapito della domanda di partecipazione ad un concorso?**

Il Consiglio di Stato, con Sentenza 3 luglio 2001 n. 3668 ha rivisto il principio generale, ripetutamente affermato dalla giurisprudenza, secondo cui - in caso di presentazione di domande di partecipazione a pubblici concorsi mediante il servizio postale - il rischio del mancato recapito della domanda per fatto dell'amministrazione postale ricade sul concorrente e non già sulla P.A. destinataria.

Nella sentenza, infatti si afferma che tale principio può trovare applicazione solo quando il bando dia facoltà agli interessati di avvalersi anche del servizio postale, in aggiunta ad altre forme di presentazione della domanda.

Il predetto principio non può tuttavia trovare applicazione nei casi in cui il bando imponga come modalità esclusiva di presentazione delle domande di partecipazione quella della raccomandata mediante il servizio postale; in tali ipotesi, il rischio del mancato recapito del plico grava sulla P.A. che ha indetto il concorso, in quanto il rischio, conseguente all'inaffidabilità di un mezzo di presentazione della domanda, non può che ricadere sul soggetto che ha imposto tale modalità, in base al principio generalissimo secondo il quale nessuno può essere chiamato a rispondere per fatti che non dipendano dalla sua volontà o da negligenza.

<p style="text-align: center;"><b>Periodo di prova</b> <b>(Art. 14 bis CCNL del 6/7/1995 (introdotto dall'art. 3 CCNL del 13/5/1996), art. 20 CCNL del 14/9/2000)</b></p> <p>1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- due mesi per le qualifiche fino alla quarta;</li> <li>- sei mesi per le restanti qualifiche.</li> </ul> <p>Possono essere esonerati dal periodo di prova i dipendenti che lo abbiano già superato nella medesima qualifica e profilo professionale presso altra amministrazione pubblica.</p> <p>2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.</p> <p>3. . Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti ai sensi dell'<b>art. 72 del D. Lgs. n. 29 del 1993</b>. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l' art. 22 del CCNL sottoscritto il 6 luglio 1995.</p> <p>4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.</p> <p>5. Decorso la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.</p> <p>6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.</p> <p>7. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati; spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.</p> <p>8. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.</p> <p>9. Durante il periodo di prova, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'ente di provenienza e, in caso di recesso di una delle parti rientra, a domanda, nella precedente categoria e profilo. La presente disposizione si applica anche al dipendente in prova proveniente da un ente di diverso comparto il cui CCNL preveda analoga disciplina</p>	<p><b>ora art. 69 del D.Lgs. 165/2001</b></p> <p><b>Il comma 9 è stato così sostituito dall' Art. 20 CCNL del 14/9/2000</b></p>
---	---

**ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN**

**Quesito: H 1. L'art. 14-bis del CCNL del 6.7.1995 si applica anche nel caso in cui sia il dipendente vincitore di concorso presso altra amministrazione a recedere dal nuovo rapporto durante il periodo di prova? Il posto conservato deve considerarsi coperto?**

Nel testo previgente, il comma 9 dell'art. 14-bis prevedeva che il dipendente avesse diritto alla conservazione del posto solo "in caso di mancato superamento" del periodo di prova. Conseguentemente, la clausola non era applicabile nel caso in cui fosse il dipendente a recedere dal rapporto durante il periodo di prova. L'art. 20 del CCNL del 14.9.2000 ha esteso l'istituto anche a tale ultima fattispecie, con decorrenza dal 15.9.2000.

Quanto al secondo quesito, il posto deve considerarsi vacante ma non disponibile.

**Quesito: H 2. L'art. 14 bis, comma 5, del CCNL del 6.7.1995, nel testo modificato dall'accordo integrativo del 13.5.1996, prevede che decorsa la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3 del medesimo articolo. Come deve essere inteso tale ultimo inciso ?**

Il recesso durante il periodo di prova è regolato in via generale dall'art. 2096 del C.C. L'art. 14 bis del CCNL del 6.7.1995 si è limitato a recepire, con qualche opportuno temperamento, i principi fissati da tale disposizione. L'inciso in esame, soprattutto se letto in connessione con il comma 3 del medesimo art. 14-bis, sta semplicemente a significare che decorsa la metà del periodo di prova ciascuna delle parti è libera di recedere dal contratto, salvo il caso che sia in corso una legittima causa di sospensione del rapporto (e del periodo di prova) per la quale la legge o il CCNL impongano, come nel caso della malattia, la conservazione del posto. In altri termini, decorsa la metà del periodo di prova ciascuna parte può recedere dal contratto senza avere mai l'obbligo del preavviso né quello di pagare la relativa indennità sostitutiva (si ricordi che l'amministrazione deve però motivare il recesso); in presenza di una delle predette cause di sospensione del rapporto (e del periodo di prova), scatta, invece, a favore del dipendente, una tutela del tutto analoga a quella prevista dall'art. 2110, comma 2, del C.C.. Ne consegue che in tale ultima ipotesi l'amministrazione può recedere dal contratto solo dopo che sia decorso il periodo stabilito dalla legge o dal CCNL, mentre il dipendente, rinunciando alla tutela prevista in suo favore, può sempre dare le dimissioni senza obbligo di preavviso o di pagamento della relativa indennità sostitutiva.

**Quesito: H 3. Il personale che ha superato i concorsi interni previsti dalla normativa precedente al CCNL del 31.3.1999, può essere esonerato dal periodo di prova?**

L'art.4, comma 5, del CCNL del 31.3.1999 espressamente esclude la necessità del periodo di prova solo con riferimento ai passaggi di categoria effettuati sulla base delle nuove selezioni interne, previste dallo stesso art.4.

Tale chiara precisazione, conseguentemente, non consente di estendere la previsione anche alla particolare situazione dei soggetti che siano stati inquadrati nella categoria superiore sulla base di procedure concorsuali interne diverse da quelle del citato art.4, previste ed attivate ai sensi della precedente normativa e, quindi, in un momento antecedente alla stessa stipulazione del CCNL del 31.3.1999.

**Quesito: H 4. Cosa si intende all'art. 20 del CCNL del 14/9/2000, che disciplina il periodo di prova e il diritto alla riassunzione, con l'espressione 'in caso di recesso di una delle due parti'?**

In relazione al quesito in oggetto, dobbiamo rilevare che l'art. 20 del CCNL del 14.9.2000 utilizza l'espressione "in caso di recesso di una delle due parti" per indicare la condizione che consente di fruire del diritto alla conservazione del posto durante il periodo di prova svolto presso un ente diverso da quello di provenienza.

E' evidente, quindi, che la possibilità di recesso attribuita al lavoratore (una delle due parti) coincide con l'estensione della sua tutela durante il periodo di prova, presso altra amministrazione anche al caso di sue dimissioni.

**Quesito: H 5. Condizioni di recesso, termini di preavviso e risoluzione consensuale durante il periodo di prova**

L'art.14 bis del CCNL integrativo del 13.5.1996, a tutela di entrambe le parti del contratto di lavoro e a garanzia della serietà dell'esperimento del periodo di prova, stabilisce che ciascuna delle parti (e quindi anche il lavoratore) possono recedere liberamente (senza obbligo di preavviso o d'indennità sostitutiva ai sensi dell'art.2096 del codice civile) dal contratto individuale di lavoro solo dopo che sia decorsa la metà della durata prevista del periodo di prova.

Prima di tale momento la risoluzione anticipata, ad iniziativa del dipendente, può intervenire, salvo il caso della sussistenza di una giusta causa di dimissioni, solo nel rispetto dei termini di preavviso contrattualmente stabiliti o con il pagamento della relativa indennità sostitutiva.

Per la disciplina dei termini di preavviso è necessario fare riferimento all'art.39, commi 1 e 2, del CCNL del 6.7.1995, come sostituito dall'art.7 del CCNL del 13.5.1996; lo stesso art.39, al comma 5, attribuisce alla parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto la facoltà di risolvere il rapporto stesso sia all'inizio che durante il periodo di preavviso, rinunciando, quindi, in tutto o in parte allo stesso ed anche alla relativa indennità sostitutiva.

Poiché il contratto individuale di lavoro rimane pur sempre assoggettato alla generale disciplina codicistica in materia di contratti, anche sotto il particolare profilo della risoluzione, riteniamo che, prima del decorso della metà del periodo di prova, le parti possano procedere anche alla risoluzione consensuale del rapporto, ove tale soluzione sia idonea a

soddisfare i rispettivi reciproci interessi. In tal caso, evidentemente, le parti possono stabilire liberamente il momento in cui si determina l'effetto risolutivo, anche prescindendo completamente dalla disciplina del preavviso, in quanto la risoluzione è stata concordata tra le parti, sulla base di una adeguata valutazione dei rispettivi interessi.

**Quesito: H6. Quali effetti producono, sul periodo di prova, le assenze dal servizio?**

L'art. 14 bis, comma 2, del CCNL del 6.7.1995 prevede espressamente che "ai fini del compimento del ... periodo di prova si tiene conto **del solo servizio effettivamente prestato**".

Crediamo che tale disposizione non possa essere equivocata: tutte le assenze effettuate dal dipendente nei giorni in cui era dovuta la prestazione hanno l'effetto di prolungare il periodo di prova.

**Quesito: H7. La previsione dell'art. 14 bis comma 9 del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche si applica solo in favore dei dipendenti che abbiano già superato il periodo di prova o vale anche per il personale che non sia stato ancora confermato in servizio ?**

L'art. 14 bis, comma 9 del CCNL del 6.7.1995, nel testo sostituito dall'art. 20 del CCNL del 14.9.2000 prevede che "durante il periodo di prova, **il dipendente** ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'ente di provenienza e, in caso di recesso di una delle parti rientra, a domanda, nella precedente categoria e profilo...".

La norma **non** prevede che il beneficio in essa previsto debba essere riconosciuto solo a favore del dipendente che abbia già superato il periodo di prova, mentre è pacifico che il dipendente in prova abbia gli stessi diritti e doveri degli altri dipendenti, fatta eccezione per quanto stabilito dall'art. 2096 del codice civile e dall'art. 14 bis del CCNL del 6.7.1995.

Pertanto, siamo del parere che il particolare beneficio in esame spetti anche al dipendente che receda durante il periodo di prova perché assunto, in prova, presso altra amministrazione (del comparto Regioni Autonomie Locali o di altro Comparto che preveda analoga disciplina).

**Quesito: H8. La dipendente che receda dal rapporto durante il periodo di prova ha diritto al pagamento delle ferie maturate e non godute per causa a lei non imputabile ?**

Questa Agenzia ha già chiarito che la monetizzazione delle ferie, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, deve ritenersi consentita, oltre che nei casi espressamente indicati nel CCNL, in ogni caso in cui la mancata fruizione delle stesse non sia imputabile al dipendente perché determinata da eventi oggettivi di carattere impeditivo.

*Nel caso specifico, però, il problema potrebbe essere un altro: infatti, se abbiamo ben interpretato l'e-mail inviataci, la vostra dipendente, dopo l'assunzione, ha prestato effettivo servizio per un solo mese e non ha completato il periodo di prova.*

Per il personale in prova, l'art. 14 bis, comma 5, del CCNL del 6.7.1995 **legittima il recesso solo decorsa la metà del periodo di prova** (e quindi dopo uno o tre mesi di effettivo servizio a seconda della categoria di inquadramento). **Solo in tale ipotesi, al dipendente spetta anche il pagamento delle ferie maturate e non godute, come testualmente previsto dal comma 7 dello stesso articolo.**

*Se invece il recesso è avvenuto prima che fosse decorso il periodo minimo stabilito per la prova esso costituisce inadempimento di un obbligo contrattuale e, come tale, non può comportare il pagamento del compenso per ferie non godute.*



<b>Ricostituzione del rapporto di lavoro (Art. 26 CCNL del 14/9/2000, art. 17 CCNL del 5/10/2001)</b>	
<p>1. Il dipendente il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni può richiedere, entro 5 anni dalla data delle dimissioni stesse, la ricostituzione del rapporto di lavoro. In caso di accoglimento della richiesta, il dipendente è ricollocato nella medesima posizione rivestita, secondo il sistema di classificazione applicato nell'ente, al momento delle dimissioni.</p> <p>2. La stessa facoltà di cui al comma 1 è data al dipendente, senza i limiti temporali di cui al medesimo comma 1, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione con la perdita e il riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione Europea.</p> <p>2. <b>bis.</b> 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.</p> <p>3. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'ente.</p>	<p><b>comma introdotto dall'Art. 17 CCNL del 5/10/2001</b></p>

#### ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

##### **Quesito: O10. Chi e come decide in ordine alla riassunzione in servizio di dipendente dimissionario?**

La disciplina dell'art. 26 del CCNL del 14.9.2000 attribuisce al dipendente il diritto di richiedere la riammissione in servizio, ma non conferisce anche allo stesso dipendente il diritto ad essere riassunto.

La definitiva decisione di merito è, naturalmente, affidata al ragionevole apprezzamento dell'ente che assumerà le sue determinazioni con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro (art. 4, comma 2, del D. Lgs. 29/1993).

L'articolo in parola, infatti, utilizza l'espressione "in caso di accoglimento della richiesta" che fa ipotizzare anche il caso che la domanda non trovi accoglimento.

Riteniamo utile, in ogni caso, richiamare l'attenzione sulla circostanza che anche i poteri datoriali, nella applicazione di discipline negoziali, devono essere improntati a correttezza e buona fede, evitando atti discriminatori o irragionevoli.

**Nota esplicativa del: 18/01/2002**

**L'istituto della ricostituzione del rapporto di lavoro è attualmente integrato dall'art. 17 del CCNL del 5/10/2001.**

**Nota: Il richiamo all'art. 4, comma 2 del D. Lgs. 29/93 deve ora intendersi riferito all'art. 5, comma 2 del D. Lgs. 165/2001**

##### **Quesito: O20. Alcune precisazioni circa la disciplina della ricostituzione del rapporto di lavoro**

1. Fino al 14.9.2000 la riassunzione in servizio del dipendente è stata disciplinata dall'art.132 del Dpr n.3/1957, per effetto dell'art.3, comma 12, della legge n.537/1993, che espressamente ha esteso tale regolamentazione anche al personale dipendente dagli enti locali; pertanto, per ogni dubbio interpretativo in materia non può che farsi riferimento agli orientamenti applicativi, anche di natura giurisprudenziale, formati con riferimento a tale specifica normativa, originariamente concernente solo il personale delle amministrazioni statali; a tal fine può essere utile eventualmente tenere conto anche delle indicazioni in proposito del Dipartimento per la Funzione Pubblica;

2. Dal 15.9.2000, la materia trova la sua esclusiva disciplina nell'art.26 del CCNL del 14.9.2000, rubricato come ricostituzione del rapporto di lavoro. Tale articolo si è limitato a riscrivere la disciplina dell'istituto della riammissione in servizio già previsto e regolamentato nel sopra citato art.132 del Testo Unico degli impiegati civili dello Stato di cui al DPR n.3 del 1957. La disciplina dell'art.26 del CCNL del 14.9.2000 ha una portata più limitata rispetto alle previsioni dell'art.132 del T.U. n.3/1957, in quanto la riammissione è prevista per il solo caso di cessazione del

precedente rapporto di lavoro per effetto di dimissioni, e non anche per gli altri casi pure previsti nel citato art.132 del T.U. n.3/1957;

3. Al fine di evitare ogni possibile dubbio, anche l'art.17 dell'ipotesi di accordo del CCNL relativo al biennio economico 2000-2001, esclude dal trattamento economico da riconoscere al dipendente riammesso in servizio sia la retribuzione individuale di anzianità sia gli altri eventuali assegni personali, anche di carattere continuativo e non riassorbibile, in godimento del dipendente all'atto della cessazione del precedente rapporto di lavoro.

4. Infine, riteniamo utile ricordare che, anche nell'ambito della nuova disciplina contrattuale, non esiste un diritto del lavoratore ad ottenere la riammissione ma solo quello a presentare la relativa domanda; l'atto di riammissione (non si tratta di un provvedimento amministrativo ma di un atto gestionale adottato con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro) dipenderà esclusivamente dalle autonome valutazioni discrezionali del datore di lavoro pubblico, sempre che vi sia l'effettiva disponibilità di un corrispondente posto vacante in organico.

**Nota: La disciplina della ricostituzione del rapporto di lavoro è stata integrata dall'art. 17 del CCNL del 5.10.2001**

**Quesito: O21. In caso di ricostituzione del rapporto di lavoro il dipendente che al momento delle dimissioni rivestiva il profilo di vigile urbano, ex V q.f., con quale categoria deve essere riammesso in servizio e con quale trattamento economico?**

Riteniamo che il lavoratore debba essere collocato nella categoria C1 e non in B3.; infatti, l'art.26 del CCNL del 14/9/2000 dispone che in caso di riammissione, il lavoratore debba essere ricollocato nella medesima posizione rivestita al momento (profilo e categoria) delle dimissioni.

Poiché, nel caso prospettato, il lavoratore rivestiva il profilo di vigile urbano di ex V q.f. (e tale profilo deve essergli conservato in caso di riammissione in servizio) e poiché il CCNL del 31.3.1999 ha ricollocato tale profilo nella categoria C, è evidente che lo stesso non può non essere inquadrato nella nuova categoria corrispondente al profilo posseduto e cioè nella categoria C, posizione economica C1.

**CAPO II**  
**ORARIO DI LAVORO E SUE ARTICOLAZIONI**

**Orario di lavoro**  
**(Art. 17 CCNL del 6/7/1995)**

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è articolato, previo esame con le Organizzazioni Sindacali, ai sensi delle fonti normative vigenti.

2. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico; l'articolazione dell'orario, è determinata previo esame con le Organizzazioni Sindacali, dai dirigenti responsabili, nel rispetto delle disposizioni contenute nell' art. **36, comma 3, della legge 8 giugno 1990 n. 142** al fine dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive e generali degli utenti, avuto riguardo anche alla presenza di adeguati servizi sociali.

3. Per le finalità di cui al comma precedente, l'orario di lavoro viene determinato sulla base dei seguenti criteri:

- ottimizzazione delle risorse umane
- miglioramento della qualità delle prestazioni
- ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza
- miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.
- rispetto dei carichi di lavoro.

4. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità, utilizzando diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro che possono anche coesistere, secondo le seguenti specificazioni:

- a) orario flessibile, che consiste nel consentire di posticipare l'orario di inizio o di anticipare l'orario di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura;
- b) orario plurisettimanale, che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali o annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento;
- c) turnazione, che consiste nella rotazione ciclica dei dipendenti in prestabilite articolazioni di orario secondo quanto previsto dall' art. 13 del DPR n. 268 del 1987;
- d) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di una organica distribuzione dei carichi di lavoro;
- e) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, per i dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e per i dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266;

5. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico.

**ora art. 50, comma 7, del D.Lgs. n. 267/2000**

**ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN**

**Quesito: Z 1. Quale è l'orario di lavoro del personale insegnante delle scuole materne?**

La quantificazione delle ore di lavoro che il personale insegnante delle scuole materne è tenuto a rispettare è contenuta nell'art.30 del CCNL del 14.9.2000. E' evidente che tale disciplina è diversa da quella del restante personale e comporta un obbligo complessivo lavorativo inferiore, ripartito tra attività didattica (trenta ore settimanali) ed attività integrativa (fino a 20 ore mensili o fino a 120 ore annue). Oltre i limiti sopra specificati, pertanto, il personale interessato non è

obbligato ad ulteriori prestazioni ordinarie.

Trattandosi di orario fissato contrattualmente, anche se ridotto rispetto a quello previsto per i restanti dipendenti, ovviamente il personale insegnante continua a percepire per intero il trattamento economico per esso previsto.

**Quesito: Z 2. Come deve agire l'ente qualora in fase di concertazione, non trovi un punto di accordo in materie quali l'orario di servizio e l'articolazione dell'orario di lavoro? E il dirigente come può gestire l'articolazione dell'orario di lavoro?**

In relazione al quesito posto, riteniamo utile fornire i seguenti elementi di riflessione:

- qualora al termine dei trenta giorni prescritti per la concertazione le parti non hanno trovato una posizione comune, il datore di lavoro pubblico riacquista la piena potestà decisionale che si può, pertanto, concretizzare anche in atti unilaterali perfettamente legittimi ed efficaci.
- l'orario di servizio, che attiene alle scelte dell'ente in materia di erogazione dei servizi istituzionali, dovrebbe essere affidato alla scelta degli organi politici, l'orario di lavoro, invece, che attiene alla organizzazione delle prestazioni dei dipendenti, compete certamente ad ogni dirigente per la struttura di pertinenza.
- di fronte ad un ordine legittimamente diramato dal competente dirigente in materia di articolazione dell'orario di lavoro, il dipendente non ha titolo per sindacare nel merito il contenuto dell'ordine stesso; lo stesso dipendente, pertanto, è tenuto al rispetto puntuale dell'ordine ricevuto nell'ambito della condizione di subordinazione gerarchica della relativa posizione di lavoro e che trova la sua autorevole fonte sia nelle disposizioni degli articoli 2086, 2094 e 2104 del codice civile, sia nel contratto individuale di lavoro.

**Quesito: Z 3. E' possibile estendere la disciplina in materia di orario di lavoro dei dirigenti al personale incaricato di posizione organizzativa?**

In relazione alla richiesta formulata, riteniamo utile chiarire che le clausole contenute nei contratti collettivi dell'area della dirigenza non possono essere estese anche al personale non dirigente; quest'ultimo, infatti, è destinatario di altre regole negoziali che potrebbero essere anche diverse da quelle prescritte per i dirigenti.

Nel caso prospettato dell'orario di lavoro, dobbiamo rilevare che il personale incaricato delle posizioni organizzative, diversamente dai dirigenti, è tenuto ad effettuare prestazioni lavorative settimanali non inferiori a 36 ore, mentre non sono retribuite le eventuali prestazioni ulteriori che gli interessati potrebbero aver effettuato, senza diritto ad eventuali recuperi, in relazione all'incarico affidato e agli obiettivi da conseguire.

L'orario minimo settimanale, pertanto, deve essere soggetto alla vigente disciplina relativa a tutto il personale dell'ente e agli ordinari controlli sulla relativa quantificazione.

Il vigente contratto di lavoro, in particolare, non attribuisce né al datore di lavoro né al dipendente il potere o il diritto alla autogestione dell'orario settimanale consentita, invece, al solo personale dirigenziale.

**Quesito: Z 4. Quali sono le esatte ed opportune modalità di rilevazione dell'orario di lavoro dei dipendenti professionisti?**

La disciplina dell'orario di lavoro del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali è contenuta nell'art. 17 del CCNL del 6.7.1995 che, al comma 5, prevede che: "l'osservanza dell'orario di lavoro dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico".

Siamo anche del parere che ogni datore di lavoro pubblico non possa sottrarsi al dovere di controllo delle prestazioni lavorative dei propri dipendenti, al fine di assicurare, con trasparenza e correttezza, il rispetto di uno degli obblighi più qualificanti derivanti dal contratto di lavoro individuale e cioè la quantità della prestazione lavorativa stabilita dai contratti collettivi al cui adempimento è strettamente correlato l'obbligo del pagamento della corrispondente retribuzione.

E' evidente, peraltro, che la scelta delle tecniche e delle procedure per l'accertamento dell'orario di lavoro è da ricondursi nell'ambito dell'esercizio degli autonomi poteri di organizzazione che spettano ai datori di lavoro sia pubblici che privati, secondo i principi definiti dagli artt. 2086, 2094 e 2104 del codice civile.

Possiamo, altresì, ritenere ragionevole che, nel definire il dettaglio delle predette scelte, il datore di lavoro possa individuare anche criteri specifici che tengano conto del contenuto peculiare delle prestazioni di alcune categorie di dipendenti che, per esempio, dovessero comportare un prolungato e ripetitivo ricorso alle "attività ordinarie esterne" come nel caso dei professionisti in genere (tecnici e legali).

**Quesito: Z 5. Il sabato può essere considerato come giornata di riposo settimanale, in presenza di un orario articolato su cinque giorni dal lunedì al venerdì?**

Dobbiamo rilevare che appare piuttosto sorprendente la constatazione che ancora persistano dubbi sulla corretta individuazione del "giorno di riposo settimanale" in presenza di una articolazione di un orario di lavoro su cinque giorni dal lunedì al venerdì. Da oltre venti anni, infatti, cioè da quando si è andata diffondendo nella pubblica amministrazione

la settimana corta, sia le direttive del Dipartimento della Funzione pubblica, sia la dottrina, sia la giurisprudenza hanno ampiamente definito la materia.

In concreto, in una settimana lavorativa articolata su cinque giorni dal lunedì al venerdì, il giorno di riposo settimanale coincide con la domenica, mentre la giornata del sabato si identifica con l'espressione "giornata non lavorativa".

**Quesito: Z 6. Le esigenze organizzative collegate a incrementi periodici o stagionali di attività possono essere soddisfatte anche con altri strumenti diversi dal lavoro straordinario? Può essere utile, ed in che modo, il ricorso all'orario plurisettimanale?**

Le esigenze organizzative degli enti, specie quando sono legate a prevedibili o programmabili picchi di attività, possono essere affrontati con strumenti gestionali molto più efficaci del semplicistico ricorso a prestazioni di lavoro straordinario.

Facciamo riferimento, in particolare, all'istituto della "programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro" previsto dall'art.17, comma 4, lett.b) del CCNL del 6.7.1995, in base al quale è possibile distribuire il tempo di lavoro ordinario (36 ore settimanali) in un arco di tempo mensile e plurimensile in modo da realizzare il seguente obiettivo:

· Ridurre le "ordinarie" prestazioni di lavoro nella/e settimana/e con minor carico di impegni: ad esempio si può ridurre l'orario a 30 ore settimanali riducendo le prestazioni "di tutti i giorni" o eliminando del tutto o in parte i rientri pomeridiani;

· Aumentare le "ordinarie" prestazioni di lavoro nella/e settimana/e con più intensità di impegni e/o di scadenze: ad esempio si può aumentare l'orario "ordinario" a 42 ore settimanali con più rientri obbligatori pomeridiani, o altre soluzioni più convenienti.

Secondo le indicazioni sopra illustrate, è possibile adattare l'orario alle effettive e variabili esigenze di efficacia, efficienza ed economicità dell'attività istituzionale e dei relativi servizi, senza aggravii economici a carico del bilancio degli enti e senza dover forzare l'applicazione delle regole del lavoro straordinario.

**Quesito: Z 7. In un ente con orario articolato su 5 giorni, i dipendenti che hanno aderito allo sciopero proclamato per l'intera giornata destinata ad uno dei due rientri pomeridiani settimanali devono recuperare il rientro non effettuato? Come deve essere calcolata la relativa trattenuta sulla retribuzione?**

Si è del parere che anche in caso di sciopero valgano le indicazioni a suo tempo fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica con circolare n. 8 del 1993, in base alla quale "... 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."

Pertanto, lo sciopero del 16.4.2002 non va rapportato ad ore, ma, come da voi dichiarato copre l'intera giornata e, **conseguentemente:**

- i dipendenti che hanno aderito all'agitazione non dovranno "recuperare" le ore di rientro pomeridiano non effettuate;
- la trattenuta sulla retribuzione **non** dovrà essere calcolata ad ore (contrariamente a quanto avviene nel caso previsto dall'art. 44 del CCNL del 14.9.2000); l'ente dovrà invece trattenere, sulla busta paga dei dipendenti interessati, **una giornata di retribuzione, prendendo come base di riferimento la retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lettera c) del CCNL del 14.9.2000** (la stessa indicata dall'art. 44 del medesimo CCNL) **e dividendola per 26**, come specificato nello stesso art. 52, comma 4.

<p style="text-align: center;"><b>Riduzione dell'orario di lavoro (Art. 22 CCNL del 1/4/1999)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 17, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 6.7.1995, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto collettivo decentrato integrativo, una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi.</li> <li>2. I servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione, nell'ambito delle competenze loro attribuite dall'art. 20 del D. Lgs. 29/93, verificano che i comportamenti degli enti siano coerenti con gli impegni assunti ai sensi del comma 1, segnalando eventuali situazioni di scostamento.</li> <li>3. La articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro secondo quanto previsto dal CCNL del 6.7.1995 è determinata dagli enti previo espletamento delle procedure di contrattazione di cui all'art. 4.</li> <li>4. Le parti si impegnano a riesaminare la disciplina del presente articolo alla luce di eventuali modifiche legislative riguardanti la materia.</li> </ol>	<p>L'art. 20 è stato abrogato dal D.Lgs. n. 286/99 (v. art. 10 c. 2)</p>
<p style="text-align: center;"><b>Banca delle ore (Art. 38 bis CCNL 14/9/2000)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.</li> <li>2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.</li> <li>3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.</li> <li>4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.</li> <li>5. A livello di ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.</li> <li>6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.</li> </ol>	

## ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

### **Quesito: S 4. Come deve essere utilizzata la Banca delle ore di cui all'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000?**

Per poter dare applicazione alla disciplina della Banca delle ore, deve essere anzitutto fissato, con un contratto decentrato, il numero massimo delle ore di lavoro straordinario che può essere destinato alla predetta Banca. Tale numero deve essere, evidentemente, ricompreso all'interno di quello massimo relativo alle prestazioni straordinario che ogni dipendente può in concreto effettuare nel corso dell'anno, in base alla quantità delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.

Non possono essere prese in considerazione le cosiddette ore di straordinario effettuate e non pagate per la assenza delle relative risorse in quanto, a nostro modo di vedere, lo straordinario in senso proprio può essere definito solo quello autorizzato nei limiti del fondo annuale espressamente destinato a tale finalità. In questo caso, pertanto, non si tratta di "straordinario" ma più propriamente di una prestazione lavorativa consensualmente prestata dal dipendente in anticipo rispetto al normale orario settimanale di lavoro, e successivamente recuperata a titolo compensativo.

Poiché il dipendente nell'anno 2001 può richiedere il pagamento delle ore accantonate (o la fruizione dei relativi riposi), è evidente che l'ente deve "trasportare" nelle disponibilità dello stesso anno la quota parte delle risorse finanziarie al lavoro straordinario dell'anno 2000, non utilizzate per il pagamento delle relative prestazioni. Dette risorse sono, naturalmente, distinte da quelle che ordinariamente saranno assegnate al lavoro straordinario nello stesso anno 2001 e si può ritenere che costituiranno, anche per gli anni futuri, un "fondo di riserva o di rotazione" da utilizzare per l'eventuale pagamento delle ore accantonate.

Nel mese successivo alla prestazione, l'ente deve corrispondere in ogni caso la percentuale di maggiorazione prelevando le relative somme dalle disponibilità ordinario del fondo ex art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.

### **Quesito: S 6. Alla banca delle ore può essere destinato un numero di ore anche superiore a quello individuale massimo (180) consentito?**

In relazione al quesito in oggetto, riteniamo auspicabile che da parte dei soggetti che esprimono la volontà delle pubbliche amministrazioni sia progressivamente acquisita una cultura aziendalistica tipica del "privato datore di lavoro" secondo le previsioni dell'art. 4, comma 2, del D. Lgs. n. 29/1993, pertanto è assolutamente irragionevole l'ipotesi che la contrattazione decentrata possa individuare un monte ore di lavoro straordinario da destinare alla banca delle ore la cui misura risulti superiore al numero massimo delle ore (180) che ciascun dipendente può espletare. A parte ogni considerazione sulla illegittimità di un tale comportamento, ci domandiamo anche dove l'ente troverebbe le risorse finanziarie necessarie per l'eventuale pagamento, l'anno successivo, di un monte ore che non poteva essere finanziato neanche nell'anno di svolgimento.

**Nota: Il rinvio all'art. 4, comma 2 del D. Lgs. 29/1993 deve intendersi riferito all'art. 5, comma 2 del D. Lgs. 165/2001**

<b>Turnazioni</b> <b>(Art. 22 CCNL del 14/9/2000)</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.</li> <li>2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.</li> <li>3. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.</li> <li>4. I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.</li> <li>5. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c)</li> <li>- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c)</li> <li>- turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c).</li> </ul> </li> <li>6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.</li> <li>7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.</li> </ol>	

#### ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

**Quesito: W 2. Spetta l'indennità di turno nel caso di unico lavoratore che alterni le sue prestazioni in orario antimeridiano e pomeridiano nel corso della settimana?**

L'indennità di turno non può essere corrisposta all'unico lavoratore che effettua prestazioni alternativamente in orario antimeridiano e pomeridiano. In tal caso manca, infatti, l'indispensabile requisito previsto dall'art. 22, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, e cioè che il turno debba essere effettuato in strutture che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno dieci ore.

Infatti si deve presumere che, trattandosi di un unico lavoratore, l'orario di servizio finisca per coincidere con quello di lavoro e che esso necessariamente è determinato in misura inferiore al predetto minimo giornaliero.

Manca, inoltre, nella fattispecie, anche l'ulteriore requisito della rotazione tra più lavoratori prescritto dal citato art. 22.

Nel caso in esame, pertanto, riteniamo che possa solo riscontrarsi una particolare articolazione dell'orario di lavoro resa necessaria per rispettare l'orario di servizio previsto per la struttura.

**Quesito: W 6. Come si calcolano i nuovi compensi orari per le prestazioni lavorative in turno in base al CCNL del 14.09.2000?**

Riteniamo opportuno precisare che, a seguito della nuova disciplina delle turnazioni contenuta nell'art.22 del CCNL del 14.9.2000, si è modificato, rispetto al passato, anche il meccanismo di calcolo della indennità spettante al personale turnista.



Questa, infatti, viene calcolata maggiorando la retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. c) del CCNL del 14.9.2000 delle percentuali previste dal comma 5 del citato art.22, in relazione alle diverse tipologie di turno. In pratica, tenendo conto delle disposizioni contrattuali, occorre tenere conto delle seguenti voci: stipendio tabellare mensile previsto per la posizione iniziale di categoria o per le altre posizioni di accesso previste all'interno delle categorie B e D (B3 e D3); indennità integrativa speciale; valore della progressione economica; retribuzione individuale di anzianità, eventualmente spettante; altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile (si tratta di quegli assegni spettanti al dipendente in quanto in precedenza era ad es. inquadrato in una categoria superiore oppure in quanto proveniente da un comparto o da amministrazione nell'ambito del quale veniva corrisposto un trattamento economico più elevato).

Sono, pertanto, esclusi dagli elementi di calcolo:

- la tredicesima mensilità, in quanto non prevista;
- la retribuzione di posizione, in quanto il personale incaricato delle posizioni organizzative non può percepire i relativi compensi.

**Quesito: W 8. E' consentito riconoscere l'indennità di disagio anche per il turno?**

L'indennità di turno, per espressa previsione dell'art. 22, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, "compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro". Non è possibile, pertanto, la erogazione di ulteriori compensi correlati alla stessa condizione di lavoro.

**Quesito: W 9. La maggiorazione al dipendente che non usufruisce del giorno di riposo settimanale, di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000, può essere corrisposta ai dipendenti turnisti?**

La disciplina dell'art. 24, comma 1, trova applicazione in tutti i casi in cui il lavoratore sia comunque chiamato ad eseguire una prestazione lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale.

Quindi anche il lavoratore in turno cui sia richiesta una attività lavorativa, in via eccezionale, nel giorno destinato al riposo settimanale, secondo il turno assegnato, ha diritto, in tale ipotesi, alla maggiorazione del 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) e al riposo compensativo di durata corrispondente: Vedi anche la risposta al quesito W2.

**Nota esplicativa del: 16/01/2002**

**A far data dal 6/10/2001 il comma 1 dell'art. 24 del CCNL del 14/09/2000 è stato sostituito dall'art. 14 del CCNL del 5/10/2001 che ha chiarito l'entità della maggiorazione (50%) da corrispondere in caso di prestazione resa in giorno di riposo settimanale.**

**Quesito: W10. Qual è il metodo per il calcolo dell'indennità di turno?**

Nel calcolo della maggiorazione oraria di cui all'art. 22, comma 5, del CCNL del 14.9.2000 devono essere ricompresi i compensi correlati alla nozione di retribuzione di cui all'art. 52, comma 1, lett. c), dello stesso CCNL e più precisamente: la retribuzione iniziale prevista per il profilo assegnato, gli incrementi economici conseguiti per progressione orizzontale, l'indennità integrativa speciale, gli eventuali assegni ad personam a carattere continuativo e non riassorbibile.

Fra questi ultimi non possono essere ricomprese anche le indennità contrattuali come quella di vigilanza o degli asili nido o del personale di ex terza e quarta q.f. in quanto non corrispondono alla nozione tecnica di assegno personale non riassorbibile. A tal proposito richiamiamo l'attenzione sul contenuto dell'art. 49 del ripetuto CCNL, che fornisce un elenco dettagliato delle voci retributive che compongono la base di calcolo del TFR e alla lett. l) gli "assegni ad personam non riassorbibili" sono indicati come elemento autonomo e distinto da tutte le altre "indennità" contrattuali.

Sono anche esclusi dal computo: la tredicesima mensilità e la retribuzione di posizione, la prima perché non è citata, la seconda perché, pur citata, è corrisposta al personale incaricato delle posizioni organizzative che non può percepire compensi per prestazioni in turno.

**Quesito: W11. Come compensare gli ulteriori oneri previsti per l'indennità di turno dal CCNL del 14.9.2000?**

L'incremento della spesa previsto come diretta conseguenza dell'aumento dei compensi per l'indennità di turno, secondo la disciplina del CCNL del 14.9.2000, non dovrebbe comportare oneri ulteriori a carico del bilancio dei singoli enti in quanto la disciplina contrattuale chiaramente afferma che gli stessi devono essere ricompresi nelle disponibilità più generali che derivano dalla attuazione dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.

**Quesito: W19. Il lavoratore in turno che presta la propria attività in giornata festiva infrasettimanale ha diritto al compenso per lavoro straordinario previsto dall'art. 24, comma 2, del CCNL del 14.9.2000?**

Riteniamo che, ove trattasi di attività prestata in turno nei giorni festivi infrasettimanali, debba trovare applicazione esclusivamente l'art.22 del CCNL del 14.9.2000, che espressamente, tra le diverse ipotesi, stabilisce anche il compenso da corrispondere nei casi di turno festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett.c).

Pertanto, dobbiamo sicuramente escludere che nell'ipotesi considerata possa farsi riferimento al diverso istituto dello straordinario.

Neppure, infine, è ipotizzabile che in relazione alla medesima fattispecie possano cumularsi indennità di turno e compenso per lavoro straordinario.

**Quesito: W20. Come si determina il compenso che spetta al personale che, in base al turno assegnato, presta la propria attività in giornata festiva? Si può applicare la disciplina dell'art. 24, comma 5, del CCNL del 14.9.2000?**

Al personale turnista che presti attività lavorativa in giornata festiva infrasettimanale spetta solo il compenso previsto dall'art.22, comma 5, secondo alinea (maggiorazione del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett.c);

Nel caso di turno ricadente in giornata domenicale, al dipendente va corrisposto ugualmente solo il compenso previsto dall'art.22, comma 5, secondo alinea, salvo il recupero in altro giorno di riposo settimanale.

Per ciò che attiene alla clausola contenuta nell'art.24, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, come si evince chiaramente dalla formulazione del testo, esso si riferisce solo al caso del dipendente che ordinariamente, in base al suo orario di lavoro, è tenuto ad effettuare prestazioni lavorative di notte o di giorno festivo settimanale (come nel caso di dipendente che in base ad una particolare programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è chiamato a prestare la sua attività sempre di notte.

**Quesito: W25. Con quali criteri si identificano o si escludono i turni?**

L'art. 22, comma 2, del CCNL del 14.9.2000 è sorretto dai seguenti criteri di lettura:

- i turni si distinguono in antimeridiani, pomeridiani e notturni;
- non possono essere considerati turni le prestazioni lavorative distribuite nell'arco dell'intera giornata (mattina e pomeriggio) con marginali modificazioni nelle prestazioni di lavoro; in questo caso può trattarsi, al limite, di una particolare articolazione dell'orario di lavoro, magari gravosa e quindi retribuibile con altro compenso incentivante, secondo le previsioni della contrattazione decentrata integrativa;
- il numero dei turni di lavoro prestati in orario antimeridiano deve essere sostanzialmente equivalente a quello prestato in orario pomeridiano, assicurando l'avvicendamento; analoga equivalenza vale anche per i turni notturni, ove previsti;
- non è pertanto sufficiente una episodica o minoritaria prestazione lavorativa in un "turno" diverso dalla tipologia di lavoro ordinario;
- il periodo di riferimento per calcolare la condizione di equilibrio dei turni è riferito al mese.

Pertanto, precisiamo quanto segue:

1. l'articolazione del turno è funzionale alle esigenze del servizio e quindi la sua definizione dovrebbe essere di competenza del dirigente o responsabile del medesimo;
2. come detto sopra, il periodo di riferimento per calcolare la "ciclicità" dei turni è il mese;
3. l'indennità di turno deve essere corrisposta solo se vengono osservate le regole generali sopra riportate;
4. le prestazioni di lavoro straordinarie sono ammissibili secondo le regole dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000 e devono essere remunerate secondo i parametri ivi previsti;
5. l'articolazione dei turni deve essere distribuita in modo articolato e avvicendato, nei termini in cui si esprime l'art. 22, comma 2, del CCNL da ultimo citato.

**Quesito: W27. Qual è l'esatto ambito delle relazioni sindacali in cui far rientrare la disciplina e l'organizzazione dei turni? Che principi deve seguire la progettazione dei turni? E quanto al pagamento dell'indennità?**

In relazione ai quesiti formulati, riteniamo utile illustrare i seguenti elementi di valutazione:

- la organizzazione e la disciplina dei turni rientrano nel concetto di "articolazione dell'orario di lavoro" e quindi tra le materie destinate alla concertazione ai sensi dell'art. 8, comma 1, lettera a) del CCNL dell'1.4.1999;
- il principio della "distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni", previsto dall'art. 22 del CCNL del 14.9.2000, non necessariamente deve essere interpretato con rigida proporzione aritmetica; il termine "equilibrato" non corrisponde esattamente a "numero identico";
- un ragionevole differenziale tra i turni antimeridiani e quelli pomeridiani (di una o due unità) giustificato da esigenze organizzative non ci sembra che contraddica il concetto di equilibrio;
- nei casi di periodi di assenza nel mese da parte del lavoratore turnista, per malattia o per altre cause legittime, non preclude la corresponsione della indennità di turno per i giorni residui di lavoro nel corso dello stesso mese; il compenso, infatti, è ragguagliato alle ore effettive e non al periodo mensile.

**Quesito: W28. Al dipendente che, durante l'arco del mese lavorativo, effettua solo una volta un turno pomeridiano va applicata l'indennità di cui all'art. 22 CCNL del 14/9/2000?**

Rileviamo che il dipendente che nel corso del mese si trova ad operare solo una volta in un turno pomeridiano si trova sicuramente al di fuori della previsione dell'art. 22 del CCNL del 14.9.2000 e quindi non ha diritto a percepire il relativo compenso; infatti l'art. 22 espressamente stabilisce che le prestazioni svolte in turnazione devono essere ripartite nell'arco del mese in modo da dare luogo ad una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano.

E' indubbio che tale effetto di esclusione del dipendente è la conseguenza naturale ed inevitabile del tipo di organizzazione del turno adottato.

Non trattandosi di turno, la fattispecie potrà costituire solo una particolare forma di articolazione dell'orario di lavoro, per la quale, in sede di contrattazione decentrata integrativa, potrebbe anche essere previsto uno specifico compenso

**Quesito: W29. Qualora un dipendente inserito in turnazione non presti servizio per malattia o per ferie perde il diritto alla percezione dell'indennità di cui al comma 5 dell'art. 22?**

La circostanza che il lavoratore non abbia prestato servizio, per ferie o per malattia, nelle giornate in cui era inserito in un turno pomeridiano non incide sulla circostanza che, comunque, lo stesso è formalmente inserito in un'organizzazione per turni che prevede la sua equilibrata presenza, nel corso del mese, sia in orario antimeridiano che pomeridiano; conseguentemente non può essere negato il suo diritto a percepire la relativa indennità per gli altri giorni di effettiva presenza. Si tratta di una soluzione non solo conforme alla regola contrattuale ma anche conforme ai principi di ragionevolezza e buon senso.

**Quesito: W30. Il trattamento per attività prestata in giorno feriale non lavorativo, di cui all'art. 24, comma 3, del CCNL 14/9/2000, può essere applicato ai dipendenti inseriti in turni di lavoro?**

La disciplina dell'art. 24, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 prende in considerazione l'attività lavorativa prestata, in via eccezionale ovvero occasionale, in un giorno feriale non lavorativo, in presenza di una articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni; il giorno feriale non lavorativo, peraltro, non necessariamente deve coincidere con il sabato, ma potrebbe essere, ad esempio, anche un lunedì, qualora in via ordinaria l'articolazione dell'orario settimanale ricomprendesse le giornate dal martedì al sabato.

La predetta disciplina, proprio perché individua situazioni non ordinarie, non riguarda i lavoratori inseriti in prestabiliti turni di lavoro che possono essere, conseguentemente, chiamati in via ordinaria a svolgere le proprie prestazioni sia "nei giorni feriali non lavorativi" sia nelle stesse giornate festive, nel rispetto degli obblighi derivanti dalla periodica predisposizione dei predetti turni di lavoro.

Per i lavoratori in turno, infatti, deve trovare applicazione la sola speciale disciplina dettata dall'art. 22 delle "code contrattuali" a nulla rilevando la diversa disciplina del successivo art. 24 che mira a tutelare fattispecie lavorative diverse dal turno. Il lavoratore in turno, peraltro, qualora dovesse essere chiamato a prestare, in via eccezionale ovvero occasionale, la propria attività nella giornata di riposo settimanale che gli compete in base al turno assegnato, ha diritto alla applicazione della disciplina dell'art. 24, comma 1.

**Quesito: W33. Si può coprire l'arco temporale dell'orario di servizio giornaliero di 10 ore previste per il turno, alternando personale interno ed esterno?**

- la applicazione della disciplina del turno, secondo l'art. 22 del CCNL del 14.9.2000, presuppone la esistenza di "strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore";
- tale arco temporale deve essere naturalmente assicurato dal personale addetto alle strutture interessate in quanto solo il personale interno può ritenersi obbligato ad un "orario di servizio";
- se una parte delle 10 ore è affidata alle prestazioni di un altro soggetto esterno (es. una cooperativa) viene a mancare il requisito fondamentale prescritto dal CCNL;
- di conseguenza non potrebbe essere organizzato un lavoro in turno per prestazioni giornaliere di servizio inferiori a 10 ore e, comunque, non può essere certamente erogata la indennità di turno a favore dei lavoratori interessati;
- suggeriamo, pertanto, di razionalizzare la organizzazione di turni di lavoro in modo da coprire con il solo personale dell'ente tutto l'arco delle 10 ore prescritte.

**Quesito: W35. Le articolazioni dei turni possono avere una cadenza mensile (un mese di mattina e un mese di pomeriggio)?**

Riteniamo che la disciplina dell'art. 22, comma 2, del CCNL del 14.9.2000 non possa presentare dubbi interpretativi circa la nozione di turno e le condizioni richieste per il pagamento della relativa indennità.

La predetta clausola contrattuale dispone, infatti, che i compensi per indennità di turno possono essere corrisposti a condizione che le prestazioni lavorative svolte in turnazione siano distribuite nell'arco del mese in modo da realizzare una equilibrata ed avvicinata distribuzione di turni antimeridiani, pomeridiani e, se previsti, notturni.

Non vi è dubbio, pertanto, che il CCNL prende in considerazione solo una articolazione nell'ambito dello stesso mese ed a questa articolazione collega il legittimo pagamento della indennità.

Eventuali articolazioni dell'orario di lavoro, con variazioni mensili (un mese di turno interamente antimeridiano e un mese di turno interamente pomeridiano), non possono essere ricondotti alla disciplina dell'art. 22 e non legittimano, di conseguenza, la corresponsione dei compensi specificati nel comma 5 dello stesso articolo; le stesse articolazioni potrebbero essere considerate come una particolare disciplina dell'orario ordinario.

Per evitare situazioni di possibile conflitto, suggeriamo di procedere rapidamente, ove possibile, ad una nuova articolazione delle turnazioni, in modo da ricondurre le scelte organizzative nell'ambito delle previsioni contrattuali.

**Quesito: W36. Alcuni chiarimenti circa la disciplina delle turnazioni, della relativa indennità e delle condizioni del lavoratore turnista**

1. L'indennità di turno viene corrisposta solo in relazione alle ore di lavoro ordinario prestato nell'ambito del turno e vale a compensare, integralmente, il disagio connesso alla particolare articolazione dell'orario; per il medesimo personale le prestazioni di lavoro straordinario sono compensate esclusivamente in base alla disciplina dell'art.38 del CCNL del 14.9.2000 e secondo le misure ivi espressamente previste, diverse da quelle previste per le prestazioni effettuate in turno;

2. nel caso di effettuazione di prestazione lavorativa in turno in occasione di festività infrasettimanale, al lavoratore deve essere corrisposto solo l'indennità per turno festivo prevista dall'art.22, comma 5, secondo alinea; l'art.24 concerne la diversa fattispecie del lavoratore che eccezionalmente ed occasionalmente viene chiamato a prestare la propria attività nel giorno del riposo settimanale o in altro giorno festivo o comunque non lavorativo e quindi non può trovare applicazione anche nell'ipotesi del lavoro organizzato in turni;

3. nel caso in cui il lavoratore turnista effettui prestazioni lavorative anche nel giorno assegnato per il riposo settimanale (si tratta del cosiddetto settimo giorno e quindi al di là dell'orario d'obbligo delle 36 ore settimanali) ha diritto solo all'applicazione della disciplina dell'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000, in relazione al numero delle ore lavorative rese; invece nel caso in cui il lavoratore sia inserito in un turno che, nell'ambito delle 36 ore settimanali di lavoro dovute abbracci anche la domenica, con conseguente fruizione del riposo settimanale in altro giorno della settimana successiva, allo stesso, nel caso di lavoro domenicale, dovrà essere corrisposto solo il compenso per turno festivo di cui all'art.22, comma 5, secondo alinea del CCNL del 14.9.2000;

4. l'indennità di turno, come detto, vale a compensare il disagio derivante al lavoratore dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro connessa al turno; pertanto, il lavoratore, ogniqualvolta presti attività lavorativa in turno e siano presenti i requisiti stabiliti a tal fine dall'art.22 del CCNL del 14.9.2000 (distribuzione equilibrata ed avvicinata nel corso del mese dei turni antimeridiani, pomeridiani ed eventualmente notturni), ha sempre diritto a percepire la relativa indennità; conseguentemente, se lo stesso lavoratore, nell'ambito della sua prestazione lavorativa in turno partecipa anche a progetti obiettivo, ha sicuramente diritto a percepire anche i compensi ad essi relativi dato che si tratta, come generalmente avviene nella logica dei progetti di produttività, di una prestazione qualitativamente o quantitativamente diversa e aggiuntiva rispetto a quella normalmente richiesta nell'ambito dello svolgimento del rapporto di lavoro.

**Quesito: W37. Come devono essere correttamente calcolate le giornate di ferie del personale turnista? Se la settimana lavorativa è articolata in soli quattro giorni, come si calcolano le ferie?**

L'art.18 del CCNL del 6.7.1995 non ha previsto una disciplina delle modalità di definizione del numero dei giorni di ferie e di fruizione delle stesse da parte del personale turnista, diversificata rispetto a quella del restante personale.

Pertanto, in materia non possono non trovare applicazione le medesime regole dettate per la generalità dei lavoratori:

1. il numero dei giorni di ferie è quello determinato dal contratto collettivo e deve essere goduto dal lavoratore nell'arco di un periodo di tempo continuativo;

2. in ogni caso di articolazione della prestazione lavorativa su cinque giorni settimanali, al lavoratore sono riconosciuti 28 giorni di ferie, ai quali si aggiungono le quattro giornate di riposo previste dalla legge n.937/1977; conseguentemente, non trova rispondenza nelle regole contrattuali, la conservazione al lavoratore dei 32 giorni di ferie anche nel caso di articolazione dell'orario di lavoro su 5 giorni settimanali;

3. il contratto collettivo nazionale non prevede in alcun modo l'articolazione della prestazione lavorativa su quattro giorni settimanali; conseguentemente non può trovare applicazione neppure la regola del riproporzionamento del numero dei giorni di ferie, come previsto per il caso di settimana lavorativa di 5 giorni. Per evidenti ragioni di coerenza con la disciplina complessiva dell'istituto e per evitare il determinarsi di indubbe, ed ingiustificate, situazioni di disparità di trattamento, rispetto ai lavoratori sia con orario settimanale su sei giorni sia con orario su cinque giorni (che come si è detto dovrebbero essere assoggettati alla regola del riproporzionamento), riteniamo che, in relazione alle modalità di computo dei giorni di ferie, si possa seguire (in questo caso) il criterio di tenere conto anche del quinto

giorno, feriale anche se non lavorativo. Si tratta di un criterio che, in base, ai principi di logica e buon senso, consente di evitare quegli aspetti negativi di cui si è detto, in stretta coerenza alla disciplina generale dell'istituto;

4. nel computo dei giorni di ferie, non può essere inserito il giorno del riposo settimanale, comunque e sempre spettante al lavoratore che operi in turni di lavoro comprensivi anche della domenica;

5. nel computo dei giorni di ferie non si tiene conto neppure del sesto giorno, feriale ma non lavorativo, derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni settimanali; ma in tale caso, il numero dei giorni di ferie deve essere ridotto da 32 a 28;

6. nel computo dei giorni di ferie si tiene conto comunque dei giorni lavorativi (comunque almeno cinque), dato che solo rispetto ad essi può esplicarsi il diritto del lavoratore di astenersi dalla prestazione lavorativa, al fine del necessario recupero delle energie psico-fisiche del lavoratore stesso; conseguentemente, devono escludersi dal computo i giorni nei quali il lavoratore non è tenuto alla prestazione lavorativa in quanto destinati a consentire al lavoratore di compensare una maggiore durata della prestazione lavorativa in altri giorni della settimana (ad esempio riposo compensativo delle ore di straordinario effettuato in luogo della relativa remunerazione; riposo derivante dall'applicazione della banca delle ore; orario plurisettimanale, ecc.); infatti, in tali casi, nel giorno del riposo compensativo vengono a cumularsi le quote di riposo giornaliero non godute dal lavoratore negli altri giorni, per effetto della protrazione della prestazione lavorativa negli altri giorni.

**Quesito: W53. La festività cadente nel giorno di riposo settimanale del dipendente turnista può essere recuperata ?**

Si ritiene non vi possano essere dubbi: la festività cadente nei giorni di riposo settimanale del dipendente turnista **non comporta alcun diritto** al recupero della giornata di riposo.

<b>Reperibilità (Art. 23 CCNL del 14/9/2000, art. 11 CCNL del 5/10/2001)</b>	
<p>1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di L.20.000 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art.15 del CCNL dell'1.4.1999. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.</p> <p>2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.</p> <p>3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.</p> <p>4. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.</p> <p>5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7 o dell'art.38-bis, con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4."</p>	<p><b>comma introdotto dall'Art. 11 CCNL del 5/10/2001</b></p>

**ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN**

**Quesito: W 1. Come si applica l'art. 23 del Ccnl del 14.9.2000 nel caso che all'inserimento in un periodo di reperibilità domenicale non segua alcuna chiamata per prestazione lavorativa?**

Il dipendente assegnato ad un periodo di reperibilità domenicale ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche nel caso che non sia stato chiamato ad alcuna prestazione di lavoro. L'ultima frase del comma specifica che la fruizione del riposo compensativo non comporta alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

Con questa formulazione, diversa dalla previgente, si è voluto chiarire in via definitiva che il periodo di reperibilità di domenica o nella giornata di riposo settimanale non può in alcun modo essere equiparato a effettiva prestazione lavorativa, per cui nella settimana nella quale il dipendente fruisce del riposo compensativo, questi dovrà comunque prestare le ordinarie 36 ore di lavoro d'obbligo.

Pertanto alla luce di tale previsione non possono nutrirsi dubbi sulla circostanza che il lavoratore che abbia prestato servizio di reperibilità di domenica o in giorno di riposo settimanale secondo il turno assegnato e che fruisca del riposo compensativo debba comunque effettuare l'orario completo di 36 ore nella settimana in cui fruisce del riposo stesso, redistribuendolo nelle altre giornate lavorative della stessa settimana.

**Quesito: W 3. Qual è il trattamento economico del lavoratore che sia chiamato a prestare attività lavorativa in periodo di reperibilità? Con quali risorse viene retribuito?**

Nel merito dei quesiti posti dobbiamo distinguere tre ipotesi:

- a) ove si tratti di prestazione lavorativa ricadente in periodo di reperibilità effettuata nel giorno di riposo settimanale, il lavoratore ha diritto al trattamento previsto dall'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000 (un compenso pari alla maggiorazione del 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) ed un riposo compensativo proporzionato alla durata della prestazione lavorativa); i relativi oneri, conseguentemente, sono a carico del capitolo di spesa relativo al trattamento economico fondamentale;
- b) nel caso di prestazione resa in periodo di reperibilità ricadente in giornata festiva infrasettimanale, al lavoratore spetta il trattamento economico di cui all'art. 24, comma 2, del CCNL del 14.9.2000 (equivalente riposo compensativo oppure corresponsione del compenso per lavoro straordinario nella misura prevista per il lavoro straordinario festivo); in tal caso gli oneri sono a carico del fondo di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999;
- c) qualora la prestazione sia effettuata in periodo di reperibilità effettuata in una ordinaria giornata lavorativa o anche in giorno feriale non lavorativo (di sabato), al lavoratore si applica la disciplina prevista dall'art. 24, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, (equivalente riposo compensativo oppure compenso per lavoro straordinario non festivo); è evidente che anche in questa circostanza gli oneri per lavoro straordinario sono a carico del fondo di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.

**Nota esplicativa del: 16/01/2002**

**A far data dal 6/10/2001 il comma 1 dell'art. 24 del CCNL del 14/09/2000 è stato sostituito dall'art. 14 del CCNL del 5/10/2001 che ha chiarito l'entità della maggiorazione (50%) da corrispondere in caso di prestazione resa in giorno di riposo settimanale.**

**Nota: Si vedano anche l'art. 11 del CCNL del 5.10.2001 e la dichiarazione congiunta n. 12 allo stesso CCNL**

**Quesito: W 4. Quali sono le modalità di pagamento della indennità di reperibilità?**

L'art. 23, comma 1, del CCNL del 14.9.2000 fissa il nuovo compenso in L. 20.000 per ogni 12 ore. Nel caso di reperibilità in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato, tale importo è raddoppiato.

Pertanto, nel caso di turno non festivo di 18 ore, il compenso da corrispondere sarà di L.30.000, pari a 20.000 per il turno di 12 ore, a cui si aggiungono, secondo un mero calcolo di proporzionalità, ulteriori L.10.000 corrispondenti alle altre 6 ore di reperibilità prestata (senza alcuna maggiorazione!).

Al di sotto delle 12 ore, l'indennità è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore (quindi anche per periodi inferiori dovrà essere corrisposto il minimo rappresentato da 1/3 dell'indennità) ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata del 10%. Così nel caso di una reperibilità di 7 ore, l'indennità sarà pari ai 7/12 di 20.000, cui dovrà aggiungersi un ulteriore 10% calcolato sul risultato di tale operazione.

**Quesito: W 5. Ai sensi dell'art. 23, comma 4, primo periodo, del CCNL del 14.9.2000, l'indennità di reperibilità non deve essere corrisposta durante l'orario di servizio. Come deve essere inteso il servizio "a qualsiasi titolo prestato"?**

L'indennità di reperibilità non può essere corrisposta per le ore di servizio effettivamente prestato, a qualsiasi titolo; ne consegue che l'eventuale periodo lavorato a seguito di chiamata di un dipendente in reperibilità, viene considerato "servizio comunque prestato" con diritto al relativo computo vuoi ai fini del rispetto dell'orario ordinario, vuoi ai fini delle eventuali prestazioni di lavoro straordinario.

**Nota esplicativa del: 16/01/2002**

**La disciplina dei compensi per prestazioni di lavoro rese nel periodo di reperibilità è attualmente contenuta nell'art. 11 del CCNL del 5/10/2001.**

**Quesito: W12. Cosa si deve intendere l'espressione "sei volte in un mese" riferito al limite per la reperibilità?**

Riteniamo che il limite di "sei volte in un mese" previsto dall'art. 23, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, per la durata della reperibilità, deve essere correttamente inteso come equivalente a "sei periodi", dovendosi conteggiare ogni "periodo" nell'ambito di una giornata di 24 ore. Ad esempio: sei periodi di 12 ore, ovvero sei periodi di 18 ore nel mese (oppure 4 di 18 e 2 di 24) rappresentano il limite massimo di durata dei vincoli della reperibilità per il singolo lavoratore.

**Quesito: W14. Come si calcola esattamente la indennità di reperibilità secondo l'art. 23 del CCNL del 14.9.2000? E' possibile formulare degli esempi?**

L'art.23 del CCNL del 14.9.2000 ("code contrattuali") ha definito una nuova disciplina per il pagamento dei compensi per i periodi di reperibilità; il nuovo compenso, infatti, è determinato in L.20.000 per 12 ore di reperibilità ed è, quindi, destinato ad aumentare in proporzione all'eventuale numero di ore effettivamente prestate oltre le 12 prese a base del calcolo.

Esempio: L.20.000, per 12 ore; L.30.000, per 18 ore; L.40.000, per 24 ore.

Tutti i predetti compensi si raddoppiano in caso di reperibilità in giornate festive o di riposo settimanale

Esempio: L.40.000, per 12 ore; L.60.000, per 18 ore; L.80.000, per 24 ore.

La maggiorazione del 10% indicata nel comma 4 del citato art.23 deve essere applicata ai soli periodi di reperibilità inferiori alle 12 ore e non anche alle ore eccedenti tale durata.

Riteniamo, in proposito, che le regola del "raddoppio" del compenso, già illustrata, debba trovare applicazione anche nei valori incrementati del 10%, ove ne ricorrano le condizioni.

Esempio di 6 ore di reperibilità: compenso "base" L.10.000; maggiorazione 10% L.1.000; compenso rideterminato L.11.000; raddoppio per giornata festiva o di riposo settimanale: L.22.000.

**Quesito: W15. Come deve essere inteso il riposo compensativo del personale in reperibilità in giornata di riposo settimanale? il periodo lavorato a seguito di chiamata come deve essere retribuito?**

La previsione dell'art. 23, comma 4, ultimo periodo, del CCNL del 14.9.2000, secondo la quale "la fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale", deve essere intesa nel senso che il lavoratore che fruisce di detto riposo è tenuto, in ogni caso, ad effettuare le 36 ore ordinarie di lavoro settimanale nei restanti giorni della stessa settimana lavorativa.

L'indennità di reperibilità non può essere corrisposta per le ore di lavoro effettivamente prestate, a qualsiasi titolo (art. 23, comma 4, primo periodo); ne consegue che l'eventuale periodo lavorato (in giornata lavorativa non di riposo settimanale) a seguito di chiamata di un dipendente in reperibilità, viene considerato "servizio comunque prestato" con diritto, non alla indennità di reperibilità, ma al relativo computo vuoi ai fini del rispetto dell'orario ordinario, vuoi ai fini delle eventuali prestazioni di lavoro straordinario.

**Nota esplicativa del: 16/01/2002**

**La disciplina dei compensi per prestazioni di lavoro rese nel periodo di reperibilità è attualmente contenuta nell'art. 11 del CCNL del 5/10/2001.**

**Quesito: W17. Ancora sul calcolo dei compensi per reperibilità.**

Ai sensi dell'art.23 del CCNL del 14.9.2000, il nuovo compenso è determinato in L.20.000 per 12 ore di reperibilità ed è, quindi, destinato ad aumentare in proporzione all'eventuale numero di ore oltre le 12 prese a base del calcolo.

Esempio: L.20.000, per 12 ore; L.30.000, per 18 ore; L.40.000, per 24 ore.

Tutti i predetti compensi si raddoppiano in caso di reperibilità in giornate festive o di riposo settimanale;

esempio: L.40.000, per 12 ore; L.60.000, per 18 ore; L.80.000, per 24 ore.

La maggiorazione del 10% indicata nel comma 4 del citato art.23 deve essere applicata ai soli periodi di reperibilità inferiori alle 12 ore e non anche alle ore eccedenti tale durata.

Riteniamo, in proposito, che le regola del "raddoppio" del compenso, già illustrata, debba trovare applicazione anche nei valori incrementati del 10%, ove ne ricorrano le condizioni.

Esempio di 6 ore di reperibilità: compenso "base" L.10.000; maggiorazione 10% L.1.000; compenso rideterminato L.11.000; raddoppio per giornata festiva o di riposo settimanale: L.22.000.

Sulla esatta applicazione della disciplina del riposo compensativo di cui all'art.23, comma 4, riteniamo di dover confermare che la fruizione del riposo stesso non comporta una riduzione delle ordinarie 36 re di lavoro nella settimana di riferimento, che devono essere evidentemente ridistribuite nelle altre giornate della medesima settimana.

**Quesito: W21. Si possono avere chiarimenti sulla corretta applicazione della disciplina sui riposi compensativi correlati alla reperibilità? Quali sono i diritti del lavoratore in reperibilità che viene chiamato a prestare la propria attività anche per una sola ora in giornata di riposo settimanale?**

Espressamente il comma 4 dell'art.23 del CCNL del 14.9.2000 stabilisce che la fruizione del riposo compensativo non comporta alcuna riduzione dell'orario di lavoro della settimana in cui il lavoratore fruisce del riposo stesso; pertanto, il lavoratore interessato sarà comunque tenuto ad effettuare le 36 ore di lavoro d'obbligo, da ridistribuire nelle altre giornate della stessa settimana.

L'entità del riposo compensativo dipende ovviamente dalla durata del periodo di reperibilità e, pertanto, ove questa sia limitata a 4 ore, anche il riposo compensativo avrà tale durata; tuttavia, l'eventuale periodo lavorato, a seguito di chiamata di un dipendente in reperibilità, viene considerato "servizio a qualsiasi titolo prestato", e con diritto al relativo computo vuoi ai fini del rispetto dell'orario ordinario, vuoi ai fini delle eventuali prestazioni di lavoro straordinario, e pertanto dovrà essere scomputato dalle ore di reperibilità sia ai fini del trattamento economico (nel rispetto del minimo rappresentato da 1/3 dell'indennità) sia ai fini del riposo compensativo.

Per l'unica ora di lavoro effettivo prestato in reperibilità (a seguito di chiamata) nella giornata di riposo settimanale (di norma la domenica), trova applicazione l'art.24, comma 1, e pertanto, il lavoratore ha diritto alla retribuzione oraria ivi prevista ed avrà diritto anche ad un'ora di riposo compensativo, che comporta anche una corrispondente riduzione dell'orario della settimana di fruizione (36-1). Questa speciale tutela, pertanto, è ben diversa da quella illustrata nel primo capoverso sulla applicazione dell'art. 23, comma 4!

**Nota esplicativa del: 16/01/2002**

**La disciplina dei compensi per prestazioni di lavoro rese nel periodo di reperibilità è attualmente contenuta nell'art. 11 del CCNL del 5/10/2001.**

**Quesito: W23. Si possono fornire elementi di chiarificazione circa il trattamento economico dei turni di reperibilità non festivi, festivi, riposi compensativi?**

L'art. 23, comma 1, del CCNL del 14.9.2000 fissa il nuovo compenso in L. 20.000 per ogni 12 ore. Nel caso di reperibilità in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato, tale importo è raddoppiato.

Pertanto, nel caso di turno non festivo di 24 ore, il compenso da corrispondere sarà di L.40.000, pari a 20.000 x il turno di 12 ore, a cui si aggiungono, secondo un mero calcolo di proporzionalità, ulteriori L.20.000 corrispondenti alle altre 12 ore di reperibilità prestata. Nel caso di turno festivo per 24 ore, detto importo deve essere semplicemente raddoppiato, per cui l'indennità assomma a L. 80.000.

Per quanto concerne il riposo compensativo, invece, il dipendente inserito in un turno di reperibilità festiva ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche nel caso che non sia stato chiamato ad alcuna prestazione di lavoro. L'ultimo periodo del comma 4 dell'art. 23 del CCNL del 14.9.2000 specifica che la fruizione del riposo compensativo non comporta alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale. Con questa formulazione, diversa dalla previgente, si è voluto chiarire in via definitiva che il periodo di reperibilità di domenica o nella giornata di riposo settimanale non può in alcun modo essere equiparato a effettiva prestazione lavorativa, per cui nella settimana nella quale il dipendente fruisce del riposo compensativo, questi dovrà comunque prestare le ordinarie 36 ore di lavoro d'obbligo.

Pertanto, alla luce di tale previsione, non possono nutrirsi dubbi sulla circostanza che il lavoratore che abbia prestato servizio di reperibilità di domenica o in giorno di riposo settimanale secondo il turno assegnato e che fruisca del riposo compensativo debba comunque rispettare l'orario completo di 36 ore nella settimana in cui fruisce del riposo stesso.

**Quesito: W24. Quali sono i vincoli delle relazioni sindacali per l'attivazione dell'istituto di pronta reperibilità?**

L'individuazione delle aree di pronto intervento e l'istituzione del servizio di pronta reperibilità sono strettamente funzionali alle esigenze produttive e organizzative degli enti, per cui sono inerenti ai poteri di gestione dei dirigenti e non sono soggette a particolari forme di relazioni sindacali fatta eccezione per i criteri generali relativi alla articolazione dell'orario di servizio che sono soggetti a concertazione ai sensi dell'art. 8, comma 1, lett. a), del CCNL dell'1.4.1999. Inoltre, proprio perché funzionale alle esigenze dell'ente, riteniamo che il dipendente non possa rifiutarsi di essere posto in reperibilità.

**Quesito: W26. Qual è il trattamento economico che spetta al lavoratore reperibile non chiamato a prestare attività lavorativa?**



In proposito evidenziamo che l'art. 23, comma 4, del CCNL del 14.9.2000 dispone chiaramente che l'indennità di reperibilità "non compete durante l'orario di lavoro a qualsiasi titolo prestato", per cui essa spetta solo nel caso in cui l'attesa non sia stata seguita da prestazione lavorativa. Nel caso in cui all'attesa sia seguita una prestazione straordinaria, il dipendente dovrà essere retribuito con il compenso per lavoro straordinario, se ne ricorrono le condizioni e cioè se si tratta di una prestazione aggiuntiva rispetto a quella ordinaria, secondo le clausole dell'art. 38 del medesimo CCNL. In più, ai sensi del citato comma 4 dell'art. 23, qualora la pronta reperibilità cada di domenica o in giorno di riposo settimanale, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo.

**Nota esplicativa del: 16/01/2002**

**La disciplina dei compensi per prestazioni di lavoro rese nel periodo di reperibilità è attualmente contenuta nell'art. 11 del CCNL del 5/10/2001.**

**Quesito: W31. E' possibile inserire in reperibilità un dipendente in ferie o in recupero?**

Siamo del parere che nulla impedisce che un dipendente possa essere inserito in un periodo di reperibilità anche in una giornata di ferie o di recupero.

**Quesito: W32. Spetta l'indennità di reperibilità per i periodo in cui il lavoratore è stato chiamato a prestare attività lavorativa? E nel caso il dipendente sia stato chiamato per le consultazioni elettorali?**

La espressione contenuta nell'art. 23, comma 4, primo periodo del CCNL del 14.9.2000, secondo la quale "l'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato" deve essere intesa nel senso che la stessa indennità non deve essere corrisposta quando il dipendente interessato sia chiamato a prestare una effettiva attività lavorativa a richiesta dell'ente.

In altri termini la indennità di reperibilità compete per i soli periodi di "attesa" o di "disponibilità" non anche per i periodi di reale prestazione lavorativa.

Detti periodi, infatti, possono essere compensati o come prestazioni straordinarie, se ne ricorrono le condizioni, ovvero possono essere computati come recupero di prestazioni lavorative non rese rispetto all'orario d'obbligo.

Conseguentemente anche le ore di lavoro prestate come "straordinario elettorale" devono essere compensate solo a tale titolo con la sospensione della indennità di reperibilità per la corrispondente durata.

**Nota esplicativa del: 16/01/2002**

**La disciplina dei compensi per prestazioni di lavoro rese nel periodo di reperibilità è attualmente contenuta nell'art. 11 del CCNL del 5/10/2001.**

**Quesito: W40. Quale giustificazione deve essere data alla specifica disciplina del 'riposo compensativo' nel caso di reperibilità ricadente in giornata di riposo settimanale?**

Precisiamo, in base all'articolo 23 del CCNL del 14.9.2000, che:

1. nel caso di reperibilità cadente nel giorno di riposo settimanale (di norma la domenica) il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo, anche se durante il periodo di reperibilità lo stesso non ha reso alcuna prestazione lavorativa;
2. tale riposo compensativo non comporta alcuna riduzione dell'orario di lavoro della settimana nel corso della quale viene fruito;
3. questa particolare disciplina trova la sua giustificazione nella circostanza che il periodo di mera reperibilità di domenica o nel giorno di riposo settimanale non può in alcun modo essere equiparato ad un periodo di effettiva prestazione lavorativa. Nel periodo antecedente al CCNL del 14.9.2000 la materia era regolata dall'articolo 49, comma 1, DPR n° 333/1990; anche tale ultima disciplina nella prassi applicativa sia dell'ANCI sia del Dipartimento per la Funzione Pubblica è stata sempre interpretata nel senso che la fruizione del riposo compensativo da parte del dipendente non comportava il venire meno dell'obbligo dello stesso di rendere, comunque, nella settimana di fruizione, la propria prestazione lavorativa di 36 ore;
4. per ciò che attiene alla fruizione, evidentemente, essa dipenderà da una specifica iniziativa dell'interessato, dato che si tratta di un beneficio allo stesso espressamente riconosciuto prima dal citato art.49 del DPR n.333/1990 e poi dall'art.23 del CCNL del 14.9.2000. Proprio perché la fruizione del riposo compensativo non comporta riduzione dell'orario di lavoro nella settimana in cui interviene, non può che essere riconosciuta alla sola volontà del lavoratore la attivazione della richiesta di avvalersi del beneficio, escludendosi ogni possibile intervento surrogatorio o, comunque, autoritativo del datore di lavoro pubblico.

**Quesito: W43. Quali sono i presupposti e le corrette modalità di fruizione del riposo compensativo previsto dall'art. 23 del CCNL del 14.9.2000?**

Riteniamo utile precisare, in base all'articolo 23 del CCNL del 14.9.2000, che:

1. nel caso di reperibilità cadente di domenica o comunque nel giorno di riposo settimanale (e solo in queste ipotesi) il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo, anche se durante il periodo di reperibilità lo stesso non ha reso alcuna prestazione lavorativa;
2. tale riposo compensativo non comporta alcuna riduzione dell'orario di lavoro della settimana nel corso della quale viene fruito;
3. questa particolare disciplina trova la sua giustificazione nella circostanza che il periodo di mera reperibilità di domenica o nel giorno di riposo settimanale non può in alcun modo essere equiparato ad un periodo di effettiva prestazione lavorativa. Nel periodo antecedente al CCNL del 14.9.2000 la materia era regolata dall'articolo 49, comma 1, DPR n° 333/1990; anche tale ultima disciplina nella prassi applicativa sia dell'ANCI sia del Dipartimento per la Funzione Pubblica è stata sempre interpretata nel senso che la fruizione del riposo compensativo da parte del dipendente non comportava il venire meno dell'obbligo dello stesso di rendere, comunque, nella settimana di fruizione, la propria prestazione lavorativa di 36 ore;
4. per ciò che attiene alla fruizione, evidentemente, essa dipenderà da una specifica iniziativa dell'interessato, dato che si tratta di un beneficio allo stesso espressamente riconosciuto prima dal citato art.49 del DPR n.333/1990 e poi dall'art.23 del CCNL del 14.9.2000. Proprio perché la fruizione del riposo compensativo non comporta riduzione dell'orario di lavoro nella settimana in cui interviene, non può che essere riconosciuta alla sola volontà del lavoratore la scelta del momento in cui avvalersi del beneficio, escludendosi ogni possibile intervento surrogatorio o, comunque, autoritativo del datore di lavoro pubblico.

**Quesito: W45. E' possibile derogare la previsione dell'art. 23, comma 3 del CCNL del 14.9.2000, secondo la quale il dipendente può essere collocato in reperibilità per non più di 6 volte in un mese ?**

La previsione dell'art. 23, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 ha carattere prescrittivo e, quindi, nessun dipendente può essere collocato in reperibilità per più di 6 volte in un mese.

**Quesito: W46. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 23, comma 1 del CCNL del 14.9.2000, è possibile collocare un lavoratore in reperibilità per più di 12 ore ?**

Le 12 ore, previste per il periodo di reperibilità dall'art. 23, comma 1, rappresentano una durata standard, a cui viene rapportato il compenso di L. 20.000, ivi previsto; pertanto la clausola contrattuale non crea un vincolo di durata giornaliera (le 12 ore) per il ricorso alla reperibilità di un medesimo lavoratore; questo, quindi, potrà essere collocato in reperibilità anche per 24 ore, fermo restando il suo diritto a percepire il doppio compenso (20.000 x 2).

**Quesito: W47. Quand'è che, ai sensi dell'art. 23, comma 1 del CCNL del 14.9.2000, il dipendente ha diritto al raddoppio del compenso previsto per la reperibilità ?**

L'art. 23, comma 1, nella sua chiara formulazione, stabilisce il raddoppio del compenso di L. 20.000 previsto per ogni periodo di 12 ore di reperibilità, nei casi in cui questo cada nella giornata della domenica, in giorno festivo infrasettimanale, nel giorno di riposo settimanale stabilito per il personale che, operando in turni, presta attività lavorativa di domenica.

**Quesito: W48. E' possibile disciplinare la reperibilità con un apposito accordo decentrato ?**

La reperibilità non forma in alcun modo oggetto di contrattazione decentrata integrativa; questa, infatti, può svolgersi solo sulle materie ad essa demandate dalla contrattazione collettiva nazionale e la disciplina della reperibilità non risulta in alcun modo essere stata demandata a tale sede negoziale, si coglie l'occasione per ricordare che l'art. 40, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 espressamente sanziona con la nullità le clausole dei risultati dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennali di ciascuna amministrazione;

**Quesito: W49. Come si individuano i lavoratori da collocare in reperibilità ?**

La decisione di istituire il servizio di pronta reperibilità, nell'ambito delle aree di pronto intervento preventivamente individuate, spetta all'ente nella sua veste di datore di lavoro; in quella sede, in relazione alle esigenze organizzative che si intendono soddisfare, saranno quantificati ed individuati anche i lavoratori da collocare in reperibilità all'interno del servizio o dell'ufficio competente.

**Quesito: W50. Quale deve essere la durata di un turno di reperibilità ?**

Per quanto riguarda la durata di turni di reperibilità, il CCNL del 14.9.2000 non ha fornito alcuna indicazione, rinviando, in sostanza, alle autonome determinazioni degli enti che dovranno disciplinarla in funzione delle specifiche esigenze organizzative, con l'unico vincolo della concertazione sui criteri generali relativi alla articolazione dell'orario di servizio (art. 8, comma 1, lett. a), del CCNL dell'1.4.1999).

Pertanto, se è molto frequente la previsione di turni di 12, 18 o 24 ore, nulla vieta di istituire turni di durata inferiore (ad esempio 6 ore). L'unico limite è rappresentato dalla impossibilità di frazionare l'indennità di reperibilità in misura inferiore a quattro ore (art. 23, comma 4 CCNL del 14.9.2000), per cui il periodo non dovrebbe avere in nessun caso una durata inferiore a 4 ore.

**Quesito: W51. Come deve essere intesa la previsione dell'art. 23, comma 3 del CCNL del 14.9.2000, secondo il quale "ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese" ?**

Circa il limite di "sei volte in un mese", previsto dall'art. 23, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, questa Agenzia ha già avuto modo di chiarire che esso deve essere correttamente inteso come equivalente a "sei periodi", dovendosi conteggiare ogni "periodo" nell'ambito di una giornata di 24 ore. Ad esempio: sei periodi di 12 ore, ovvero sei periodi di 18 ore nel mese (oppure 4 di 18 e 2 di 24) rappresentano il limite massimo di durata dei vincoli della reperibilità per il singolo lavoratore.

**Quesito: W52. Come deve essere interpretato l'art.23, comma 4 del CCNL del 14.9.2000 sul rapporto tra indennità di reperibilità e compenso per lavoro straordinario ? In particolare, se un dipendente in reperibilità di 6 ore in giorno feriale viene chiamato a rendere una prestazione lavorativa di 2 ore, come deve essere retribuito?**

Per quanto riguarda il calcolo dell'indennità di reperibilità anche con riferimento ad eventuali interventi operativi del personale interessato, si evidenzia che se l'espressione riportata nella risposta al quesito W26 può, effettivamente, far sorgere qualche dubbio, occorre tuttavia tener conto sia del tenore letterale dell'art. 23, comma 4, secondo il quale "l'indennità di reperibilità di cui al comma 1 **non compete durante l'orario di servizio** a qualsiasi titolo prestato" e, dunque, solo per questo periodo, che può essere inferiore alla durata del turno di reperibilità; sia di quanto precisato nell'art. 11 del CCNL del 5.10.2001 secondo il quale " le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario .....; per **le stesse ore** è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4"; sia di altre risposte dell'Aran nelle quali il concetto è stato meglio precisato: in particolare, nella risposta W21 si è chiarito che <...l'eventuale periodo lavorato, a seguito di chiamata di un dipendente in reperibilità, viene considerato "servizio a qualsiasi titolo prestato", e con diritto al relativo computo vuoi ai fini del rispetto dell'orario ordinario, vuoi ai fini delle eventuali prestazioni di lavoro straordinario, e pertanto dovrà **essere scomputato dalle ore di reperibilità** sia ai fini del trattamento economico (nel rispetto del minimo rappresentato da 1/3 dell'indennità) sia ai fini del riposo compensativo>.

In conclusione, se il dipendente in turno di reperibilità di 6 ore in giorno feriale viene chiamato a rendere una prestazione lavorativa di 2 ore, avrà diritto all'indennità di reperibilità (maggiorata del 10%) solo per 4 ore (6 - 2) mentre per le 2 ore di prestazione rese a seguito della chiamata egli avrà diritto al solo compenso per lavoro straordinario (o ad equivalente recupero orario, secondo la previsione dell'art. 11 del CCNL del 5.10.2001). Si rinvia, per gli ulteriori casi, a quanto ampiamente illustrato nelle risposte W3 e W17 (tenendo conto, naturalmente, anche delle modifiche introdotte dal CCNL del 5.10.2001).

<p style="text-align: center;"><b>Trattamento per attività prestata in giorno festivo – riposo compensativo (Art. 24 CCNL del 14/9/2000, art. 14 CCNL del 5/10/2001)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b), con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.</li> <li>2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.</li> <li>3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.</li> <li>4. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.</li> <li>5. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b), nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.</li> </ol> <p><b>Dichiarazione congiunta n. 13 CCNL 5/10/2001</b> Con riferimento all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14/9/2000 al fine di una corretta applicazione, le parti concordano che il riposo compensativo, ivi previsto, non può non avere che una durata corrispondente alle ore di lavoro effettivamente prestate.</p>	<p><b>Comma così sostituito dall'art. 14 CCNL del 5/10/2001</b></p>
--	---

#### ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

**Quesito: W13. Al lavoratore che presta attività in giornata di riposo settimanale deve essere riconosciuta in ogni caso una giornata di riposo compensativo?**

Riteniamo utile specificare che in tutti i casi in cui il dipendente sia chiamato a prestare attività lavorativa nella giornata destinata al riposo settimanale, al lavoratore debba essere riconosciuta una giornata completa di riposo compensativo solo se ha reso una prestazione quantitativamente equivalente ad una giornata convenzionale di lavoro (6 ore). Diversamente, la durata del riposo compensativo deve essere equivalente alla durata oraria della prestazione lavorativa. In tal senso depono l'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000 nella parte concernente il compenso da corrispondere al lavoratore, che, letto in connessione ai contenuti della dichiarazione congiunta n.12, stabilisce il principio che al lavoratore deve essere corrisposto un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b). In tal modo, dunque, attraverso il riferimento alla retribuzione oraria, le parti hanno inteso chiarire che ai fini della retribuzione, nel caso di lavoro nel giorno di riposo settimanale, occorre prendere in considerazione e remunerare solo le ore di effettiva prestazione lavorativa. Pertanto, sarebbe sicuramente contraddittorio ritenere che, nella medesima ipotesi al lavoratore, da un lato, si riconosce una retribuzione strettamente correlata alla quantità di lavoro prestato, e dall'altro si attribuisce la possibilità di beneficiare di un'intera giornata di riposo compensativo, anche se la sua prestazione è stata inferiore come durata oraria.

**Nota: Si veda ora l'art. 14 del CCNL del 5.10.2001 che, ai fini di una maggiore chiarezza della regola applicabile, ha sostituito l'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000**

**Quesito: W16. Come deve essere computato il trattamento per attività prestata in giorno festivo?**

Rileviamo che la esatta lettura interpretativa dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000, è stata fornita dalle stesse parti negoziali con la dichiarazione congiunta n. 12. Pertanto al personale che presta, non in via ordinaria, attività lavorativa in una giornata di riposo settimanale (festiva o non) compete:

- un compenso aggiuntivo pari 50% della retribuzione oraria corrispondente alla nozione di cui all'art. 52, comma 2, lett. b);
- un riposo compensativo da fruire di regola entro i successivi 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo; la durata del riposo deve essere, evidentemente, corrispondente alla durata della prestazione lavorativa resa nella giornata di riposo settimanale.

Per quanto riguarda il caso del personale che effettua un orario settimanale articolato su sei giorni lavorativi, dal lunedì al sabato, riteniamo che le relative prestazioni siano da considerarsi come "ordinario lavoro settimanale"; di conseguenza non è consentito corrispondere ai dipendenti interessati una maggiorazione del 20% della retribuzione oraria ai sensi dell'art. 24, comma 5, che invece si riferisce a chi ordinariamente presta la propria attività in giornata festiva (che è concetto ben diverso dalla giornata non lavorativa) o in orario notturno.

**Nota esplicativa del: 16/01/2002**

**A far data dal 6/10/2001 il comma 1 dell'art. 24 del CCNL del 14/09/2000 è stato sostituito dall'art. 14 del CCNL del 5/10/2001 che ha chiarito l'entità della maggiorazione (50%) da corrispondere in caso di prestazione resa in giorno di riposo settimanale.**

**Quesito: W18. Come deve essere interpretata la disciplina del riposo compensativo di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL dell'1.4.2000? Spetta in ogni caso una intera giornata?**

In tutti i casi in cui il dipendente sia chiamato a prestare attività lavorativa nella giornata destinata al riposo settimanale, al lavoratore deve essere riconosciuta una giornata completa di riposo compensativo solo se ha reso una prestazione quantitativamente equivalente a quella prevista come obbligo nella giornata scelta per la compensazione.

In tal senso depono l'art.24, comma 1, del CCNL dell'1.4.2000, nella parte concernente il compenso da corrispondere al lavoratore, che, letto in connessione ai contenuti della dichiarazione congiunta n.12, stabilisce il principio che al lavoratore deve essere corrisposto un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett.b).

In tal modo, dunque, attraverso il riferimento alla retribuzione oraria, le parti hanno inteso chiarire che, ai fini della determinazione del compenso, nel caso di lavoro nel giorno di riposo settimanale, occorre prendere in considerazione e remunerare solo le ore di effettiva prestazione lavorativa.

Pertanto, sarebbe sicuramente contraddittorio ritenere che nella medesima ipotesi al lavoratore, da un lato si riconosce una retribuzione strettamente correlata alla quantità di lavoro prestato, e dall'altro gli si riconosce la possibilità di beneficiare di un'intera giornata di riposo compensativo, anche se la sua prestazione è stata inferiore ad una completa giornata lavorativa.

**Nota esplicativa del: 16/01/2002**

**La lettura interpretativa di cui sopra è stata confermata dall'art. 14 del CCNL del 5/10/2001.**

**Quesito: W22. La disciplina dei riposi compensativi di cui all'art. 24 del CCNL del 14.9.2000 può essere applicata anche al personale turnista?**

In relazione al quesito siamo del parere che:

- al personale che, per particolari esigenze di servizio (e, quindi, non come lavoro ordinario settimanale o come ordinaria prestazione in turno) presta la propria attività in giornata di riposo settimanale (di norma, di domenica), debba essere applicata la disciplina dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000; (maggiorazione del 50% del compenso per le ore lavorate ed equivalente riposo compensativo);
- al personale che, per particolari esigenze di servizio (e, quindi, non come lavoro ordinario settimanale o come ordinaria prestazione in turno) presta la propria attività lavorativa in una giornata festiva infrasettimanale, debba essere applicata la disciplina dell'art. 24, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; (equivalente riposo compensativo oppure compenso per lavoro straordinario festivo);
- al personale che, per particolari esigenze di servizio, (e, quindi, non come ordinario lavoro settimanale o come ordinaria prestazione in turno) presta la propria attività lavorativa in giornata non lavorativa (normalmente il sabato, quando l'orario settimanale è articolato su cinque giorni) compete, ai sensi dell'art. 24, comma 3, la normale valorizzazione delle ore effettivamente effettuate, vuoi ai fini del completamento dell'orario d'obbligo vuoi ai fini delle eventuali prestazioni straordinarie.

Al personale turnista, naturalmente, che ordinariamente, in base al turno assegnato, presta la propria attività nell'arco della settimana, spetta l'indennità di turno chiaramente disciplinata, per le varie tipologie di prestazioni (turno diurno, turno notturno, turno festivo e turno notturno-festivo), dall'art. 22, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.

La disciplina del citato art. 24, comma 1, può trovare applicazione anche nei confronti del personale turnista quando questo, in via eccezionale, sia chiamato a lavorare nella propria giornata di riposo settimanale, secondo il turno assegnato. In tal caso, evidentemente, al lavoratore interessato non spetta l'indennità di turno, ma lo stesso ha diritto alla applicazione della disciplina dell'art.24, comma 1 (compenso aggiuntivo pari al 50% del valore economico delle ore lavorate ed equivalente riposo compensativo).

**Quesito: W38. Quale disciplina deve essere applicata al lavoratore che presta attività nella giornata del proprio riposo settimanale (in base al turno assegnato) che coincide casualmente con una festività infrasettimanale?**

Al lavoratore che presti attività lavorativa nel giorno del riposo settimanale spetta solo il trattamento previsto per tale particolare ipotesi dall'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000, come sostituito dall'art.14 del CCNL del 5.10.2001: corresponsione per ogni ora di lavoro effettivamente prestata di un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett.b) del CCNL del 14/9/2000 con diritto anche ad un riposo compensativo di durata corrispondente alle ore di lavoro prestate; tale disciplina trova applicazione anche nel caso di coincidenza del riposo settimanale con giornata festiva infrasettimanale, in quanto in tale ipotesi viene preso in considerazione l'aspetto più rilevante che è l'effettuazione della prestazione lavorativa nella giornata destinata al riposo settimanale del lavoratore, per il quale il CCNL appresta una tutela più significativa della posizione del lavoratore.

**Quesito: W39. Come deve essere valutata la giornata lavorativa resa nella festività del Santo Patrono?**

Riteniamo utile fornire i seguenti chiarimenti:

- la eventuale prestazione lavorativa effettuata da un dipendente, in via eccezionale, nella giornata festiva correlata alla ricorrenza del Santo Patrono, deve essere valutata secondo la disciplina dell'art. 24, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; nel concetto di "giorno festivo infrasettimanale" deve essere ricompreso, naturalmente, anche la eventuale festività del Santo Patrono, ove questa ricorrenza cada in giorno lavorativo infrasettimanale;
- il personale turnista che svolge il proprio ordinario lavoro settimanale in turno nella giornata festiva infrasettimanale correlata alla festività del Santo Patrono, deve essere compensato con la sola indennità di turno festivo ai sensi dell'art. 22 comma 5 del citato CCNL del 14.9.2000.

**Quesito: W42. L'Aran ritiene (v. risposta a quesito P6) che debba riconoscersi il diritto ad una giornata di riposo compensativo al responsabile di una delle posizioni organizzative previste dagli artt. 8 e ss. del CCNL sul sistema di classificazione del personale sottoscritto il 31.3.1999 che sia chiamato al lavoro nella giornata di riposo settimanale. Questa regola è estensibile, per analogia, anche al caso di prestazione resa nella giornata non lavorativa del sabato?**

Siamo del parere che il nostro orientamento a riconoscere, in ogni caso, il giorno di riposo compensativo anche al lavoratore responsabile di una posizione organizzativa cui siano state richieste prestazioni lavorative nel giorno di riposo settimanale, non possa essere esteso anche al caso in cui lo stesso lavoratore abbia lavorato nella giornata del sabato.

La prima situazione verte sul riconoscimento di un diritto costituzionalmente garantito (riposo settimanale) la cui violazione potrebbe essere anche causa di responsabilità da parte del datore di lavoro; analoga rilevanza non può essere in alcun modo attribuita alla giornata non lavorativa del sabato.

Diversamente si vanificherebbe il principio contrattuale secondo il quale la retribuzione di posizione e di risultato compensa tutte le prestazioni lavorative del dipendente interessato ivi comprese quelle del lavoro straordinario.

<b>CAPO III MOBILITA'</b>	
<b>Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza (Art. 25 CCNL del 14/9/2000)</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. In relazione a quanto previsto dall'art. 35, comma 6, del D.lgs.n.29/1993, conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso articolo, allo scopo di facilitare il passaggio diretto del personale dichiarato in eccedenza ad altri enti del comparto e di evitare il collocamento in disponibilità del personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della medesima amministrazione, l'ente interessato comunica a tutti gli enti del comparto aventi sede in ambito provinciale o anche interprovinciale l'elenco del personale in eccedenza distinto per categoria e profilo professionale richiedendo la loro disponibilità al passaggio diretto, in tutto o in parte, di tale personale. Analoga richiesta viene rivolta anche agli altri enti o amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del D.Lgs.n.29/1993, aventi sempre sede in ambito regionale, al fine di verificare ulteriori disponibilità di posti per i passaggi diretti.</li> <li>2. Gli enti destinatari della richiesta di cui al comma 1, qualora interessati, comunicano, entro il termine di 30 giorni, l'entità dei posti, corrispondenti per categoria e profilo, vacanti nella rispettiva dotazione organica per i quali, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni, sussiste l'assenso al passaggio diretto del personale in eccedenza.</li> <li>3. I posti disponibili sono comunicati ai lavoratori dichiarati in eccedenza che possono indicare le relative preferenze e chiederne le conseguenti assegnazioni, anche con la specificazione delle eventuali priorità; l'ente dispone i trasferimenti nei quindici giorni successivi alla richiesta.</li> <li>4. Qualora si renda necessaria una selezione tra più aspiranti allo stesso posto, si forma una graduatoria sulla base di criteri definiti dagli enti che tengano conto dei seguenti elementi: <ul style="list-style-type: none"> <li>- situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di componenti;</li> <li>- maggiore anzianità lavorativa presso la pubblica amministrazione;</li> <li>- situazione personale del lavoratore portatore di handicap in gravi condizioni psico-fisiche;</li> <li>- particolari condizioni di salute del lavoratore e dei familiari.</li> </ul> </li> <li>5. Gli enti datori di lavoro attivano nei confronti del personale messo in disponibilità le iniziative di formazione e riqualificazione utili per favorirne la ricollocazione, nell'ambito dei piani formativi finanziati dagli enti. Allo stesso personale sono riconosciute le forme di incentivazione di cui all'art. 17, comma 7, del CCNL dell'1.4.1999.</li> </ol>	<p><b>ora art. 33, comma 6, del D.Lgs. 165/2001</b></p> <p><b>ora art.1, comma 2, del D.Lgs. n.165/2001</b></p>

**ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN****Quesito: J 1. E' ancora consentito il comando per gli enti del comparto?**

A seguito della sottoscrizione del CCNL del 14.9.2000, si deve considerare concluso il percorso di equiparazione del lavoro pubblico al lavoro privato e ha trovato, quindi, automatica applicazione la prescrizione contenuta nell'art. 72 del D.Lgs 29/1993, secondo la quale sono state disapplicate tutte le fonti regolatrici del rapporto di lavoro del personale delle Regioni e delle Autonomie locali già contenute negli accordi recepiti in DPR e non confermate dai contratti collettivi stipulati dall'ARAN per lo stesso personale.

Per gli aspetti relativi alla mobilità tra enti è stata certamente disapplicata la disciplina dell'art. 6, commi 21 e 22 del DPR 268. Ciò non significa, naturalmente, che la mobilità ora è impedita per la assenza di una disciplina specifica; si tratta, invece, di individuare in base a quali fonti la stessa mobilità può essere correttamente praticata.

A tal riguardo dobbiamo distinguere tra trasferimento e comando.

Il primo (trasferimento o passaggio diretto) è attualmente regolato dall'art. 33 del D.Lgs 29/ 1993 e può essere attuato con il consenso dell'amministrazione ricevente (che deve disporre di un posto vacante di pari categoria), dell'amministrazione cedente e del dipendente interessato; riteniamo che il posto vacante debba essere ricompreso tra quelli che l'amministrazione ricevente ha destinato all'accesso dall'esterno in base alla programmazione triennale dei fabbisogni.

Il secondo (comando) può essere ugualmente praticato ricorrendo ad una fonte inusuale, almeno per il lavoro pubblico, e cioè al codice civile ed in particolare agli articoli 2103 e 2104; è sulla base di queste norme, infatti, che non prevedono espressamente il comando, che la giurisprudenza di merito ha costruito un istituto del tutto simile al comando di personale del sistema pubblico.

Il dipendente può essere comandato dal proprio datore di lavoro a prestare servizio temporaneamente presso un altro datore di lavoro, nell'ambito dell'esercizio unilaterale del potere direttivo ai sensi del citato art. 2104 del codice civile.

Anche se il comando in esame può soddisfare le esigenze organizzative di entrambi i datori di lavoro, la giurisprudenza ha chiarito che deve essere presente e determinante l'interesse del titolare del rapporto alla utilizzazione del lavoratore presso un altro soggetto beneficiario della prestazione.

Pur potendosi immaginare un comando deciso d'autorità dal titolare del rapporto, è evidente che il consenso del lavoratore rende meno conflittuale tale procedura.

Orbene, se la fonte per la disciplina del comando deve essere individuata nel codice civile, dobbiamo ritenere che non sussistono vincoli o prescrizioni che possano circoscrivere il comando stesso alle sole pubbliche amministrazioni dovendosi, invece, ritenere praticabile anche una mobilità temporanea da e verso aziende private.

Saranno i soggetti interessati al comando a definire consensualmente le condizioni e i tempi della utilizzazione del lavoratore e l'accollo dei relativi oneri finanziari; il tutto con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro ai sensi dell'art. 4, comma 2, del D.Lgs. 29/1993.

**Nota: I riferimenti agli artt. 72, 33 e 4, comma 2 del D. Lgs. 29/93 devono intendersi riferiti, rispettivamente, agli artt. 69, 30 e 5, comma 2 del D. Lgs. 165/2001**

**Quesito: J 4. Come deve essere disciplinata la mobilità interna?**

La disciplina della mobilità interna del personale, sulla base dei criteri generali eventualmente concertati con le OO.SS, rientra, a nostro giudizio, nell'ambito delle "determinazioni per la organizzazione degli uffici e delle misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro" che possono essere assunte dagli organi di gestione dell'ente con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del D. Lgs. 29/1993.

Si tratta, in pratica, di un tipico "regolamento interno o di ente" che non ha natura pubblicistica in quanto viene adottato come espressione del potere direttivo che compete al datore di lavoro secondo i principi fissati dal Codice Civile agli artt. 2086, 2094, e 2104.

Anche in assenza di espresse previsioni locali, riteniamo, quindi, che detto "regolamento interno", essendo una manifestazione dell'attività di gestione, possa essere correttamente affidato alla competenza della posizione dirigenziale di massimo livello; il competente organo di direzione politica potrà, al riguardo, formulare le opportune direttive e fissare le relative priorità.

Gli atti di mobilità interna non sono oggetto di relazioni sindacali specifiche; possiamo suggerire, peraltro, di fornire periodicamente al sindacato una informativa successiva sulla gestione del personale.

**Nota: Il riferimento all'art. 4, comma 2 del D. Lgs. 29/93 deve intendersi riferito all'art. 5, comma 2 del D. Lgs. 165/2001**

**Quesito: J 5. Come si deve procedere per attivare la mobilità esterna di personale tra amministrazioni pubbliche?**

Il passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs 29/1993, consente, in pratica, di coprire celermente un posto vacante nella dotazione organica dell'ente. Per questo motivo riteniamo che tale procedura, ai sensi dell'art. 39 della legge 449/1997, sia correttamente preceduta dalla approvazione del documento sulla programmazione triennale dei fabbisogni di personale che, tra l'altro, dovrà anche stabilire la quantità dei posti che possono essere destinati alle selezioni interne (art. 4 del CCNL del 31.3.1999) e la residua quantità che può essere coperta mediante selezioni pubbliche.

E' evidente, pertanto, che solo nell'ambito dei posti destinati all'accesso mediante selezione pubblica, potrà essere individuato anche il posto (o i posti) che possono essere utilizzati per i passaggi diretti.

**Nota: Il riferimento all'art. 33 del D. Lgs. 29/93 deve intendersi riferito all'art. 30 del D. Lgs. 165/2001**

**Quesito: J 6. Quale trattamento economico deve essere attribuito al personale trasferito da altro ente locale? Deve essere confermato anche il LED?**



Il personale trasferito da altro ente locale, o da altra pubblica amministrazione, in attuazione delle disposizioni vigenti nel tempo per tale specifico istituto (vedi, ora, l'art. 33 del D. Lgs. n. 29/1993) non interrompe il proprio rapporto di lavoro dipendente che continua, invece, senza soluzione di continuità con il nuovo datore di lavoro rappresentato dall'ente presso il quale continuerà a rendere le proprie prestazioni lavorative.

Per questo motivo lo stesso personale ha diritto alla conservazione dell'intero trattamento fondamentale legittimamente conseguito presso l'ente di provenienza, mentre per il salario accessorio dovrà adeguarsi alle regole applicate dal nuovo ente di destinazione.

Nel caso illustrato, il lavoratore interessato alla mobilità (ex settima qualifica) risulta aver conseguito legittimamente il LED, (sia pure attraverso la applicazione della disposizione speciale di cui all'art. 36, comma 5, del DPR 333/1990) il cui valore economico è del tutto assimilabile al trattamento stipendiale e di conseguenza rientra a pieno titolo nel più ampio concetto del trattamento fondamentale.

Di conseguenza riteniamo che allo stesso lavoratore, in sede di inquadramento tra il personale a tempo indeterminato, debba essere confermato il complessivo trattamento stipendiale già acquisito con la conseguente collocazione nella corrispondente posizione economica D2 del nuovo sistema di classificazione.

Tale soluzione appare, altresì, del tutto coerente con le regole che hanno caratterizzato il primo inquadramento del personale alla data del 31.3.1999.

**Nota: Il riferimento all'art. 33 del D. Lgs. 29/93 deve intendersi riferito all'art. 30 del D. Lgs. 165/2001**

**Quesito: J 9. L'incremento economico derivante da progressione orizzontale deve essere riconosciuto anche in fase di trasferimento ad altro ente?**

Riteniamo utile chiarire, preliminarmente, che l'incremento economico acquisito a seguito di progressione orizzontale nella categoria deve essere identificato in un incremento stipendiale e, quindi, per sua natura, irreversibile e consolidato nel patrimonio retributivo del lavoratore.

Il personale trasferito per mobilità volontaria, pertanto, che abbia beneficiato di una progressione orizzontale con decorrenza da una data precedente a quella del trasferimento stesso, ha diritto, pertanto, al riconoscimento e alla conservazione del predetto beneficio anche nel nuovo ente di destinazione.

**Quesito: J 10. In caso di passaggio ad altro ente per mobilità, è possibile richiedere la ripetizione di un periodo di prova?**

La disciplina dei vigenti contratti collettivi di lavoro non consente la ripetizione del periodo di prova, neanche in presenza di un trasferimento in un altro ente, dal momento che non vi è costituzione di un nuovo rapporto di lavoro.

**Quesito: J 11. Per il trasferimento tra enti è necessaria la preventiva programmazione dei fabbisogni di personale? Devono essere adottati criteri per la valutazione di una pluralità di richieste?**

Nel merito dei quesiti, riteniamo utile illustrare i seguenti orientamenti:

1. in relazione al primo quesito, dobbiamo sottolineare che la programmazione rappresenta nella disciplina delle assunzioni un elemento assolutamente imprescindibile, come dimostrato dalla circostanza che l'art.6, comma 6, del D.Lgs.n.165/2001 la colloca tra gli adempimenti la mancanza dei quali impedisce all'ente l'assunzione di nuovo personale; tuttavia, la predisposizione e l'approvazione formale della stessa non rappresenta un elemento assolutamente immodificabile in relazione all'anno di riferimento della stessa, in quanto, diversamente ritenendo, si verrebbe a determinare un vincolo rigido nell'attività di gestione del personale, in grado di impedire all'ente di soddisfare le eventuali ed imprevedute esigenze di personale insorte solo successivamente all'approvazione della programmazione dei fabbisogni; pertanto, nel caso in esame l'ente dovrà procedere necessariamente all'integrazione della programmazione triennale, in coerenza con le previsioni del citato art.6 del D.Lgs.n.165/2001;

2. per ciò che attiene al secondo quesito, la mancanza di specifiche regole, sia nell'art.30 del D.Lgs.n.165/2001 che nei contratti di comparto, attribuisce la gestione dell'istituto esclusivamente alle autonome valutazioni e decisioni dei singoli enti interessati ai processi di mobilità volontaria; al fine di assicurare una gestione corretta e trasparente, e soprattutto al fine di evitare il determinarsi di situazioni ingiustificate di disparità di trattamento, con possibile contenzioso, soprattutto nei casi in cui vi siano più soggetti interessati, sarebbe auspicabile la predisposizione preventiva da parte dell'ente di un complesso di specifiche regole in materia, utilizzando a tal fine lo strumento, sicuramente più flessibile del Regolamento degli Uffici e dei Servizi, del regolamento aziendale di stampo privatistico. In tale sede potranno essere presi in considerazione i criteri che l'ente ritiene più opportuni rispetto alla finalità di fondo perseguita di assumere nuovo e qualificato personale, secondo modalità che garantiscano maggiore celerità, efficienza ed economicità rispetto al ricorso al concorso pubblico: profilo posseduto presso l'amministrazione di provenienza; anzianità di servizio; altre esperienze lavorative; età anagrafica; ecc. Consigliamo, inoltre, di fare particolare attenzione al trattamento economico, fisso e continuativo, in godimento del dipendente presso l'ente o amministrazione di provenienza, soprattutto nel caso di mobilità tra amministrazioni di diversi comparti. Infatti, poiché tale trattamento deve essere salvaguardato, dato che la mobilità non comporta l'estinzione del precedente rapporto ma solo la

continuazione dello stesso con un nuovo datore di lavoro, e lo stesso potrebbe essere anche significativamente superiore rispetto a quello previsto per il posto da ricoprire, in base al CCNL del comparto Regioni-Autonomie Locali, data la differenza stipendiale che può intercorrere da comparto a comparto, la mancanza di una adeguata valutazione preventiva dello stesso potrebbe tradursi nell'accollo all'ente di un onere superiore a quello previsto per la ordinaria copertura del posto stesso.

**Quesito: J 12. Con quali criteri può essere correttamente individuato il personale da collocare in disponibilità ai sensi dell'art. 33 del d. lgs. n. 165 del 2001?**

L'art.33, comma 2, ultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, espressamente stabilisce che ove l'eccedenza riguardi un numero di lavoratori inferiore a 10 trovano applicazione direttamente i commi 7 ed 8 ( e non anche i commi 3, 4 e 5) dello stesso art.33, concernenti il diretto collocamento in disponibilità del personale in esubero.

Per ciò che attiene ai criteri per l'individuazione del personale da collocare in disponibilità riteniamo che, in virtù dell'espresso richiamo contenuto nel citato art.33 del D.Lgs.n.165/2001, debba farsi riferimento a quelli indicati nell'art.5, commi 1 e 2, della legge n.223/1991. Tali criteri possono, in base allo stesso art.5 della legge n.223/1991, essere integrati o del tutto sostituiti da quelli individuati in sede di contrattazione collettiva, anche di livello decentrato. A garanzia di una effettiva tutela dei lavoratori, secondo la giurisprudenza (Cass.23.3.1998 n.3057, tale individuazione contrattuale dei criteri deve intervenire, con carattere di generalità ed astrattezza, in un momento logicamente e temporalmente diverso rispetto alla procedura in cui devono trovare applicazione, nel senso che non possono essere definiti in vista di una specifica procedura di esubero. Ricordiamo, inoltre, che in materia potrebbe trovare utile applicazione anche la disciplina dell'art.25 del CCNL del 14.9.2001 in materia di passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza. Trattandosi di una vicenda che coinvolge aspetti applicativi di disposizioni di legge suggeriamo di prendere in considerazione anche le indicazioni fornite in materia del Dipartimento per la Funzione Pubblica.

**Quesito: J 13. L'indennità prevista dall'art. 5 della L. 65/1986 spetta indistintamente a tutto il personale inquadrato nei profili dell'area della vigilanza ? Detta indennità continua ad essere corrisposta anche al dipendente che, a seguito di trasferimento, non svolga più i compiti previsti dal citato art. 5 della L. 65/86?**

Nel merito del quesito formulato, riteniamo di dover esprimere parere negativo.

Infatti, l'indennità di vigilanza di cui all'art.5 della legge n.65/1986, non rappresenta un'indennità professionale legata cioè esclusivamente al mero possesso di un determinato profilo professionale (come, ad esempio, per l'indennità prevista dall'art.31, co.7, per il personale educativo degli asili nido) ma la sua erogazione è strettamente legata all'effettivo svolgimento di tutti i compiti e le funzioni espressamente indicate nello stesso art.5 della legge n.65/1986.

Sulla base di tale regola, pertanto, non tutto il personale dell'area di vigilanza, per il solo fatto di essere inquadrato in profili di tale area, beneficia di tale indennità ma solo quello che, in possesso dei requisiti prescritti, svolge effettivamente le funzioni di cui al citato art.5 della legge n.65/1986.

Pertanto, a maggior ragione, si deve escludere che la suddetta indennità possa continuare ad essere corrisposta ad un dipendente, che a seguito di processi di mobilità, non risulti più inquadrato in profili dell'area della vigilanza e non sia più addetto ai compiti dell'art.5 della legge n.65/1986.

**Quesito: J 14. Qual è il trattamento giuridico e normativo da applicare al personale degli enti locali che opera presso gli uffici del Palazzo di Giustizia?**

Il personale comunale che opera presso gli uffici del palazzo di Giustizia è, a tutti gli effetti, "comandato". Tale affermazione si desume al punto 2 della Circolare del Ministero della Giustizia DG OG -Uff II- del 7/9/2000, da Voi citata, in cui si individuano i soggetti autorizzati a chiedere il comando del personale comunale. In riferimento a tale istituto si vedano alcuni quesiti pubblicati nel nostro sito internet all'indirizzo: [www.aranagenzia.it](http://www.aranagenzia.it), ed in particolare J1 dell'Istituto Mobilità e trasferimenti e T8 dell'Istituto Risorse ex art. 15 CCNL 1/4/1999.

Al Comune verrà rimborsato, da parte del Ministero della Giustizia, il trattamento fondamentale corrisposto al personale in oggetto, come specificato al punto 3 della sopracitata Circolare <<con esclusione, quindi, di ogni voce retributiva accessoria>>.

Il trattamento accessorio del personale comandato è a carico dell'Amministrazione di destinazione, in quanto la stessa fruisce delle relative prestazioni (lavoro straordinario, eventuali turni o reperibilità, compensi per progetti di produttività, ecc.).

Il personale comandato ha diritto ad essere valutato dall'ente di formale appartenenza (quindi dal Comune) ai fini della progressione economica orizzontale; quanto agli strumenti e procedure per la valutazione si rimanda al sito internet, quesito Q.25 dell'Istituto Progressione economica orizzontale.

Il personale in oggetto, è ancora dipendente del Vostro Ente e, pertanto, ha diritto alla applicazione di tutte le disposizioni contrattuali di nuovi CCNL del Comparto delle Regioni e delle Autonomie locali ed in modo particolare di quelle concernenti le rivalutazioni del trattamento economico tabellare.

**Quesito: J 15. Dipendente del ruolo direttivo della polizia di stato trasferito presso un ente locale: è corretto corrispondergli un assegno personale riassorbibile pari all'importo della speciale indennità pensionabile in godimento? E' corretto quantificare annualmente detto assegno, comprendendo in esso anche la quota della 13<sup>^</sup>, e corrisponderlo per 12 mensilità ? Quali sono gli incrementi del trattamento economico che determinano l'effetto di riassorbimento?**

Sembra ragionevole e, quindi, anche praticabile, la soluzione da voi ipotizzata in ordine alla quantificazione annua, comprensiva della tredicesima, dello speciale assegno personale riassorbibile attribuito al dipendente trasferito dal ruolo direttivo della Polizia di Stato e del pagamento dello stesso assegno in dodici mensilità; tale assegno, in ogni caso, non doveva essere corrispondente all'importo della indennità pensionabile, ma alla differenza tra il complessivo trattamento fondamentale fruito dal dipendente e quello attribuito come trattamento tabellare della categoria di inquadramento; possiamo ritenere ragionevole che il riassorbimento dell'assegno personale debba riguardare qualunque tipologia di incremento del trattamento tabellare iniziale.

**Quesito: J 17. Quale ente deve farsi carico del salario accessorio del personale comandato ? Il personale in questione conserva l'indennità prevista dall'art. 37, comma 1 lettera b) del CCNL del 6.7.1995 che gli veniva corrisposta dall'ente di provenienza?**

Nel merito del quesito formulato, riteniamo utile precisare che:

a) Nel caso di distacco (il comando come istituto giuridico previsto e disciplinato dal Testo Unico degli Impiegati Civili dello Stato, a seguito della sottoscrizione del secondo CCNL di comparto del 14.9.2000, non può più trovare applicazione da parte degli enti, ai sensi dell'art.69 del D.Lgs.n.165/2001), del dipendente di un ente presso altro ente o amministrazione, secondo una regola generale ormai consolidata nella prassi applicativa, il trattamento accessorio viene corrisposto dall'ente presso il quale lo stesso rende la sua prestazione; infatti, operando presso un datore di lavoro, in senso funzionale, diverso da quello in senso proprio (l'ente di appartenenza), allo stesso non può non essere applicata la medesima disciplina del trattamento accessorio valevole per gli altri lavoratori in servizio presso il primo; è appena il caso di evidenziare che i relativi oneri sono a carico dell'ente e amministrazione che ne utilizza effettivamente le prestazioni e che, conseguentemente, a tal fine fa riferimento alle previsioni e agli istituti previsti dal CCNL applicabile, di conseguenza dal momento del distacco (comando) provvederà a sospendere il pagamento del trattamento accessorio al lavoratore distaccato, che sarà assunto da tale momento dall'ente o amministrazione utilizzatrice delle sue prestazioni;

b) Relativamente all'indennità di cui all'art.37, comma 1, lett.b), essa deve essere sospesa in quanto ai fini della sua corresponsione, secondo il parere fornito in materia dal Dipartimento delle Funzioni Pubbliche n. 698 del 2/2/2001, è necessario che il personale, in possesso della qualifica di agente di pubblica sicurezza conferita dal Prefetto in base alla legge n.469/1978, eserciti in modo concreto tutte le funzioni previste dagli artt.5 e 10 della legge n.65/1986 (polizia giudiziaria, polizia stradale e funzioni ausiliarie di pubblica sicurezza). Pertanto, essa non può essere corrisposta al personale distaccato o comandato in posizione di lavoro non comportanti l'espletamento di tutte le predette funzioni.

**Quesito: J19. I dipendenti che siano stati trasferiti da un ente presso il quale percepivano il buono pasto ad una nuova amministrazione, che ha deciso di attribuire i buoni pasto a tutto il personale solo dopo alcuni mesi dalla presa di servizio dei dipendenti trasferiti, possono pretendere il buono pasto (o qualche forma di indennizzo) per il periodo intermedio tra la presa di servizio presso il nuovo ente e la decisione dello stesso ente di attribuire i buoni pasto ?**

L'art. 45, comma 1 del CCNL del 14.9.2000 prevede espressamente che “gli enti, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 46, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi, previo confronto con le organizzazioni sindacali.”

E' del tutto evidente che l'istituzione del servizio mensa o l'attribuzione del buono pasto non sono un obbligo per l'ente che può farlo ove ciò sia ritenuto congruo rispetto al proprio assetto organizzativo e compatibile con le risorse disponibili.

Se l'ente non ha alcun obbligo di istituire il servizio mensa o di sostituirlo con la corresponsione del buono pasto, è evidente che il dipendente non ha diritto a percepirlo fino a quando detto servizio non sia stato regolamentato, previo confronto con le OO.SS., dall'ente in cui presta servizio. Non può avere alcuna rilevanza il fatto che l'ente di provenienza corrispondesse i buoni pasto prima del trasferimento.

Pertanto, siamo dell'avviso che i dipendenti non possano lamentare la lesione di alcun diritto per il fatto di non aver percepito i buoni pasto nel periodo intermedio tra la presa di servizio presso il vostro ente e la decisione, previo confronto con le OO.SS., di attribuire i buoni pasto.

Si precisa, inoltre, che in nessun caso sarebbe possibile corrispondere buoni pasto arretrati o procedere alla loro monetizzazione: infatti, l'art. 45, comma 6 del CCNL del 14.9.2000 esclude espressamente "ogni forma di monetizzazione indennizzante".

**Quesito: J20. Come può essere salvaguardato il dipendente trasferito dalla Regione ad un Ente di nuova istituzione e che, per una serie di sfortunate coincidenze temporali, sia rimasto escluso dalla progressione economica orizzontale sia presso la Regione sia presso la nuova amministrazione ?**

Siamo del parere che l'eventuale soluzione vada ricercata nelle norme che hanno disciplinato l'istituzione del vostro ente ed il passaggio ad esso del personale regionale: in assenza di una specifica clausola di salvaguardia, purtroppo, il personale indicato potrà beneficiare, se in possesso dei prescritti requisiti, solo delle future progressioni economiche.

**QUESITO: J21. Qual è la procedura da seguire per la gestione dell'eccedenza di personale di una sola unità ? E' legittimo individuare l'unità di personale eccedente in un dipendente che, ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. 503/1992, abbia chiesto il trattenimento in servizio per un biennio oltre i limiti fissati per il collocamento a riposo e collocarlo a riposo d'ufficio ?**

In caso di eccedenze di personale, tutte le pubbliche amministrazioni sono tenute a seguire la procedura prevista dall'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 (si noti che anche l'art. 36 della L. 448/2001 rinvia, in materia, alle vigenti disposizioni di legge e di CCNL - si vedano anche gli artt. 260 e 259 del D. Lgs. 267/2000).

Del resto, anche l'art. 4, comma 2, lettera l) del CCNL dell'1.4.1999, nel prevedere che **le modalità di gestione delle eccedenze di personale siano oggetto di contrattazione integrativa decentrata**, ha espressamente rinviato alla disciplina, ai tempi e alle procedure di cui all'art. 35 del D. Lgs. 29/93 (oggi art. 33 del D. Lgs. 165/2001), mentre l'art. 25 del CCNL del 14.9.2000, sottoscritto ai sensi dell'art. 33, comma 6 del D. Lgs. 165/2001, ha previsto una particolare procedura per facilitare il passaggio del personale in eccedenza ad altre amministrazioni.

L'unica particolarità, quando l'eccedenza è inferiore alle 10 unità, è che l'ente può limitarsi ad applicare le disposizioni previste **dai commi 7 e 8 del medesimo articolo** (v. art.33, comma 2 D. Lgs. 165/2001).

Qualora le parti negoziali, in sede locale, intendessero avvalersi delle facoltà di determinare ex novo o specificare i criteri da utilizzare per l'individuazione di lavoratori da collocare in disponibilità, in sostituzione o in aggiunta di quelli previsti dalla legge n. 223/1991, occorre ricordare che tale operazione deve avere carattere di oggettività ed intervenire in via anticipata, e comunque non in vista di una specifica dichiarazione di esubero. In tal senso è consolidato l'orientamento della Cassazione.

I criteri per individuare il personale eccedente sono quelli indicati nell'art. 5, commi 1 e 2, della L. 223/91, espressamente richiamati dall'art. 33, comma 1 del D. Lgs. 165/2001.

Il citato art. 33, comma 7, prevede la possibilità di collocare in disponibilità solo "il personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della medesima amministrazione e che non possa essere ricollocato presso altre amministrazioni, ovvero che non abbia preso servizio presso la diversa amministrazione che, secondo gli accordi intervenuti ai sensi dei commi precedenti, ne avrebbe consentito la ricollocazione".

Siamo del parere che il lavoratore di cui alla vostra e-mail non possa essere escluso dalle tutele sopraindicate solo perché ha deciso di rimanere in servizio per altri due anni pur avendo raggiunto il 65° anno di età: una volta esercitata la facoltà prevista dal D. Lgs. 503/92, il suo interesse a rimanere in servizio vale quanto quello degli altri dipendenti e non può essere collocato a riposo d'ufficio, sia perché, in tal modo, sarebbe vanificata la previsione del D. Lgs. 503/92, sia perché la disciplina dell'indennità di disponibilità contenuta nell'art. 33, comma 8 del D. Lgs. 165/2001 sembra speciale rispetto a quella della diversa indennità di mobilità prevista dall'art. 7 della L. 223/91.

In conclusione, siamo del parere che codesto Comune debba necessariamente gestire la denunciata eccedenza di personale secondo le modalità indicate nel contratto integrativo decentrato [art. 4, comma 2 lettera l) del CCNL dell'1.4.1999] e nel rispetto della procedura prevista dall'art. 33, commi 7 ed 8 del D. Lgs. 165/2001.

**CAPO IV**  
**INTERRUZIONE E SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**Ferie**  
**(Art. 18 CCNL del 6/7/1995)**

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, escluse le indennità previste per prestazioni di lavoro straordinario e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.
2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall' articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
3. I dipendenti neo assunti nella pubblica amministrazione dopo la stipulazione del presente contratto hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.
4. Dopo 3 anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti nel comma 2.
5. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2 e 3 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall' articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77. E' altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.
7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all' art. 19 conserva il diritto alle ferie.
9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile, non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 16. Esse sono fruite nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
10. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre.
11. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio; il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.
12. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

<p>13. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.</p> <p>14. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. L'amministrazione deve essere stata posta in grado di accertarle con tempestiva informazione.</p> <p>15. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre il termine di cui ai commi 12 e 13.</p> <p>16. Fermo restando il disposto del comma 9, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse.</p> <p><b>Dichiarazione congiunta n. 5 CCNL 5/10/2001</b> Le parti concordano nel ritenere che il ripristino della festività del 2 giugno come giorno festivo, secondo le previsioni della legge n.336/2000 non comporta alcuna conseguenza rispetto alle 4 giornate di festività soppresse attribuite dalla legge n.937/1977, dato che si tratta di una disciplina legislativa immediatamente precettiva che non prevede alcun effetto riduttivo sul numero delle festività stabilite nella citata legge n.937/1977.</p>	
---	--

#### ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

**Quesito: D 1. E' possibile fruire delle ferie ad ore? E' possibile accordare mezza giornata di ferie?**

Le ferie non possono essere fruite ad ore.

**Quesito: D 2. Il personale che opera su turni ha diritto a 28 o a 32 giorni di ferie?**

Per stabilire se spettino 28 o 32 giorni di ferie, non ha alcuna rilevanza il fatto che il personale ruoti su turni per 365 giorni all'anno: ciò che conta è l'articolazione settimanale dell'orario di lavoro (5 o 6 giorni).

**Quesito: D 3. Chi deve considerarsi neo assunto ai sensi dell'art.18 del CCNL del 6.7.1995?**

Ai fini dell'applicazione dell'art.18, è personale neo assunto quello al primo impiego nella pubblica amministrazione. Se si tratta di personale con rapporto a termine vige la disciplina dell'art.7 del CCNL del 14.9.2000, per cui allo stesso competono solo i giorni maturati in relazione alla durata del rapporto di lavoro, anche se abbia prestato altri servizi presso lo stesso ente o in enti diversi.

**Quesito: D 4. Si possono pagare le ferie non godute anche prima della risoluzione del rapporto di lavoro?**

Il pagamento delle ferie non godute ha luogo solo ed esclusivamente al momento della risoluzione del rapporto nei casi previsti dalla disciplina contrattuale vigente.

**Nota esplicativa del: 18/01/2002**

**I compensi per ferie non godute sono stati disciplinati dall'art. 10 del CCNL del 5/10/2001.**

**Quesito: D 5. Come si provvede alla definizione del periodo di ferie fruibili dal dipendente?**

Ai fini della determinazione del periodo di godimento delle ferie, non può che farsi riferimento alle previsioni contenute nell'art.18 del CCNL del 6.7.1995 che trovano il loro immediato riscontro e fondamento nell'art.2109 del c.c.(vedi anche quesito D6).

**Quesito: D 6. Come si deve interpretare il comma 13 dell'art.18 del CCNL in materia di trasporto di ferie residue sul nuovo anno?**

La clausola ha inteso disciplinare l'ipotesi nuova, rispetto alla precedente disciplina, del rinvio delle ferie al di là del termine prestabilito del 31 dicembre di ogni anno in presenza di " motivate esigenze di carattere personale" del dipendente. In tal caso esse compatibilmente con le esigenze di servizio dovranno essere fruito entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di spettanza. Pertanto, qualunque esigenza, purché motivata, del dipendente può dar luogo al rinvio all'anno successivo e non deve trattarsi quindi necessariamente di impossibilità di fruizione delle stesse da parte dell'interessato. Infatti, il concetto di " motivate esigenze personali" è sicuramente più ampio e generico di quello di "impossibilità", e quindi può ricomprendere ipotesi riconducibili alle più diverse motivazioni e non solo quelle di impedimento oggettivo o soggettivo alla fruizione delle ferie, come avveniva precedentemente in virtù dell'art. 4 del DPR n. 395/1988.

In tale contesto normativo, il diritto del dipendente è soggetto al solo limite espressamente previsto delle esigenze di servizio che possono condizionare la fruizione delle ferie entro il 30 aprile dell'anno successivo, senza valutazione da parte dell'amministrazione dei motivi addotti dal dipendente ai fini del rinvio. Le ipotesi di rinvio dovrebbero, tuttavia, rappresentare un'eccezione nell'ambito della nuova disciplina, che, in virtù del richiamo all'art. 2109 c.c. ed ai principi di buona organizzazione, consente alle amministrazioni di procedere ad una adeguata programmazione annuale dei calendari feriali del personale, in modo da evitare ogni possibile disfunzione, ed anche, in caso di inerzia o di resistenza dei dipendenti rispetto a tali piani, di fissare essa stessa i periodi di fruizione delle ferie.

**Quesito: D 7. Che cosa avviene nell'ipotesi in cui nell'ultimo anno di servizio il dipendente, all'atto del collocamento a riposo, non abbia potuto usufruire delle ferie maturate nel corso dell'anno stesso?**

In tale ipotesi particolare, riteniamo che si possa procedere alla monetizzazione delle ferie in quanto si tratta di un caso in cui la mancata fruizione delle stesse non è imputabile in alcun modo ad una precisa volontà in tal senso del dipendente ma ad un evento oggettivo, di carattere impeditivo, come appunto la malattia protrattasi nel tempo, che non può risolversi in un danno per il lavoratore. Si tratta, in sostanza, di una applicazione analogica dello stesso principio espressamente previsto nell'ipotesi di licenziamento del dipendente per superamento del periodo massimo di conservazione del posto nell'ambito della nuova disciplina dell'assenza per malattia. Ovviamente, la monetizzazione sarà possibile solo nell'ipotesi in cui la malattia per il suo protrarsi nel tempo fino alla data di collocamento a riposo non abbia lasciato alcuna possibilità di fruizione delle ferie da parte del dipendente.

**Nota: I compensi per ferie non godute sono disciplinati dall'art. 10 del CCNL del 5.10.2001**

**Quesito: D 8. Che cosa avviene delle ferie non godute nell'ipotesi di dimissioni del dipendente per motivi personali?**

In tal caso trova applicazione l'art. 7 del CCNL integrativo del 13.05.1996, concernente l'istituto del preavviso. Il dipendente che intende risolvere il rapporto è tenuto a rispettare i termini di preavviso stabiliti dallo stesso articolo in relazione all'anzianità posseduta. Il comma 6 dell'art.7 espressamente stabilisce che, durante il periodo di preavviso, le ferie non possono essere assegnate, e quindi fruito dal dipendente, e pertanto si fa luogo al pagamento sostitutivo delle stesse ricomprendendo, ovviamente, nel computo tutte le ferie maturate e non godute dal dipendente ai sensi dell'art. 18, comma 16, anche prima e durante il preavviso.

**Nota: I compensi per ferie non godute sono disciplinati dall'art. 10 del CCNL del 5.10.2001**

**Quesito: D 9. Che cosa avviene nell'ipotesi che il dipendente non fruisca, per ragioni di servizio, delle ferie residue entro il primo semestre dell'anno successivo o nel caso che la mancata fruizione derivi dalla mancata richiesta dell'interessato?**

Le ipotesi considerate rappresentano aspetti patologici della disciplina delle ferie che possono essere trattate congiuntamente in quanto analoghe sono le conseguenze che ad esse si riconnettono. Infatti, esclusa sia la monetizzazione delle ferie sia la perdita delle stesse, dato che si tratta di un diritto irrinunciabile, riteniamo che il dipendente possa fruirne anche al di là dei termini fissati ma sarà l'amministrazione, eventualmente, a fissare i periodi di fruizione, in applicazione dell'art.2109 del c.c. che stabilisce che le ferie sono assegnate dal datore di lavoro tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore.

Come si è già detto le ipotesi considerate sono aspetti patologici della disciplina prevista dal CCNL del 6.7.1995 e quindi dovrebbero avere un carattere del tutto eccezionale. Normalmente, infatti, l'amministrazione garantisce la continuità dei servizi ed assicura il godimento delle ferie ai propri dipendenti, nel rispetto anche delle scadenze previste dal contratto, avvalendosi del citato art.2109 del c.c. attraverso la predisposizione di appositi e completi piani ferie e in caso di inerzia dei lavoratori o di mancata predisposizione dei piani stessi anche attraverso l'assegnazione d'ufficio delle ferie. E' appena il caso di ricordare che in caso di disfunzioni organizzative determinatesi a seguito della cattiva gestione dei poteri datoriali, tra cui rientrano sicuramente quelli di amministrazione del personale, e tradottesi in un

danno, anche funzionale, per l'amministrazione, il dirigente potrebbe essere chiamato a risponderne alla luce di quella responsabilità dirigenziale più volte richiamata dal D.Lgs n.29 del 1993.

**Nota: Il rinvio al D. Lgs. 29/93 deve intendersi riferito al D. Lgs. 165/2001**

**Quesito: D10. Quanti giorni di ferie spettano ad un dipendente che sia impiegato per due mesi all'anno in regime orario di settimana corta (5 gg.) e per i restanti mesi in regime di settimana lunga (6 gg.) ? In generale come si calcolano le ferie in tutti i casi di passaggio da un regime all'altro?**

Nei mesi in cui il dipendente è impiegato in regime orario di settimana corta matura n. 2,33 giorni di ferie al mese, pari a 28/12. Nei mesi in cui è impiegato in regime orario di settimana lunga matura invece 2,66 giorni di ferie al mese, pari a 32/12. Quindi egli avrà diritto per i primi due mesi a 4,66 giorni di ferie e per i restanti mesi a 26,6 giorni di ferie, pari a complessivi 31,26 giorni di ferie. Non essendo possibile considerare la frazione come giorno intero, il dipendente, nel caso in esame, avrà diritto a 31 giorni di ferie.

**Quesito: D11. Per poter rinviare le ferie al primo quadrimestre dell'anno successivo il dipendente deve fornire dettagliata motivazione? E' necessario che si tratti di esigenze personali riferite all'anno di spettanza?**

L'art.18 del CCNL del 6.7.1995 usa una dizione piuttosto generica, che non sembra consentire interpretazioni troppo restrittive. Pertanto, fermo rimanendo il principio che l'effettivo godimento delle ferie è comunque condizionato dalle esigenze di servizio, il dipendente non ha, in linea di principio, l'onere di documentare alcunché, potendosi limitare a chiedere il rinvio per esigenze personali. Ribadiamo che le esigenze personali non necessariamente si identificano con impedimenti personali di carattere soggettivo o oggettivo. Pertanto, l'amministrazione dovrà limitarsi a valutare la possibilità di accogliere la domanda in relazione alle esigenze di servizio.

**Quesito: D12. In caso di collocamento a riposo per assoluta e permanente inidoneità a proficuo lavoro le ferie non godute si pagano?**

In tale ipotesi particolare riteniamo che si possa procedere alla monetizzazione delle ferie in quanto si tratta di un caso in cui la mancata fruizione delle stesse non è imputabile in alcun modo ad una precisa volontà del dipendente ma ad un evento oggettivo di carattere impeditivo, che non può risolversi in un danno per il lavoratore. Si tratta, in sostanza, di una applicazione analogica dello stesso principio espressamente previsto nell'ipotesi di licenziamento del dipendente per superamento del periodo massimo di conservazione del posto nell'ambito della nuova disciplina dell'assenza per malattia.

**Nota: I compensi per ferie non godute sono disciplinati dall'art. 10 del CCNL del 5.10.2001**

**Quesito: D13. Dimissioni presentate in data immediatamente precedente la decorrenza del termine di preavviso. E' possibile monetizzare le ferie non godute?**

I casi in cui è possibile monetizzare le ferie sono eccezionali e tassativamente elencati nel CCNL. Tra questi, vi è il caso del "preavviso lavorato" disciplinato nell'art. 39, comma 6, del CCNL del 6.7.1995, così come modificato dal CCNL del 13.5.1996. Precisiamo, però, che al fine della monetizzazione delle ferie è comunque necessario che il loro mancato godimento, anche in base ai principi di correttezza e buona fede, non sia imputabile al dipendente. Ciò che rileva, in altri termini, non è semplicemente il fatto che il dipendente abbia presentato le dimissioni in data immediatamente precedente la decorrenza del termine di preavviso, ma il motivo del mancato godimento delle ferie (e si ricordi che della gestione delle ferie risponde il dirigente).

**Nota: I compensi per ferie non godute sono disciplinati dall'art. 10 del CCNL del 5.10.2001**

**Quesito: D14. L'amministrazione può rinunciare a parte del preavviso per consentire il godimento delle ferie maturate e non godute a un dipendente dimissionario se il mancato godimento delle stesse è dovuto ad assenza per infortunio sul lavoro protrattasi sino all'inizio del periodo di preavviso?**

In un caso del genere, l'amministrazione dovrebbe procedere alla monetizzazione delle ferie maturate e non godute ai sensi dell'art. 39, comma 6, del CCNL del 6.7.1995, essendo del tutto evidente che il loro mancato godimento non è comunque riconducibile alla volontà del dipendente.

**Nota: I compensi per ferie non godute sono disciplinati dall'art. 10 del CCNL del 5.10.2001**

**Quesito: D15. In caso di passaggio a regime orario di settimana corta, le ferie fruito in una giornata destinata al rientro pomeridiano possono essere rapportate ad ore al fine di stabilire il residuo ferie? Le ferie eventualmente**



**maturate in regime orario di settimana lunga e non ancora godute al momento del passaggio al nuovo orario devono essere riproporzionate?**

La risposta al primo quesito può essere rinvenuta già nella circolare del Dipartimento per la Funzione Pubblica n. 8 del 1993 in base alla quale "... 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." Circa il secondo quesito, è evidente che non è possibile riproporzionare le ferie, in quanto maturate in relazione ad un periodo lavorato in regime orario di settimana lunga. Una diversa soluzione si tradurrebbe evidentemente in un pregiudizio per il dipendente.

**Quesito: D16. Come devono essere calcolate le ferie per i lavoratori che effettuano un orario settimanale in parte su sei giornate e in parte su cinque? Come devono essere conteggiati i giorni lavorativi e in base a quali criteri?**

Per i lavoratori che effettuano un orario settimanale in parte su sei giornate e in parte su cinque giornate: a) le ferie vanno calcolate separatamente per i due periodi e in proporzione al peso di ciascuno; b) nel periodo di fruizione delle ferie, devono essere conteggiati i giorni considerati lavorativi in base alla articolazione dell'orario (5 o 6 giorni) del soggetto interessato nel periodo considerato; c) il dipendente è libero di chiedere un giorno di ferie secondo le sue convenienze, il dirigente è libero di rifiutarle secondo le prioritarie esigenze organizzative che deve tutelare.

**Quesito: D17. Possono essere recuperate le festività cadenti in giorno non lavorativo?**

Nel comparto del personale delle regioni e delle autonomie locali non esiste alcuna disposizione che consenta di pagare o di compensare il caso di una festività cadente in giorno non lavorativo. Il CCNL ha disciplinato in modo esaustivo tutta la materia delle ferie e delle festività e non consente rinvii di alcun genere.

**Quesito: D18. Come devono essere conteggiate le ferie per un dipendente che ha una articolazione in turni di 4 giornate seguite da 2 di riposo?**

La disciplina delle ferie è contenuta nell'art. 18 del CCNL del 6.7.1995 che, in proposito, prevede due singole ipotesi di quantificazione: 32 o 20 giorni, rispettivamente per i dipendenti con orario articolato su sei ovvero su cinque giorni lavorativi. Tutte le tipologie di orario, pertanto, stante la rigida previsione contrattuale, dovranno essere ricondotte, per analogia, ad una delle ipotesi citate.

Nel caso in cui ci sia una articolazione in turni di 4 giornate lavorative seguite da 2 giornate di riposo, riteniamo che possano essere ragionevolmente riconosciute 28 giornate di ferie annuali. Il relativo computo non considera, naturalmente, i giorni di riposo cui il soggetto interessato avrebbe avuto diritto qualora avesse continuato a prestare il proprio servizio in turno.

**Quesito: D19. Quali sono le condizioni che consentono il pagamento delle ferie non godute? Come comportarsi di fronte ad un accumulo consistente di ferie non fruite negli anni precedenti?**

Secondo la disciplina contenuta nell'art.18 del CCNL del 6.7.1995 il pagamento sostitutivo delle ferie può aver luogo solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e relativamente a quelle non godute dal dipendente per ragioni di servizio.

Su tale disciplina di base si è innestata la previsione dell'art.7del CCNL del 13.5.1996, che relativamente al preavviso, stante il divieto di assegnazione delle ferie durante tale periodo, prevede il pagamento delle stesse.

*Il comma 8 di tale articolo*, prevede, poi, che in caso di decesso del dipendente l'amministrazione debba ugualmente corrispondere agli eredi, nell'ambito di compensi ad essi spettanti, anche la somma corrispondente ai giorni di ferie maturate e non godute.

Cogliamo l'occasione per due ulteriori precisazioni.

Già nel vigore del precedente testo del D.Lgs.n.29/1993, ma a maggior ragione dopo l'avvenuto completamento del processo di privatizzazione del rapporto di lavoro pubblico ad opera dei DD.Lgs.n.80/1998 e n.387/1998, l'attività di gestione del personale non costituisce più attività amministrativa e non richiede quindi determinate amministrative e delibere di giunta. Essa, infatti, in base all'art.4, comma 2,del nuovo testo del D.Lgs.n.29/1993, rientra tra quelle ricondotte alla esclusiva competenza del dirigente ("del responsabile del servizio, in caso di enti privi di dirigenza") che vi provvede con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro e, quindi, con atti di diritto privato.

Inoltre, con specifico riferimento all'istituto delle ferie, riteniamo opportuno evidenziare che i profili esposti devono considerarsi aspetti patologici della disciplina dello stesso. Infatti, occorre ricordare che nella vigente regolamentazione, fermo restando la necessità di assicurare la fruizione del diritto da parte del dipendente, l'ente, in base, alle previsioni dell'art.18 è chiamato a governare responsabilmente l'istituto attraverso la programmazione delle ferie. Tale aspetto assume particolare rilievo anche nei casi in cui il dipendente non abbia fruito delle ferie nell'anno di maturazione per ragioni di servizio. Quindi, l'istituto non dipende, nelle sue applicazioni, esclusivamente dalla volontà del dipendente.

L'art.2109 c.c. espressamente stabilisce che le ferie sono assegnate dal datore di lavoro, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore. L' applicazione di tale disciplina, pertanto, nel caso di inerzia del

lavoratore o di mancata predisposizione del piano ferie annuale, consente all'ente anche la possibilità di assegnazione di ufficio delle ferie.

**Note:** - **I compensi per ferie non godute sono disciplinati dall'art. 10 del CCNL del 5.10.2001 ;**  
- **Il rinvio all'art. 4, comma 2 del D. Lgs. 29/93 deve intendersi riferito all'art. 5, comma 2 D. Lgs. 165/2001**

**Quesito: D20. Il ripristino della festività del 2 giugno disposto dalla L. n.336/2000, necessita, per la sua applicazione, di particolari adempimenti?**

La legge n. 336/2000 che ha ripristinato la festività del 2 giugno, data di fondazione della Repubblica, non ha previsto, né era necessario, alcuna procedura o rinvio alla contrattazione collettiva. La relativa disciplina, pertanto, deve essere applicata da tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, in quanto immediatamente precettiva. Naturalmente, il ripristino della festa nazionale come giorno festivo non comporta alcuna conseguenza rispetto alle 4 giornate di festività soppresse attribuite dalla legge n. 937/77.

**Quesito: D21. E' possibile retribuire lavoro straordinario o le ferie non godute al personale assunto con contratto a termine?**

Non vi sono problemi per il pagamento delle ore di lavoro straordinario effettuate dal personale con contratto a termine, purché ovviamente, autorizzate. Al personale assunto a termine, infatti, salvo le eccezioni espressamente indicate nell'art. 7 del CCNL del 14.9.00, si applica lo stesso trattamento normativo ed economico previsto per il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Analogo discorso può farsi per il pagamento dei giorni di ferie maturati e non goduti nell'ambito del rapporto a termine, ovviamente negli stessi limiti ed alle medesime condizioni previste per i lavoratori a tempo indeterminato.

Dovrebbe trattarsi di ipotesi eccezionali, in cui la fruizione delle ferie, nel corso del rapporto di lavoro, non sia stata possibile per straordinarie e motivate esigenze di servizio.

Il fenomeno della mancata fruizione delle ferie al di fuori di tale contesto di eccezionalità rappresenta un aspetto patologico della disciplina in quanto l'ente è chiamato a governare responsabilmente l'istituto attraversando la programmazione delle ferie, anche con riferimento al personale assunto a termine.

In proposito, si deve ricordare che, al di fuori dei casi straordinari di cui si è detto, l'art. 2109 del codice civile espressamente stabilisce che le ferie sono assegnate dal datore di lavoro, tenendo conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore. L'applicazione di tale disciplina, pertanto, nel caso di inerzia del lavoratore o di mancata predisposizione del piano di ferie, consente all'ente (dirigenti) anche la possibilità di assegnazione di ufficio delle ferie.

**Nota: I compensi per ferie non godute sono disciplinati dall'art. 10 del CCNL del 5.10.2001**

**Quesito: D23. L'applicazione della legge n. 336/2000 che ha ripristinato la festività del 2 giugno implica la riduzione delle 4 giornate di festività attribuite dalla legge n. 937/1977?**

Poiché i quattro giorni di festività soppresse sono espressamente previste dalla legge n. 937/77 e la nuova legge che ha reintrodotto la festività nazionale del 2 giugno nulla ha disposto in materia, riteniamo che non debba procedersi ad alcuna riduzione dei citati giorni di festività soppresse.

**Quesito: D24. Per la determinazione del compenso per ferie non godute quale nozione di retribuzione si deve prendere in considerazione come base di calcolo?**

Nell'ipotesi di ferie non godute ai sensi dell'art.18, comma 9 e 16, del CCNL del 6.7.1995, al lavoratore deve essere corrisposta un'indennità pari alla retribuzione che avrebbe percepito in caso di ordinaria presenza al lavoro.

Pertanto, in materia, non può che farsi riferimento alla nozione di retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c) del CCNL del 14/9/2000 che sicuramente abbraccia tutte le diverse forme di compenso che possono essere corrisposte ordinariamente al dipendente durante i periodi di presenza al lavoro.

In tal senso depone anche la disciplina degli artt.44 e 47 del CCNL del 14.9.2000 che ai fini della determinazione della trattenuta da effettuare sulla retribuzione del dipendente in occasione di scioperi brevi e della definizione del trattamento economico dei dipendenti collocati in distacco sindacale prendono in considerazione ugualmente la retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c), quella cioè più corrispondente alla effettiva misura della retribuzione del lavoratore. La ratio della previsione è evidente: da un lato, assicurare che l'entità della trattenuta retributiva sia realmente corrispondente al venire meno della prestazione lavorativa; dall'altro, consentire al lavoratore collocato in distacco sindacale la conservazione della effettiva retribuzione in godimento, in modo da dare completa attuazione al principio della piena garanzia del trattamento economico del personale che esplica attività sindacale, secondo le previsioni della legge n.300/1970 e dello specifico accordo quadro in materia di prerogative sindacali del 7.8.1998.

Pertanto, il medesimo principio di garanzia dell'effettivo trattamento economico percepito in via ordinaria, durante i periodi di presenza al lavoro, non può non trovare applicazione anche nel caso di ferie non godute nel corso di svolgimento del rapporto di lavoro.

Evidentemente, a tal fine, si terrà conto della retribuzione di cui al citato art.52, comma 2, lett. c) spettante al lavoratore nel momento in cui ha maturato (e dovrebbe utilizzare) le ferie e non certo di quella del momento, successivo, in cui deve essere pagata l'indennità.

#### **Nota esplicativa del: 18/01/2002**

**La lettura interpretativa di cui sopra è stata confermata dall'art. 10 del CCNL del 5/10/2001 (compensi per ferie non godute).**

#### **Quesito: D25. Come devono essere considerate le ferie di un lavoratore già in mobilità che viene inquadrato in un ente anche in soprannumero?**

Pur in assenza di una specifica disposizione legislativa o contrattuale relativamente alla materia, siamo del parere che il lavoratore che sia stato inquadrato, anche in soprannumero, in una pubblica amministrazione, a seguito di un periodo di "messa in disponibilità", abbia titolo al riconoscimento di tutti i diritti maturati nel rapporto di lavoro che ha preceduto la stessa "disponibilità".

Riteniamo, infatti, che il rapporto di lavoro del soggetto interessato, non subisce una "interruzione" durante il periodo correlato alla ripetuta "disponibilità", ma una semplice "sospensione", in armonia con i principi fissati anche dall'art. 33, del D: Lgs. n. 165 del 2001.

Conseguentemente l'inquadramento in soprannumero da parte dell'Amministrazione interessata non determina la instaurazione di un nuovo rapporto ma la "prosecuzione" di quello in precedenza oggetto di sospensione.

Le ferie maturate e non fruite nel periodo lavorativo precedente la sospensione possono, pertanto, essere autorizzate dal nuovo datore di lavoro, secondo la vigente regolamentazione dei contratti collettivi.

#### **Quesito: D26. Come devono essere correttamente calcolate le giornate di ferie del personale turnista? Se la settimana lavorativa è articolata in soli quattro giorni, come si calcolano le ferie?**

L'art.18 del CCNL del 6.7.1995 non ha previsto una disciplina delle modalità di definizione del numero dei giorni di ferie e di fruizione delle stesse da parte del personale turnista, diversificata rispetto a quella del restante personale.

Pertanto, in materia non possono non trovare applicazione le medesime regole dettate per la generalità dei lavoratori:

1. il numero dei giorni di ferie è quello determinato dal contratto collettivo e deve essere goduto dal lavoratore nell'arco di un periodo di tempo continuativo;
2. in ogni caso di articolazione della prestazione lavorativa su cinque giorni settimanali, al lavoratore sono riconosciuti 28 giorni di ferie, ai quali si aggiungono le quattro giornate di riposo previste dalla legge n.937/1977; conseguentemente, non trova rispondenza nelle regole contrattuali, la conservazione al lavoratore dei 32 giorni di ferie anche nel caso di articolazione dell'orario di lavoro su 5 giorni settimanali;
3. il contratto collettivo nazionale non prevede in alcun modo l'articolazione della prestazione lavorativa su quattro giorni settimanali; conseguentemente non può trovare applicazione neppure la regola del riproporzionamento del numero dei giorni di ferie, come previsto per il caso di settimana lavorativa di 5 giorni. Per evidenti ragioni di coerenza con la disciplina complessiva dell'istituto e per evitare il determinarsi di indubbe, ed ingiustificate, situazioni di disparità di trattamento, rispetto ai lavoratori sia con orario settimanale su sei giorni sia con orario su cinque giorni (che come si è detto dovrebbero essere assoggettati alla regola del riproporzionamento), riteniamo che, in relazione alle modalità di computo dei giorni di ferie, si possa seguire (in questo caso) il criterio di tenere conto anche del quinto giorno, feriale anche se non lavorativo. Si tratta di un criterio che, in base, ai principi di logica e buon senso, consente di evitare quegli aspetti negativi di cui si è detto, in stretta coerenza alla disciplina generale dell'istituto;
4. nel computo dei giorni di ferie, non può essere inserito il giorno del riposo settimanale, comunque e sempre spettante al lavoratore che operi in turni di lavoro comprensivi anche della domenica;
5. nel computo dei giorni di ferie non si tiene conto neppure del sesto giorno, feriale ma non lavorativo, derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni settimanali; ma in tale caso, il numero dei giorni di ferie deve essere ridotto da 32 a 28;
6. nel computo dei giorni di ferie si tiene conto comunque dei giorni lavorativi (comunque almeno cinque), dato che solo rispetto ad essi può esplicarsi il diritto del lavoratore di astenersi dalla prestazione lavorativa, al fine del necessario recupero delle energie psico-fisiche del lavoratore stesso; conseguentemente, devono escludersi dal computo i giorni nei quali il lavoratore non è tenuto alla prestazione lavorativa in quanto destinati a consentire al lavoratore di compensare una maggiore durata della prestazione lavorativa in altri giorni della settimana (ad esempio riposo compensativo delle ore di straordinario effettuato in luogo della relativa remunerazione; riposo derivante dall'applicazione della banca delle ore; orario plurisettimanale, ecc.); infatti, in tali casi, nel giorno del riposo compensativo vengono a cumularsi le quote di riposo giornaliero non godute dal lavoratore negli altri giorni, per effetto della protrazione della prestazione lavorativa negli altri giorni.

**Quesito: D27. Come devono essere retribuite le giornate di riposo per festività soppresse, non fruito nel corso dell'anno? Spetta la monetizzazione anche nel caso di un dipendente riammesso in servizio dopo un periodo di sospensione cautelare?**

L'art.18 del CCNL del 6.7.1995, ha contrattualizzato gli effetti della legge n.937/1977, stabilendo che il dipendente ha diritto a fruire nel corso dell'anno solare, in aggiunta ai giorni di ferie, anche a ulteriori quattro giorni di riposo, da utilizzare ai sensi ed alle condizioni stabilite nella citata legge n.937/1977.

In tal modo, qualificando le quattro giornate della legge n.937/1977 come giornate di riposo, in virtù di tale art.18, le stesse sono state sostanzialmente assimilate alle ferie, come ritenuto anche dal Consiglio di Stato nel precedente assetto pubblicistico (Cons.Stato, VI, 20.10.1986, n.802, che qualificava tali giornate non come permessi ma piuttosto come congedo ordinario sia pure in presenza di un differente procedimento amministrativo predisposto ai fini della loro fruizione).

Tale assimilazione ai giorni di ferie risulta ancora più evidente ove si consideri che l'art.52, comma 5, del CCNL del 14.9.2000 espressamente stabilisce che, in caso di mancata fruizione delle quattro giornate di riposo di cui all'art.18, comma 6, del CCNL del 6.7.1995, al dipendente deve essere corrisposto lo stesso trattamento economico previsto per i giorni di ferie.

Pertanto, la circostanza che, in base alla legge n.937/1977 richiamata espressamente nello stesso art.18, comma 6, che i giorni di riposo sono concessi a domanda dell'interessato e sono monetizzate solo per esigenze di servizio non sembra costituire un ostacolo giuridico insuperabile.

Infatti, analoga regola vale anche per la monetizzazione delle ferie, dato che a tal fine è ugualmente richiesto che la mancata fruizione da parte del dipendente debba essere imputata a ragioni di servizio. Tuttavia nessuno ha mai dubitato che le ferie possano ugualmente essere monetizzate anche nei casi in cui la mancata fruizione delle stesse trovi la sua giustificazione in eventi oggettivi ed imprevedibili, non riconducibili in alcuna precisa volontà in tal senso del dipendente (si pensi al caso della risoluzione del rapporto di lavoro per superamento del periodo di comporto, con la conseguente monetizzazione delle ferie comunque non godute nel corso del rapporto per lo stato di malattia del dipendente, e quindi non solo di quelle non fruito per ragioni di servizio; al caso delle dimissioni o del licenziamento del dipendente con la conseguente impossibilità di fruire delle ferie nel periodo di preavviso e la monetizzazione delle stesse, anche in questo caso senza alcuna limitazione solo a quelle non godute per motivi di servizio).

Pertanto, anche nel caso delle quattro giornate di riposo, sulla base della evidenziata assimilazione delle stesse alle ferie e dei principi di logica e buon senso, si ritiene che possa trovare applicazione il principio per cui ai fini della monetizzazione è sufficiente comunque che la mancata fruizione non sia in alcun modo riconducibile ad una precisa volontà del dipendente. Inoltre, nella particolare fattispecie in esame, a sostegno di tale tesi, vi è anche la circostanza che la mancata fruizione, pur mancando le precise esigenze di servizio richieste dalla legge n.937/1977, deriva dal "factum principis", dall'adozione da parte del datore di lavoro di un provvedimento di sospensione, successivamente caducato dall'autorità giudiziaria.

Diversamente ritenendo, è indubbio il danno che deriverebbe al dipendente dalla circostanza di non aver utilizzato i giorni di riposo già maturati per effetto del provvedimento di sospensione e di non ricevere neppure il compenso sostitutivo, nonostante il venir meno della sospensione stessa.

Evidentemente, ai fini della monetizzazione si terrà conto della disciplina all'epoca applicabile (e cioè il compenso forfetario di L.8500 giornalieri lorde, ai sensi dell'art.1, comma 3, della legge n.937/1977).

Infatti, sulla base dei principi generali in materia di efficacia dei contratti collettivi, la particolare previsione dell'art.52, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, che equipara il trattamento economico da riconoscere in caso di mancato godimento dei quattro giorni della legge n.937/1977 a quello delle ferie, trova applicazione solo per l'ipotesi di mancata fruizione successiva alla stipulazione dello stesso CCNL (e quindi successivamente al 14.9.2000).

Per il futuro si evidenzia anche che la formulazione letterale della clausola contrattuale, che fa solo un riferimento generico all'ipotesi di "mancata fruizione", consente di sostenere che la "monetizzazione" possa avere luogo in qualunque ipotesi di mancata fruizione, anche volontaria, e non solo limitatamente a quella derivante da esigenze di servizio o da eventi indipendenti dalla volontà del lavoratore.

Per ciò che attiene all'altro punto, quello della monetizzazione delle giornate di riposo relative al periodo temporale antecedente all'effettivo rientro in servizio del dipendente (9.10.2000), ma successivo alla decorrenza del termine di reintegrazione in servizio stabilito nel provvedimento del giudice (26.11.1998), riteniamo di dovere esprimere parere negativo.

A tal fine riteniamo utile precisare che la disciplina in materia di sospensione cautelare del dipendente sottoposto a procedimento penale e di riammissione dello stesso a seguito di sentenza definitiva di assoluzione, contenuta nell'art.27 del CCNL del 6.7.1995, ricalca la precedente regolamentazione di cui agli artt.91 e ss. del Testo Unico degli impiegati civili dello Stato di cui al DPR n.3/1957.

In particolare, le conseguenze della revoca della sospensione trovavano la loro disciplina nell'art.97 del citato DPR n.3/1957, che indicava anche gli elementi retributivi che, in tale ipotesi, erano esclusi dalla "restitutio in integrum" e quindi non dovevano essere corrisposti al dipendente riammesso in servizio a seguito di sentenza definitiva di assoluzione.

Pertanto, poiché, come sopra detto, la disciplina contrattuale si è mossa nell'ambito delle preesistenti regole pubblicistiche, "privatizzandole", riteniamo che ai fini di un'adeguata soluzione al caso prospettato, un utile supporto applicativo possa essere desunto dalla giurisprudenza che si è andata consolidando in relazione alla succitata disciplina pubblicistica.

In proposito può essere richiamata la recente pronuncia del Consiglio di Stato, Commissione Speciale Pubblico Impiego, n.475 del 5.2.2001, che è intervenuta, con riferimento al citato art.97, comma 1, del DPR n.3/1957, proprio in materia di riconoscimento del periodo di congedo ordinario ad un dipendente sospeso dal servizio a seguito di procedimento penale.

In tale sede, il Consiglio di Stato ha escluso il riconoscimento al dipendente del periodo di congedo ordinario (ferie) sul presupposto che, a causa della mancata prestazione di servizio, derivante dalla sospensione cautelare, viene meno la causa stessa del congedo ordinario, dato che mancando la prestazione lavorativa non si rende necessario il recupero delle energie psico-fisiche del lavoratore e quindi il godimento delle ferie.

Poiché, come si è detto, le quattro giornate di riposo sono sostanzialmente assimilabili alle ferie e presuppongono, evidentemente, ai fini della loro maturazione e fruizione, la presenza in servizio del dipendente, riteniamo che tale principio possa valere anche nello specifico caso in esame.

**Nota: I compensi per ferie non godute sono disciplinati dall'art. 10 del CCNL del 5.10.2001**

**Quesito: D28. E' possibile accogliere la richiesta di un lavoratore per la trasformazione di giorni di ferie già fruite in giorni di permesso non retribuito?**

Riteniamo che, nell'ambito di una gestione flessibile del personale, non vi sono particolari ostacoli giuridici alla trasformazione del titolo di imputazione dei giorni di assenza del lavoratore già fruiti, con la conversione degli stessi da ferie a permessi non retribuiti.

Evidentemente, poiché il dipendente ha motivato la sua richiesta adducendo la circostanza di aver sostenuto esami e concorsi pubblici, è necessario che lo stesso adduca la necessaria documentazione.

**Quesito: D29. Le ferie possono essere interrotte per la fruizione di permessi per lutto?**

L'art.18, comma 14, del CCNL del 6.7.1995 prevede come sola ipotesi di interruzione delle ferie in godimento da parte del dipendente esclusivamente quella della malattia sopraggiunta, di durata superiore a tre giorni o che abbia dato luogo a ricovero ospedaliero.

**Quesito: D30. Come possono essere calcolate le giornate di ferie nell'anno, in presenza di una articolazione dell'orario di lavoro che prevede alternanza di 6 e 5 giorni lavorativi nella settimana? Qual è la quota mensile delle ferie in regime ordinario di settimana corta o di settimana lunga?**

L'adozione di un modello stabile di organizzazione del lavoro che, nel corso di un anno, prevede per ciascun dipendente l'alternarsi di settimane lavorative articolate su cinque giorni lavorativi con settimane di sei giorni lavorativi implica una opzione organizzativa stabile e regolare.

Per non penalizzare la posizione dei lavoratori interessati, riteniamo si debba necessariamente procedersi ad un riproporzionamento dei giorni di ferie agli stessi spettanti annualmente, in modo da tenere conto del diverso peso delle settimane lavorative articolate su 6 giorni rispetto a quelle con 5 giorni lavorativi.

In altri termini, e limitatamente alla particolare articolazione dell'orario variabile di settimana in settimana, non si può non procedere alla individuazione della "quantità delle ferie settimanali" nelle due distinte ipotesi (5 o 6 giorni lavorativi). A tal fine, secondo buon senso e ragionevolezza, suggeriamo il seguente percorso:

- a) 32 giorni di ferie per anno, diviso 52 settimane per anno, danno un valore di 0.615 che corrisponde alla quota delle giornate di ferie maturate in regime di settimana lunga (6 giorni lavorativi);
- b) 28 giorni di ferie per anno, diviso 52 settimane per anno, danno un valore di 0.538 che corrisponde alla quota delle giornate di ferie maturate in regime di settimana corta (5 giorni lavorativi).

Per completezza di informazioni e per evitare equivoci, resta inteso che, di norma, le ferie annuali vengono rapportate a mese, e i relativi valori di riferimento sono:

- a) 2.66 giorni di ferie mensili in regime di settimana lunga;
- b) 2.33 giorni di ferie mensili in regime di settimana corta.

**Quesito: D31. Come deve essere determinato il numero dei giorni di ferie spettanti al dipendente assunto in corso d'anno?**

Nel merito del quesito formulato, riteniamo utile precisare quanto segue:

- a) i giorni di ferie spettanti al lavoratore assunto sono 30 nel caso in cui si tratti di lavoratore al primo impiego nella PA; 32 giorni se ha già prestato servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato precedentemente presso altra amministrazione (art. 18, c.2 e 3, CCNL 6.7.1995);

- b) entro tali limiti, nel primo e nell'ultimo anno di servizio, i giorni di ferie effettivamente spettanti al lavoratore sono determinati in proporzione di dodicesimi di servizio prestato; a tal fine la fruizione di mese superiore a 15 giorni è considerata come mese intero (art.18, c.7, CCNL del 6.7.1995); pertanto, nel caso sottoposto, poiché il lavoratore è stato assunto in data 16 marzo e, quindi, ha prestato servizio per 16 giorni in tale mese (in misura superiore a 15 giorni) ha diritto ai 10/12 delle ferie annuali spettanti, secondo quanto già detto al precedente punto a);
- c) secondo una prassi applicativa consolidata già nel precedente regime pubblicistico, anche i 4 giorni della legge n.937/177 sono maturate proporzionalmente in relazione al servizio prestato. Infatti, già nel precedente regime pubblicistico, il Consiglio di Stato riteneva che, la legge n.937/1977 non avesse dato alle 4 giornate aggiuntive alle ferie annuali una diversa qualificazione giuridica, ma ha soltanto disciplinato in modo differente il procedimento della loro concessione. (Cons.Stato, sez.6, n.802 del 20.10.1986).

**Quesito: D32. Al fine di stabilire il numero dei giorni di ferie spettanti al dipendente ai sensi dell'art. 18 del CCNL del 6.7.1995 cosa deve intendersi per personale 'neo assunto'?**

Riteniamo di dover confermare il nostro orientamento, già pubblicato sul nostro sito Internet (cfr. il quesito D3. di questo stesso istituto) secondo il quale, ai fini della determinazione del numero dei giorni di ferie, il termine "neo assunto" deve essere riferito al lavoratore che non abbia avuto precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Non hanno, pertanto, alcuna influenza, per i predetti fini, sia i rapporti a termine (anche con lo stesso ente) sia gli altri "rapporti" da voi segnalati come il servizio militare di leva, o il servizio come Ufficiale di complemento in ferma biennale.

**Quesito: D33. Quand'è che la malattia interrompe le ferie ?**

Ai fini dell'interruzione del godimento delle ferie, l'art.18, comma 14, del CCNL del 6.7.1995 richiede che intervenga una malattia di durata superiore a 3 giorni (quindi almeno 4) o che abbia comportato il ricovero ospedaliero.

**Quesito: D34. Si può riconoscere al dipendente il diritto di "revocare" le ferie già autorizzate ?**

Le ferie, ai sensi dell'art.2109 codice civile, sono stabilite dal datore di lavoro, tenendo conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro. Pertanto, in considerazione di tale specifica disciplina, finalizzata precipuamente ad una tutela degli interessi organizzativi del datore di lavoro, come si evince chiaramente dal ruolo allo stesso riconosciuto in materia, non sembrano sussistere spazi per il riconoscimento di un "diritto di revoca" delle ferie a favore del dipendente. Infatti, esso finirebbe per tradursi, sostanzialmente, nel potere del dipendente di determinare unilateralmente il periodo di ferie in contrasto proprio con le finalità e le regole del citato art.2109 del codice civile. Nulla vieta, peraltro, che il datore di lavoro, nel cui interesse è predisposta la disciplina codicistica, possa nella sua qualità di titolare del potere di determinazione delle modalità temporali di fruizione delle ferie, discrezionalmente valutare la domanda di revoca, delle ferie già assegnate (autorizzate) spostandole in un altro periodo temporale.

**Quesito: D35. La dipendente che receda dal rapporto durante il periodo di prova ha diritto al pagamento delle ferie maturate e non godute per causa a lei non imputabile ?**

Questa Agenzia ha già chiarito che la monetizzazione delle ferie, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, deve ritenersi consentita, oltre che nei casi espressamente indicati nel CCNL, **in ogni caso in cui la mancata fruizione delle stesse non sia imputabile al dipendente perché determinata da eventi oggettivi di carattere impeditivo.**

*Nel caso specifico, però, il problema potrebbe essere un altro: infatti, se abbiamo ben interpretato l'e-mail inviataci, la vostra dipendente, dopo l'assunzione, ha prestato effettivo servizio per un solo mese e non ha completato il periodo di prova.*

Per il personale in prova, l'art. 14 bis, comma 5, del CCNL del 6.7.1995 **legittima il recesso solo decorsa la metà del periodo di prova** (e quindi dopo uno o tre mesi di effettivo servizio a seconda della categoria di inquadramento). **Solo in tale ipotesi, al dipendente spetta anche il pagamento delle ferie maturate e non godute, come testualmente previsto dal comma 7 dello stesso articolo.**

*Se invece il recesso è avvenuto prima che fosse decorso il periodo minimo stabilito per la prova esso costituisce inadempimento di un obbligo contrattuale e, come tale, non può comportare il pagamento del compenso per ferie non godute.*

**Quesito: D36. L'assenza per malattia non retribuita di cui all'art. 21, comma 2 del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche comporta la maturazione delle ferie ?**

La giurisprudenza della Corte di Cassazione tende ad escludere la maturazione delle ferie nei periodi di assenza non retribuita, **a meno che non vi sia una espressa disposizione contrattuale in tal senso.** Tale principio è stato affermato, ad esempio, da Cassaz. n. 1315 del 1985, seppure con riferimento ad una tipologia di assenza diversa dalla malattia.

**L'art. 21 del CCNL del 6.7.1995 prevede espressamente che i periodi di assenza non retribuita di cui al comma 2 dello stesso articolo non sono retribuiti (art. 21, comma 7 lettera d) e non hanno effetto sull'anzianità di servizio (art. 21, comma 5) ma non precisa nulla circa le ferie.**

L'art. 18, comma 15 dello stesso CCNL prevede, invece, che "il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare" (principio recentemente ribadito anche da Cassaz. S.U. n. 14020 del 12.11.2001 che, peraltro, non si occupa della malattia non retribuita).

L'espressione utilizzata da tale ultima disposizione è tuttavia talmente generica che non sembra possibile ravvisare in essa quella **espressa** disposizione contrattuale, favorevole al lavoratore, che la giurisprudenza ritiene necessaria per la maturazione del diritto alle ferie in caso di assenza non retribuita.

**Pertanto, siamo del parere che le assenze previste dall'art. 21, comma 2 del CCNL del 6.7.1995 non possano comportare la maturazione delle ferie.**

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

### **Quesito: D37. I periodi di aspettativa senza assegni sono utili ai fini della maturazione delle ferie ?**

Si è del parere che, di norma, in caso di aspettativa senza assegni le ferie debbano essere ridotte in misura proporzionale alla durata dell'assenza, in quanto essa determina una sospensione del rapporto di lavoro (e quindi dei diritti e dei doveri ad esso relativi).

Le ferie rappresentano, infatti, il periodo di riposo annuale riconosciuto al lavoratore in ragione del servizio prestato e non avrebbe alcun senso riconoscerle nel contesto di un rapporto di lavoro che è sospeso, salvo diversa disposizione di legge o di contratto collettivo favorevole al dipendente (sul necessario collegamento delle ferie al servizio effettivamente prestato si veda Cassaz. n.6872 del 1988 e n.504 del 1985 – sull'impossibilità di maturare le ferie in caso di assenza non retribuita si veda Cassaz. 1315 del 1985).

Questa interpretazione, sicuramente valida nel caso delle aspettative non retribuite previste dall'art. 11 del CCNL del 14.9.2000, che non sono in alcun modo equiparabili al servizio, vale anche per le ipotesi contemplate dall'art. 12 dello stesso CCNL: infatti, sia l'art. 2 della L. 476/84, sia l'art. 6 della L. 398/89 prevedono che i periodi di congedo senza assegni disciplinati nelle stesse leggi sono utili ai (soli) fini della progressione di carriera e del trattamento di quiescenza e previdenza.

Analogamente, l'art. 33 della L. 49/1987, nel disciplinare l'aspettativa per volontariato richiamata dall'art. 13 del CCNL del 14.9.2000, stabilisce che il periodo di assenza è computato per intero ai (soli) fini della progressione di carriera, della attribuzione degli aumenti periodici di stipendio e del trattamento di quiescenza e previdenza.

**Fa eccezione alla regola generale, invece, l'aspettativa per cariche pubbliche elettive**, in quanto l'art. 81 del D. Lgs. 267/2000, che riproduce il testo dell'art. 22 della L. 265/99, prevede che detta assenza è **equiparata al servizio effettivamente prestato**. Tale espressa equiparazione ha necessariamente effetto anche sulla maturazione delle ferie che saranno godute secondo criteri analoghi a quelli previsti dall'art. 18, comma 15.

### **Quesito: D38. Le ferie maturate dal dipendente prima della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale devono essere riproporzionate ? In alternativa è possibile procedere alla loro monetizzazione ?**

Si è del parere che la corretta soluzione del problema da voi prospettato sia quella di far fruire al dipendente, durante il rapporto a tempo parziale, i 24 giorni di ferie già maturati al momento della trasformazione del rapporto senza procedere ad alcuna monetizzazione o riproporzionamento, corrispondendogli, però, in dette giornate, il trattamento economico previsto per le giornate di ferie maturate e fruite in regime di tempo pieno.

Si osserva, infatti, che la monetizzazione delle ferie in costanza di rapporto di lavoro è espressamente esclusa dall'art. 18, commi 9 e 16, del CCNL del 6.7.1995, mentre nessuna clausola del CCNL autorizza il riproporzionamento delle ferie maturate durante il rapporto a tempo pieno che debbano essere fruite durante il rapporto a tempo parziale.

Non può invocarsi, in senso contrario, la particolare previsione dell'art. 6, comma 8, del CCNL del 14.9.2000 sul trattamento economico delle ferie: questa si limita a prevedere, infatti, che il trattamento economico delle ferie maturate durante il rapporto a tempo parziale è commisurato alla durata della prestazione giornaliera ed ha l'unico scopo di chiarire come si debba procedere alla "valutazione economica" della giornata di ferie maturata durante il rapporto a tempo parziale.

Se questa clausola non autorizza il riproporzionamento delle ferie maturate durante il rapporto a tempo pieno che debbano essere godute durante il rapporto a tempo parziale, consente tuttavia di affermare che, per analogia, anche il trattamento economico di queste giornate di ferie deve essere proporzionato alla durata della prestazione che ne è la "fonte": ecco perché riteniamo che per ciascuno dei 24 giorni di ferie in questione la retribuzione deve essere quella prevista per il rapporto a tempo pieno.

Naturalmente, il dipendente in questione avrà diritto, oltre ai 24 giorni di ferie già maturati, anche ai giorni di ferie che maturerà durante il rapporto a tempo parziale secondo la disciplina del richiamato art. 6 del CCNL del 14.9.2000.

**Quesito: D39. Quale soggetto deve attestare la sussistenza delle indifferibili esigenze di servizio che non hanno reso possibile la fruizione delle ferie nell'anno (art. 18, comma 12 del CCNL del 6.7.1995) ?**

Riteniamo che tale soggetto vada individuato nel responsabile della struttura organizzativa presso la quale presta servizio il dipendente, secondo il disegno organizzativo definito nel regolamento di organizzazione (art. 2 D.Lgs 165/2001 – art. 89 D.Lgs. 267/2000), o nella diversa figura eventualmente individuata nello stesso regolamento.

Lo stesso soggetto è tenuto ad assicurare che le ferie rinviate per indifferibili esigenze di servizio siano fruite nel primo semestre dell'anno successivo, tenendo conto anche delle richieste del dipendente (ma si ricordi che in materia è sempre applicabile l'art. 2109, comma 2, del codice civile).



<p style="text-align: center;"><b>Permessi retribuiti</b> <b>(Art. 19 CCNL del 6/7/1995)</b></p> <p>1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;</li> <li>b) lutti per coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: giorni tre consecutivi per evento;</li> </ul> <p>2. A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi, nell'anno, 3 giorni di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari documentati, compresa la nascita di figli.</p> <p>3. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.</p> <p>4. I permessi dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.</p> <p>5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi per il lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.</p> <p>6. I permessi di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e <b>successive modificazioni</b> non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi, non riducono le ferie e possono essere fruiti anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.</p> <p>7. Abrogato dall'art. 17, c. 11, CCNL del 14/9/2000</p> <p>8. Abrogato dall'art. 17, c. 11, CCNL del 14/9/2000</p> <p>9. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.</p> <p>10. Nell'ambito delle disposizioni previste dalla legge 11 agosto 1991, n. 266 nonché dal regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile, le amministrazioni favoriscono la partecipazione del personale alle attività delle Associazioni di volontariato mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.</p> <p>10. Il presente istituto sostituisce la disciplina legislativa e contrattuale del congedo straordinario vigente nel comparto.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Permessi brevi</b> <b>(Art. 20 CCNL del 6/7/1995)</b></p> <p>1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue.</p> <p>2. Per consentire al dirigente di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente.</p> <p>3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.</p>	

## ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

### **Quesito: E 1. Quali sono le ipotesi di legittima assenza del dipendente?**

L'art. 19 del CCNL del 6.7.1995 ha sostituito la disciplina del congedo straordinario, prevedendo una serie di ipotesi in cui il dipendente può assentarsi dal lavoro con conservazione della retribuzione. Il comma 9 di tale disposizione conferma inoltre la vigenza di tutte le norme di leggi speciali che prevedano altri casi di permesso retribuito oltre quelli indicati nel corpo dell'articolo (ad esempio, permesso per donazione sangue).

**Nota: Si veda anche l'art. 17 del CCNL del 14.9.2000 che ha in parte modificato l'art. 19 del CCNL del 6.7.1995**

### **Quesito: E 2. L'art.19 del CCNL del 6.7.1995 pone un limite quantitativo complessivo alla quantità di permessi fruibili dal dipendente?**

L'art. 19 non va inteso nel senso che in sostituzione dei 45 gg. di congedo straordinario precedentemente riconosciuti siano oggi previsti 29 gg. massimi complessivi di permesso retribuito, in quanto esso prevede un tetto massimo solo in relazione alle singole fattispecie considerate, se ed in quanto si verificano, e solo in tal caso diventano cumulabili.

### **Quesito: E 3. E' possibile fruire ad ore dei permessi retribuiti?**

La mancanza di una espressa previsione normativa non consente la fruizione ad ore dei permessi retribuiti, salvo l'eccezione, espressamente prevista, per i destinatari della legge n.104 del 1992 relativa ai portatori di handicap.

### **Quesito: E 5. Come devono essere computati i periodi di permesso per lutto e matrimonio e quelli relativi ai casi di astensione facoltativa?**

Nei casi di matrimonio e di lutto, i relativi periodi di permesso, essendo infrazionabili e quindi necessariamente continuativi comprendono anche i giorni festivi e non lavorativi ricadenti all'interno degli stessi. Nel caso di astensione facoltativa, espressamente l'art.17 del CCNL del 14.9.2000 stabilisce che, nel caso di fruizione continuativa, devono essere computati al suo interno anche i giorni festivi e non lavorati. Nel caso, invece, di fruizione frazionata della stessa, tale modalità di computo trova applicazione solo ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dall'effettivo ritorno al lavoro della lavoratrice o del lavoratore.

### **Quesito: E 6. I permessi ex legge n.104/1992 incidono sulla 13^ mensilità?**

I permessi ex legge n. 104/92 non incidono sulla 13^ mensilità. E' stato infatti stabilito espressamente che tali permessi non riducono le ferie, mentre non si è detto nulla sulla 13^. In materia continuano, perciò, ad applicarsi le indicazioni a suo tempo fornite dal DFP.

**Nota: Per il testo vigente della L. 104/92 si vedano anche gli artt.19 e 20 della L. 53/2000**

### **Quesito: E 7. A quale istituto occorre far riferimento per le assenze del lavoratore chiamato a rendere testimonianza giudiziale?**

Nel caso che il dipendente chieda di assentarsi dal servizio per rendere una testimonianza giudiziale ed essa non è svolta nell'interesse dell'amministrazione l'assenza sarà imputata a ferie, permesso a recupero o permesso per particolari motivi personali.

### **Quesito: E 8. Nel caso di un lavoratore che celebri sia il matrimonio civile che successivamente quello religioso, in relazione a quale dei due deve fruire del permesso per matrimonio?**

I 15 giorni di permesso per matrimonio possono essere fruiti, alternativamente, o in caso di matrimonio religioso, o in caso di successivo matrimonio civile. Sarà il dipendente a scegliere in quale delle due occasioni fruire del permesso.

### **Quesito: E 9. I permessi per i portatori di handicap previsti dall'art.19 del CCNL del 6.7.1995 sono cumulabili con gli altri istituti previsti dalla legge n.104/1992?**

L'art.19 del CCNL del 6.7.1995 si è occupato dei soli permessi previsti dall'art. 33, comma 3, della legge n.104/1992, ma senza escludere che gli aventi diritto possano avvalersi anche degli altri permessi ed agevolazioni previste dallo stesso art. 33. La clausola contrattuale ha ridisciplinato il solo permesso previsto dal comma 3, perché in passato ne era stata esclusa la frazionabilità ad ore. Ciò premesso, riteniamo che l'handicappato grave possa cumulare il permesso ad

ore previsto dal comma 2 dell'art. 33 della legge n.104/92 con il permesso ad ore introdotto dall'art.19, comma 6, del CCNL.

**Nota: Per il testo vigente della L. 104/92 si vedano anche gli artt.19 e 20 della L. 53/2000**

**Quesito: E10. Gli otto giorni di permesso, ex art. 19, comma 1, del CCNL possono essere fruiti in un unico periodo per preparare esami finali di corsi di studio?**

Il chiaro riferimento della clausola ai soli giorni di svolgimento delle prove senza dubbio esclude detta possibilità.

**Quesito: E11. Quali ipotesi luttuose danno titolo ai permessi previsti dall'art. 19?**

Le indicazioni dell'articolo 19 sono tassative e quindi solo il lutto per coniuge, per parente entro il secondo grado (genitori, figli, fratelli e sorelle, nonni, nipote come figlio del figlio) e affine entro il primo grado (suoceri, nuore, generi) danno luogo a tali permessi. Relativamente al caso del lutto occorre tenere presente anche l'ipotesi del decesso del convivente del dipendente introdotta ex novo dall'art. 18 del CCNL del 14.9.2000. Per stabilire il grado di parentela o di affinità occorre fare riferimento alle disposizioni del codice civile. Per il decesso del convivente, la stabile convivenza deve essere accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente. Poiché tale ipotesi è limitata al decesso del convivente, si deve senza dubbio escludere che possa essere concesso il permesso per lutto nell'ipotesi di decesso del padre del convivente della dipendente.

**Quesito: E12. E' legittima la concessione dei tre giorni di permesso ex art. 33, comma 3, della legge n. 104/92 ed ex art. 19, comma 3 del CCNL, nei giorni in cui viene effettuata la prestazione lunga, nell'ambito del nuovo orario articolato su cinque giorni?**

In proposito osserviamo che in assoluto né la legge 104/92 né lo stesso contratto collettivo pongono condizioni alla fruibilità di tali permessi, trattandosi di una disciplina speciale di particolare tutela del lavoratore e della sua famiglia, in considerazione delle finalità sociali perseguite. Eventuali condizioni, connesse anche a valutazioni discrezionali del datore di lavoro, potrebbero infatti vanificare la tutela che il legislatore ha inteso apprestare. Infatti, lo stesso art.19 del CCNL non ha inciso sostanzialmente sulla disciplina prevista dalla L.104/92, ma si è limitato ad introdurre, rispetto alle previsioni legislative, l'ulteriore agevolazione della frazionabilità ad ore dei permessi, proprio per consentire al personale beneficiario una più efficace soddisfazione dell'interesse tutelato.

Pertanto, sotto il profilo delle modalità di utilizzo, il dipendente non incontra alcun limite prestabilito, fruendo dei permessi anche nei giorni in cui viene effettuata la prestazione lunga di 9 ore nell'ipotesi di orario articolato su 5 giorni. Sembra utile, peraltro, fornire una lettura di corretta applicazione delle clausole contrattuali nel caso in cui il dipendente intenda fruire nello stesso mese sia di permessi orari che di quelli giornalieri: in tale circostanza si può affermare che per ogni periodo di 6 ore di permesso si debba computare la corrispondente riduzione di una giornata di permesso e che quindi coerentemente solo un residuo di ore non inferiore a sei può comportare la fruizione di un intero giorno di permesso.

**Nota: Per il testo vigente della L. 104/92 si vedano anche gli artt.19 e 20 della L. 53/2000**

**Quesito: E13. L'art.6 del CCNL del 14.9.2000 esclude il personale a tempo parziale dalla fruizione dei permessi retribuiti di cui all'art. 19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995?**

I permessi previsti dall'art. 19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, non frazionabili in ore, possono, in considerazione proprio della particolare configurazione dell'istituto, essere sicuramente fruiti dal personale con rapporto a tempo parziale orizzontale. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, tali permessi potranno essere fruiti solo nell'ambito dei periodi di effettivo lavoro e nella misura risultante dal riproporzionamento ai sensi dell'art.6, comma 8, del CCNL del 14.9.2000.

**Quesito: E14. Permessi Lutto. I tre giorni decorrono obbligatoriamente dall'evento?**

L'art. 19, comma 1, del CCNL del 6.7.1995 si limita a prevedere che in caso di lutto il dipendente abbia diritto a tre giorni consecutivi di permesso retribuito per evento senza disporre che i tre giorni debbano necessariamente decorrere dalla data dell'evento luttuoso. Sembra quindi coerente con la lettera della norma ritenere che il permesso possa essere fruito in occasione dell'evento e, quindi, con una decorrenza che può anche essere spostata di qualche giorno rispetto all'evento stesso. Pertanto, se il dipendente subisce un lutto di venerdì potrà anche chiedere che il permesso decorra dal lunedì successivo. Se però egli chiede di fruire del permesso con decorrenza dal venerdì, nei tre giorni dovranno inevitabilmente essere conteggiati anche il sabato e la domenica, visto che il citato CCNL prevede che i tre giorni sono consecutivi.

**Quesito: E15. Quali sono i criteri per la concessione dei permessi retribuiti per particolari motivi personali di cui all'art. 19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995?**

Il CCNL non ha disciplinato la materia, preferendo rinviarla alla discrezionalità dei singoli enti che dovranno valutare, in rapporto alle esigenze manifestate dal dipendente, l'eventuale sussistenza di ragioni di servizio tali da impedire la concessione del permesso.

**Quesito: E16. E' possibile interrompere le ferie con un permesso per particolari motivi personali o con un permesso per donazione sangue?**

Il CCNL del 6.7.1995 prevede che solo la malattia (art. 18, comma 14) e le sopravvenute esigenze di servizio (art. 18, comma 11) possano giustificare una interruzione delle ferie. Naturalmente, si dovrà tenere conto anche della espressa previsione contenuta nell'art.3, comma 4, della legge n.53/2000. Pertanto, negli altri casi le ferie continuano a decorrere regolarmente.

**Quesito: E19. In caso di dipendenti assunti in corso d'anno i permessi retribuiti previsti dall'art. 19 del CCNL del 6.7.1995 vanno riproporzionati ?**

Il CCNL del 6.7.1995 non contiene alcuna espressa indicazione circa una eventuale maturazione progressiva del diritto ai permessi previsti nell'art. 19. Riteniamo, pertanto, che non debba essere operato alcun riproporzionamento, essendo la loro fruizione collegata all'evento.

**Quesito: E20. Come devono essere considerati gli esami prenatali di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 645/1996 per il personale del comparto?**

I permessi per esami prenatali, di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 645/1996, debbono essere ricompresi nella categoria dei "permessi retribuiti" previsti da specifiche disposizioni legislative di cui all'art. 19, comma 9, del CCNL del 6.7.1995.

**Nota: Il rinvio all'art. 7 del D. Lgs. 645/96 deve intendersi riferito all'art. 14 del D. Lgs. 151/2001**

**Quesito: E 23. I permessi ex art. 19 del CCNL del 6.7.1995, possono essere cumulati con quelli ex art. 4 della legge n. 53 del 2000?**

Riteniamo che non sussistono ostacoli giuridici al cumulo dei permessi previsti dall'art.19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995 con quelli previsti dall'art.4 della legge n.53/2000, in quanto si tratta di tipologie di permesso sicuramente diverse tra loro sotto il profilo della causa giustificativa necessaria per la relativa fruizione da parte del personale. Infatti, per quelli previsti dall'art.19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, è previsto che il dipendente possa richiederne la concessione in presenza di particolari motivi personali o familiari, debitamente documentati, che l'ente è chiamato a valutare preventivamente sotto il profilo della loro possibile ricaduta sull'organizzazione e l'operatività degli uffici. Si tratta, quindi, di un istituto di portata generale e residuale che comunque non pregiudica gli interessi organizzativi dell'ente che può anche rifiutarne la concessione ove ciò sia necessario per la loro salvaguardia. I permessi di cui all'art.4 della legge n.53, invece, sono concessi solo in presenza degli eventi espressamente indicati nella stessa norma ed il lavoratore vanta un vero e proprio diritto alla loro fruizione in presenza dei presupposti di legge. Conseguentemente, tali permessi non possono essere rifiutati neppure in presenza di precise esigenze organizzative.

**Nota: Si veda anche l'art. 18 del CCNL del 14.9.2000**

**Quesito: E 24. Quale disciplina deve essere oggi applicata per la concessione dei permessi per lutto? Sono cumulabili con i permessi per gravi motivi di cui all'art. 4 della legge 53/2000? Tali permessi devono essere riproporzionati per il personale a tempo parziale? Competono anche al personale a tempo determinato?**

Sul problema specifico riteniamo utile fornire i seguenti elementi di valutazione:

- l'art. 18, comma 2, del CCNL del 14.9.2000, prevede chiaramente che "per i casi di decesso del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente, pure previsti nel citato art. 4 della legge n. 53/2000, trova, invece, applicazione la generale disciplina contenuta nell'art. 19, comma 1, secondo alinea, del CCNL del 6.7.1995";
- la fruizione dei permessi per lutto (tre giorni per ogni evento) deve, pertanto, considerarsi aggiuntiva rispetto all'eventuale permesso di tre giorni l'anno, di cui all'art. 4 della legge 53/2000;
- i tre giorni per evento non possono essere riproporzionati nel tempo parziale verticale, perché non sono correlati alla durata del rapporto di lavoro ma soltanto all'evenienza del fatto luttuoso;
- il personale a tempo determinato non ha titolo a fruire dei tre giorni di permesso retribuito per lutto ex art. 19 del CCNL del 6.7.1995; l'art. 7, comma 10, lett. c) del CCNL del 14.9.2000 limita, infatti, i permessi retribuiti al solo caso del matrimonio: lo stesso personale potrà, comunque, fruire dei tre giorni annui di permesso retribuito ex art. 4 della legge n. 53/2000.

**Quesito: E 27. La disciplina dei permessi per lutto per decesso degli affini è differente da quella per decesso del coniuge o parente entro il secondo grado?**

Possiamo affermare che i permessi per lutto per decesso degli affini entro il primo grado restano disciplinati dall'art. 19 del CCNL del 6.7.1995. L'art. 18 del CCNL del 14.9.2000 ha citato solo i permessi per decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, per affermare che gli stessi permessi, anche se ricompresi nell'art. 4 della legge n.53/2000, restavano assoggettati all'art. 19, comma 1, seconda alinea, del ripetuto CCNL del 6.7.1995, in quanto il relativo trattamento è sicuramente più favorevole. La mancata citazione degli affini entro il secondo grado (perché non ricompresi nel predetto art. 4) non ha alcuna influenza sulla portata dell'art. 19 che resta integralmente confermato nella sua formulazione e nelle casistiche ivi ricomprese.

**Quesito: E 28. In caso di partecipazione ad un tentativo di conciliazione, a quale istituto occorre fare riferimento per le assenze del lavoratore che interviene al tentativo stesso?**

Il lavoratore che partecipi ad un tentativo di conciliazione in quanto parte interessata al tentativo stesso, agisce come soggetto autonomo e non in rappresentanza dell'ente; di conseguenza l'assenza sarà imputata a ferie, permesso a recupero o permesso per particolari motivi personali e non ha diritto ad un riposo compensativo corrispondente al tempo dedicato ai relativi adempimenti; invece, il lavoratore che per lo stesso tentativo di conciliazione rappresenta gli interessi dell'ente presta effettiva attività lavorativa, utile a tutti gli effetti.

**Quesito: E 29. Qualora il dipendente non abbia fruito del riposo compensativo, in quanto assente per malattia, può richiederlo al rientro in servizio?**

Riteniamo del tutto irragionevole la richiesta di fruizione di un riposo compensativo a fronte di un giorno di riposo non fruito nell'ambito di un periodo di assenza per malattia.

**Quesito: E 33. Vi è differenza fra l'istituto dei permessi per lutto e quello dei congedi per eventi e cause particolari?**

La disciplina dei permessi per lutto, prevista dall'art. 19 del CCNL del 6.7.1995, è ben diversa rispetto a quella ipotizzata dal D.M. 21 luglio 2000, n. 278 che si riferisce soltanto ai "congedi per eventi e cause particolari" di cui all'art. 4 della legge n. 53 del 2000. Il primo istituto, permessi per lutto, è caratterizzato dalla esclusiva fonte negoziale ed opera per i casi espressamente indicato nel citato art. 19; consente la fruizione di tre giorni consecutivi di assenza per ogni evento luttuoso.

Il secondo istituto è caratterizzato da una diversa fonte legislativa, attiene a fattispecie diverse dal lutto, consente la fruizione di tre giorni lavorativi di permesso retribuito in un anno. Non ci sembra che debbano sussistere dubbi sulle caratteristiche delle due tipologie di assenza e sulle diverse condizioni che ne legittimano la fruizione; è importante non sovrapporre le due diverse fonti che restano distinte anche nella fase applicativa. Ci permettiamo, infine, di affermare che la disciplina contrattuale dei permessi per lutto è sicuramente più vantaggiosa di quella legale.

**Quesito: E 34. Da quando si avvia la fruizione dei permessi per matrimonio?**

La attuale disciplina dell'art. 19, comma 3, del CCNL del 6.7.1995 riconosce espressamente il diritto dei lavoratori a fruire di quindici giorni consecutivi di permesso retribuito "in occasione del matrimonio". L'espressione "in occasione del matrimonio" stabilisce uno stretto collegamento tra l'evento matrimonio e la fruizione del permesso; ne consegue che i due eventi devono realizzarsi in modo che il periodo di fruizione possa essere giustificato dalla "occasione" del matrimonio.

Tale necessario collegamento, anche se non significa che la giornata del matrimonio deve essere sempre ricompresa nei quindici giorni di permesso, non può neanche comportare che la relativa fruizione sia del tutto svincolata dell'evento giustificativo. Come indirizzo pratico, ad esempio, riteniamo che in occasione di un matrimonio celebrato nella giornata di sabato (non lavorativa), il permesso retribuito possa ragionevolmente decorrere dal lunedì successivo (prima giornata lavorativa).

**Quesito: E 35. E' possibile ricomprendere il tempo necessario per raggiungere il luogo del concorso fra i giorni di cui all'art. 19, comma 1, del CCNL del 6/7/1995?**

Riteniamo utile richiamare l'attenzione sul contenuto dell'art. 19, comma 1, del CCNL del 6.7.1995 che, relativamente ai permessi per la partecipazione a concorsi o esami, limita la durata del permesso retribuito "ai giorni di svolgimento delle prove", escludendo, così, la possibilità di ricomprendere anche i giorni di viaggio.

**Quesito: E 36. Sono sindacabili dall'ente i contenuti formativi che sono oggetto del congedo non retribuito ai sensi dell'art. 5 L. 53/2000? A conclusione di un periodo di congedo per la formazione è possibile usufruire delle ferie?**

Riteniamo che la richiesta di fruizione del congedo non retribuito per la formazione, ai sensi dell'art. 5 della legge n. 53 del 2000, possa essere formulata dal lavoratore interessato per le finalità formative che lo stesso lavoratore valuta utili per le proprie esigenze personali. L'ente ha la possibilità, naturalmente, di valutare in modo altrettanto autonomo, se sussistano comprovate esigenze di servizio che possano impedire o, eventualmente, ritardare la fruizione del periodo richiesto. Anche la fruizione delle ferie, naturalmente, viene consentita, ove non sussistano prioritarie esigenze organizzative e, di conseguenza, non si pone un reale problema su un eventuale periodo minimo di servizio successivo al rientro dalla aspettativa per la formazione.

**Quesito: E 38. Un dipendente con rapporto di lavoro part-time che svolge attività di consulenza tecnica per l'Autorità giudiziaria può usufruire dei permessi retribuiti per svolgere tale attività?**

L'attività di "consulente tecnico d'ufficio dell'Autorità giudiziaria" non rientra certamente tra i doveri ordinari di un lavoratore pubblico; infatti le relative prestazioni sono legittimate, come attività professionale, in presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale non superiore al 50% del tempo pieno. Ne consegue che il tempo necessario per assolvere agli incarichi di consulenza di volta in volta affidati non può in alcun modo incidere sulla quantità delle ore che settimanalmente devono essere rese come obbligo correlato alla quantità corrispondente alla percentuale del tempo parziale. In particolare: non possono essere concessi permessi retribuiti per il tempo necessario al conferimento della consulenza, o al giuramento di rito, o alle testimonianze o per sopralluoghi.

Riteniamo, infatti, che tutte le incombenze correlate alla consulenza debbano essere ricomprese nell'ambito di una prestazione richiesta "intuitu personae" senza che venga in rilievo l'aspetto relativo al rapporto di lavoro alle dipendenze di una pubblica amministrazione. Diversamente non si comprenderebbe perché il lavoratore interessato abbia sentito l'esigenza di scegliere la tipologia del tempo parziale.

**Quesito: E 41. Quali sono i presupposti per l'applicazione dell'art. 42, comma 5 del D. Lgs. 151/2001 ? Se nel nucleo familiare sono presenti più persone disabili i permessi ex legge 104/92 spettano per ciascuna di tali persone e sono cumulabili?**

Nel merito dei quesiti formulati, premesso che essi attengono all'applicazione di norme di legge e conseguentemente esulano dalla diretta competenza di quest'Agenzia che, com'è noto, è limitata all'assistenza per l'omogenea applicazione dei contratti collettivi (art.46, D.Lgs.n.165/2001), nell'ambito di una proficua collaborazione con le amministrazioni interessate, riteniamo utile fornire le seguenti indicazioni generali, corrispondenti del resto alle prassi applicative ormai consolidate:

a) L'accertamento della situazione di portatore di handicap grave da almeno cinque anni, costituisce sicuramente un requisito indispensabile per l'applicazione della disciplina dell'art.42, comma 5, D.Lgs.n.151/2001, dato che è espressamente richiesto da tale disposizione legislativa sia per il lavoro pubblico che privato (in tal senso v. circ. INPS n.64 del 15.3.2001 e nella circolare n.138 del 10.7.2001);

b) Sia il parere n.784 del 14 giugno 1995 del Consiglio di Stato, sia la circolare n.20/1995 del dipartimento per la Funzione Pubblica, espressamente riconoscono, sussistendone i requisiti oggettivi e soggettivi stabiliti nell'art.33 della legge n.104/1992 e successive modificazioni ed integrazioni, una pluralità di permessi (ex art.33, comma 3) in presenza del medesimo nucleo familiare di più persone disabili da assistere: In particolare, il Consiglio di Stato poneva l'accento sulla necessità, ai fini del cumulo di più permessi, che "la presenza del lavoratore sia disgiuntamente necessaria per l'assistenza di più persone con handicap...". Nello stesso senso si sono pronunciate, per il lavoro privato, la circolare n.59/1996 del Ministero del Lavoro e la circolare n.211/1996 dell'INPS.

Da ultimo, con carattere di generalità, [www.minwelfare.it/main/congedi/altro/circolari](http://www.minwelfare.it/main/congedi/altro/circolari).

**Quesito: E 46. In quali casi può essere accolta la richiesta di fruire dei tre giorni di permesso per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. 19 del CCNL del 6.7.1995 ? In particolare, detti permessi possono essere utilizzati dalla dipendente per l'assistenza al figlio malato quando potrebbero essere utilizzati, allo scopo, gli specifici permessi previsti dal D. Lgs. 151/2001?**

Nel merito del quesito formulato, riteniamo utile precisare quanto segue:

a) l'art.19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, in relazione ai tre giorni di permesso retribuito per particolari motivi personali ivi previsti, non ha stabilito alcuna precisa casistica per la loro fruizione; pertanto, spetta all'ente valutare, nella sua discrezionalità, le esigenze addotte dal dipendente a sostegno della richiesta di assentarsi dal servizio in relazione alla eventuale sussistenza di ragioni di servizio tali da impedire la concessione del permesso. Pertanto, l'Ente non è chiamato né a disciplinare le possibili ipotesi giustificative del permesso (data la genericità ed ampiezza della previsione contrattuale "per particolari motivi personali o familiari") né a valutare nel merito la giustificatezza o meno della ragione addotta, ma solo la sussistenza di ragioni organizzative od operative che impediscano la concessione del permesso stesso;

b) in considerazione di quanto detto, appare evidente che non vi sono ostacoli a che detti giorni di permesso possano essere utilizzati dalla dipendente anche per l'assistenza del figlio malato; in quanto non riteniamo che, potendo fruire anche dei permessi retribuiti di cui all'art.19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, la lavoratrice debba

necessariamente ed obbligatoriamente avvalersi di permessi di cui all'art. 47 del D.Lgs.n.151/2001, anche in considerazione della circostanza che nel periodo tra i 5 e gli 8 anni del bambino, tali permessi non sono retribuiti.

**Quesito: E 47. E' lecito imputare a malattia le assenze effettuate dal lavoratore per le visite mediche specialistiche, gli accertamenti diagnostici, gli accertamenti clinici preventivi ? Potrebbe l'Ente, in simili casi, imporre l'utilizzo di altri istituti contrattuali come, ad esempio, i permessi brevi di cui all'art. 20 del CCNL del 6.7.1995?**

Nel merito del quesito formulato, riteniamo utile precisare quanto segue:

- è acquisito, in dottrina (M. Tatarelli, "La malattia nel rapporto di lavoro", 1993, CEDAM Padova; R. La Punta "La sospensione del rapporto di lavoro", 1992, Milano Giuffrè), ed in giurisprudenza (vedi Cort. Cost.18.12.1997 n. 59 Cass. 5.9.1988 n. 5027; Cass. S.U. 18.11.1983 n. 6248; 17.10.1983 n. 5634; Pret. Massa 14.4.1995; Trib. Roma 5.2.1988; Trib. Roma 27.6.1988; Trib. Roma 27.12.1981), che, nell'ambito della rilevanza della malattia ai fini della tutela del lavoratore, ai sensi dell'art. 2110 del c.c. e della disciplina contrattuale in materia rientrano anche gli accertamenti clinici preventivi, diagnostici, le visite mediche e le prestazioni specialistiche; pertanto, legittimamente, il lavoratore può assentarsi per sottoporsi a tali visite o accertamenti, imputando tali assenze a malattia; in proposito riteniamo utile richiamare l'attenzione sulla circostanza che secondo la dottrina e la giurisprudenza della visita medico specialistica o l'esame clinico diagnostico deve legarsi ad uno stato patologico in atto o a ragionevoli timori dell'insorgenza dello stesso, secondo le risultanze della certificazione rilasciata dal medico curante;

- la soluzione adottata dalla nostra Agenzia richiamata nella vostra nota, con riferimento alle assenze del lavoratore per sottoporsi a tali visite o accertamenti prevede:

a) che sia effettivamente impossibile effettuarli al di fuori dell'orario di servizio: il che può avvenire o in considerazione delle caratteristiche degli accertamenti o esami clinici, o del particolare contesto organizzativo del luogo ove devono essere svolti; la prova dell'impossibilità spetta al lavoratore;

b) la previsione della possibile opzione tra l'assenza per malattia e l'utilizzo di permessi a recupero tiene conto anche della durata della visita e degli accertamenti e delle caratteristiche della disciplina dei permessi a recupero di cui all'art. 20 del CCNL del 6.7.95; infatti, in base a tale ultima disposizione, i permessi a recupero non possono avere una durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché di almeno 4 ore consecutive, e non possono eccedere il limite di 36 ore complessive annue;

- ai fini della giustificazione dell'assenza e della sua riconduzione al trattamento di malattia, il dipendente esibisce la certificazione medica che prescrive le visite e gli accertamenti nonché quella rilasciata dalla struttura sanitaria, attestante l'effettuazione delle visite o degli accertamenti.

Concludendo, riteniamo utile richiamare l'attenzione su altri due specifici punti:

1) gli atti di gestione del personale rientrano nella previsione dell'art. 5, c.2, del D.Lgs. n. 165/2000 secondo il quale "la determinazione per l'organizzazione degli uffici e le misure alla gestione di rapporti di lavoro sono assunti dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro"; quindi, gli atti di gestione non devono assumere la forma ed il contenuto di un atto amministrativo: deliberazione, determinazione, decreto, ordinanza;

2) esprimiamo dubbi circa la correttezza di una decisione del datore pubblico che, unilateralmente, imponesse l'utilizzo di un determinato istituto in relazione ad un evento per il quale, sulla base di quanto detto al punto a), della disciplina legale e contrattuale, il dipendente può avvalersi anche di un altro istituto; in proposito non possiamo non evidenziare i limiti per l'uso dei permessi a recupero illustrati al punto b).

**Quesito: E51. E' possibile chiarire le implicazioni della disposizione contenuta nell'art. 19 del CCNL del 6.7.1995, secondo la quale i tre giorni di permesso mensile previsti dalla L. 104/92 possono essere fruiti anche ad ore ? In particolare, come deve essere computato il permesso di un'intera giornata fruito nel giorno destinato al rientro pomeridiano ?**

Si è già avuto modo di chiarire che l'art. 19 del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni non ha inciso sostanzialmente sulla disciplina prevista dalla L.104/92, ma si è limitato ad introdurre, rispetto alle previsioni legislative, l'**ulteriore agevolazione** della frazionabilità ad ore dei permessi per consentire al personale beneficiario una più efficace soddisfazione dell'interesse tutelato.

Pertanto, sotto il profilo delle modalità di utilizzo, non v'è dubbio che il dipendente ha diritto a fruire di **tre giorni** di permesso mensile e può benissimo decidere di fruirne sempre nei giorni in cui viene effettuata la prestazione lunga di 9 ore.

Sembra utile, peraltro, fornire una lettura di corretta applicazione delle clausole contrattuali nel caso in cui il dipendente intenda fruire **nello stesso mese sia di permessi orari che di quelli giornalieri**: in tale circostanza si può affermare che per ogni periodo di 6 ore di permesso si debba computare la corrispondente riduzione di una giornata di permesso e che quindi, coerentemente, **solo un residuo di ore non inferiore a sei** può comportare la fruizione di un **intero giorno** di permesso (che potrà essere fruito, però, anche in una giornata di 9 ore destinata al rientro pomeridiano).

<p style="text-align: center;"><b>Assenze per malattia</b> <b>(Art. 21 CCNL del 6/7/1995, art. 10 CCNL del 14/9/2000, art. 13 CCNL del 5/10/2001)</b></p> <p>1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.</p> <p>2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.</p> <p>3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'amministrazione procede, su richiesta del dipendente, all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite della unità sanitaria locale competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.</p> <p>4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'amministrazione, compatibilmente con la sua struttura organizzativa e con le disponibilità organiche, può utilizzarlo in mansioni equivalenti a quelle del profilo rivestito, nell'ambito della stessa qualifica oppure, ove ciò non sia possibile e con il consenso dell'interessato, anche in mansioni proprie di profilo professionale ascritto a qualifica inferiore. In tal caso trova applicazione l'art.4, comma 4, della legge n.68/1999</p> <p>4. bis. Ove non sia possibile procedere ai sensi del precedente comma 4, oppure nel caso che il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'ente può procedere alla risoluzione del rapporto, corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.”</p> <p>5. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.</p> <p>6. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.</p> <p>7. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:</p> <p>a) intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio come determinato nella tabella n. 1 allegata al presente contratto.</p> <p>b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;</p> <p>c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;</p> <p>d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.</p> <p>7.bis. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti</p>	<p style="text-align: center;"><b>Gli orientamenti applicativi Aran sono collocati dopo l'art. 22, relativo agli infortuni su lavoro.</b></p> <p style="text-align: center;"><b>comma così sostituito dall'Art. 10, comma 2, CCNL del 14/9/2000</b></p> <p style="text-align: center;"><b>comma introdotto dall'Art. 13 CCNL del 5/10/2001</b></p> <p style="text-align: center;"><b>comma introdotto dall'art. 10, comma 1, CCNL del 14/9/2000</b></p>
--	---



affetti da AIDS, ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day - hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria Locale o Struttura Convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 7, lettera a) del presente articolo”.

8. L'assenza per malattia deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento.

9. Il dipendente è tenuto, a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

10. L'amministrazione dispone il controllo della malattia, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, di norma fin dal primo giorno di assenza, attraverso la competente Unità Sanitaria Locale.

11. Il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

12. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.

13. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione.

14. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile è versato dal dipendente all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 7, lettere "a", "b" e "c", compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

15. ....disposizione transitoria superata

**Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche  
(Art. 21 CCNL del 14/9/2000)**

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stata accertato, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo del progetto:
  - a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 21, comma 7, del CCNL del 6.7.1995; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
  - b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
  - c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
  - d) assegnazione del lavoratore a mansioni della stessa categoria di inquadramento contrattuale diverse da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.
2. I dipendenti i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo. Del relativo periodo non si tiene conto ai fini dell'art. 14 del presente contratto. La stabile convivenza è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente.
3. Qualora i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongano per loro volontà alle previste terapie, l'ente dispone, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.
4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'ente nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

<p style="text-align: center;"><b>Infortunati sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio</b> <b>(Art. 22 CCNL del 6/7/1995, art. 10 bis CCNI del 14/9/2000)</b></p> <p>1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque non oltre il periodo previsto dall'art. 21, commi 1 e 2. In tale periodo 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.</p> <p>2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dal comma 4 dell'art. 21. Nel caso in cui l'amministrazione decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dipendente non spetta alcuna retribuzione.</p> <p>3. Nulla è innovato per quanto riguarda il procedimento previsto dalle vigenti disposizioni per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo (e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente*).</p> <p>4. Nel caso di lavoratori che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia collegata a causa di servizio eventuali disabilità trova applicazione l'art.1, comma 7, della legge n.68/1999.</p> <p><b>Dichiarazione congiunta n. 1 CCNL 14/9/2000</b> Le parti convengono che per il riconoscimento delle malattie derivanti da causa di servizio e per l'equo indennizzo continuano ad applicarsi le norme vigenti, trattandosi di istituti attinenti ad aspetti previdenziali ed assicurativi e quindi estranei alla disciplina del rapporto di lavoro.</p>	<p style="text-align: center;"><b>*parole soppresse dall'art. 8, c.1, CCNL 13/5/96</b></p> <p style="text-align: center;"><b>comma aggiunto dall'Art. 10 bis CCNL del 14/9/2000</b></p>
--	---

#### ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

**Quesito: G 1. L'art. 10 del CCNL del 14.9.2000 introduce disposizioni di miglior favore per i dipendenti con patologie gravi. Da quando decorrono?**

Poiché l'art. 10 del CCNL del 14.9.2000 non prevede alcuna data di decorrenza specifica, la disciplina in esso contenuta trova applicazione solo a far data dal 15.9.2000.

**Quesito: G 2. Qual è la decorrenza dell'integrazione economica derivante da invalidità per causa di servizio?**

Riteniamo che la decorrenza per il riconoscimento dell'integrazione economica collegata al riconoscimento di un'invalidità come dipendente da causa di servizio debba decorrere dalla data della domanda presentata dal soggetto interessato per l'attribuzione del beneficio. Tale decorrenza può essere anche precedente alla stipula del CCNL del 14.9.2000, in quanto il beneficio in parola poteva essere legittimamente attribuito anche nel periodo precedente, secondo le indicazioni fornite dall'Adunanza Generale del Consiglio di Stato col parere n. 742 del 1992, secondo le previsioni di legge allora vigenti.

**Quesito: G 3. Il superamento dell'istituto del congedo straordinario comporta l'esclusione della possibilità del personale di fruire delle cure termali?**

Il superamento dell'istituto del congedo straordinario non comporta l'esclusione della possibilità del personale di fruire delle cure termali. A tal fin troveranno applicazione le disposizioni della legge n. 724/1994 e successive modificazioni ed integrazioni, sia per ciò che attiene alle patologie che danno titolo alle stesse sia per ciò che attiene alle specifiche procedure da seguire e le certificazioni da esibire.

L'elemento di novità, rispetto al precedente regime pubblicistico, è rappresentato solo dal fatto che i giorni di fruizione delle cure termali, in quanto riconducibili comunque allo stato di salute del dipendente, devono essere imputati alle

assenze per malattia di cui all'art. 21 del CCNL del 6.7.1995 e non più all'istituto del congedo straordinario che è venuto meno con la stipulazione di tale contratto.

Poiché la disciplina delle cure termali, sia per ciò che attiene ai presupposti che alle procedure nella legge n. 724/1994, riteniamo che la riconduzione di tali periodi di cure termali alle assenze per malattia, giustificata dall'elemento causale comune (uno stato di alterazione patologica della condizione di salute del dipendente che richiede la sottoposizione a specifiche cure, secondo le certificazioni rilasciate dalle competenti autorità sanitarie), non vuol dire che alla medesima fattispecie debbano necessariamente estendersi tutte le altre prescrizioni previste per la malattia del dipendente dall'art. 21 del CCNL del 6.7.1995. Queste, infatti, sono sostituite dalla disciplina della legge n. 724/1994. I periodi di cure termali, invece, sono computati all'interno del periodo di comporto (periodo massimo di conservazione del posto) anche al fine della determinazione del trattamento economico da riconoscere al dipendente ai sensi dell'art.21, comma 7, lett. a), b) e c).

**Nota: Il richiamo alla L. 724/94 deve ritenersi superato, ma la risposta è ancora valida perché la sostanza della questione non è cambiata. Dopo il definitivo superamento dell'istituto del congedo straordinario, la normativa di riferimento è rappresentata, oltre che dall'art. 21 del CCNL del 6.7.1995, dall'art. 16 della L. 412/91, dall'art. 4 della L. 323/2000 e dai DD.MM del 22.3.2001, del 15.12.1994 e del 12.8.1992**

**Quesito: G 4. Devono essere corrisposti i premi incentivanti la produttività ai dipendenti in malattia?**

L'art. 21, comma 7, del CCNL del 6.7.1995 disciplina il trattamento economico da corrispondere al personale in malattia, nelle diverse ipotesi di durata, in particolare prevedendo alla lett. a) che per i primi nove mesi di assenza per malattia il dipendente ha diritto all'intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato. E' noto che con l'entrata in vigore della legge n. 335/1995 tutti gli emolumenti corrisposti ai dipendenti sono divenuti pensionabili. Pertanto, le uniche voci del trattamento accessorio che non devono essere corrisposte, 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 (ad es. compenso per il lavoro straordinario e le varie indennità di turno, reperibilità, maneggio valori). Per ciò che attiene ai compensi accessori connessi ai programmi e ai progetti di produttività, poiché essi si inseriscono in un sistema di incentivazioni fondato sulla realizzazione degli obiettivi e sulla valutazione dell'apporto partecipativo individuale e collettivo del personale in relazione agli stessi, non può escludersi la partecipazione del dipendente alla corresponsione di tali emolumenti ove egli abbia comunque contribuito a tali programmi o progetti in relazione, ovviamente, alla qualità e alla quantità di tale sua partecipazione, come valutata dal dirigente.

**Quesito: G 5. Nel caso di infortunio sul lavoro o malattia dovuta a causa di servizio come devono essere conteggiati i periodi di assenza dal lavoro?**

Il periodo di comporto per le assenze dovute a infortunio o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio è da considerarsi unitariamente (36 mesi). Per lo stesso periodo al lavoratore è riconosciuto il diritto alla conservazione del posto e alla percezione del trattamento economico in misura intera e quindi non sussistono le condizioni per distinguere i primi 18 mesi dagli altri 18 successivi essendo unica la tutela fissata dal contratto.

**Nota: In materia di infortuni sul lavoro si veda anche l'art. 10 bis del CCNL del 14.9.2000**

**Quesito: G 6. L'art. 21, comma 3, del CCNL del 6.7.1995 prevede che, su richiesta del dipendente, si possa procedere all'accertamento delle sue condizioni di salute al fine di concedere l'ulteriore periodo di assenza. Può l'ente attivare autonomamente l'accertamento?**

L'art. 21, comma 3, del CCNL del 6.7.1995 prevede la verifica delle condizioni di salute solo a richiesta del dipendente, quando questi abbia l'esigenza di avvalersi dell'ulteriore periodo di 18 mesi di assenza non retribuita. E' da ritenere che, nell'ambito dei principi generali stabiliti anche dal codice civile, sulla esigenze di tutela delle prioritarie necessità organizzative che fanno carico alle responsabilità del datore di lavoro e avuto riguardo ai criteri di correttezza e buona fede che devono sempre contraddistinguere i rapporti negoziali, non possa essere esclusa un'autonoma iniziativa dell'ente in questa specifica e delicata materia.

Possono, infatti, presentarsi situazioni che, per loro natura, fanno emergere, utilizzando il normale buon senso e l'ordinaria capacità di giudizio dei soggetti responsabili secondo l'ordinamento vigente, fondate perplessità in ordine alla effettiva idoneità del lavoratore alle mansioni cui è addetto.

Nell'interesse, quindi, del buon andamento complessivo dei servizi, ma anche per un doveroso atteggiamento di tutela per l'incolumità psico-fisica del soggetto, l'ente in presenza di specifiche e significative informazioni, potrebbe attivare autonomamente il procedimento di accertamento sanitario.

Resta il problema di come possano essere ricavate "specifiche significative informazioni". A tal riguardo riteniamo possano concorrere notizie, documenti, comportamenti o indizi anche indiretti che un datore di lavoro sensibile, attento

e responsabile avrà cura di esaminare e di apprezzare, al fine di ricavarne il convincimento sulla esigenza di un'iniziativa unilaterale.

**Quesito: G 7. In caso si assenza per malattia, deve essere riconosciuta l'indennità di vigilanza?**

Il CCNL del 6.7.1995, all'art.21, comma 7, lett. e), ha previsto che per i primi nove mesi di assenza per malattia il dipendente ha diritto all'intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, comunque denominate. E' noto che, con l'entrata in vigore della legge n.335/1995 tutti gli emolumenti corrisposti ai dipendenti sono divenuti pensionabili. La portata della clausola contrattuale va dunque letta in una nuova chiave. Pertanto, le uniche voci del trattamento accessorio che non devono essere corrisposte, tenuto conto della ratio della clausola contrattuale, sembrano essere solo quelle che non hanno carattere di fissità e che, per la loro intrinseca natura, sono legate esclusivamente alla effettiva prestazione e alla presenza in servizio (ad es. per lavoro straordinario; turnazioni; produttività collettiva ed individuale, etc.) E' indubbio, invece, che l'indennità in questione abbia il richiesto carattere di fissità (essendo stabilita in un definitivo valore annuale ed essendo pagata per 12 mensilità). A tal fine, richiamiamo l'attenzione sulla circostanza che espressamente l'art. 49 del CCNL del 14.09.2000 include tale voce retributiva tra quelle che, per la loro fissità e continuità, devono essere prese come base di calcolo per la liquidazione del trattamento di fine rapporto di lavoro.

**Quesito: G 8. E' necessario il certificato medico per l'assenza di un solo giorno?**

In conformità alla L. n. 33 del 1980, che non distingue tra assenze di un solo giorno ed altre assenze, il certificato medico è necessario anche per le assenze di un solo giorno. Il certificato deve essere recapitato o spedito a mezzo di raccomandata con a.r. nei due giorni successivi la data del rilascio: un certificato rilasciato il 14 gennaio, ad esempio, dovrà essere recapitato o spedito non oltre il 16 gennaio (nel calcolo non va mai computato il dies a quo); se il 16 gennaio è domenica, il termine è prorogato a lunedì 17 (il termine che cade in giorno festivo è prorogato di diritto al primo giorno lavorativo successivo).

**Quesito: G 9. Come devono essere considerate le assenze per visite mediche svolte al di fuori dell'orario di servizio?**

Nei casi di assenze per visite mediche, prestazioni specialistiche ed accertamenti diagnostici, ove non sia oggettivamente possibile effettuarli al di fuori dell'orario di servizio, il dipendente può usufruire del trattamento di malattia da documentare con l'esibizione di certificazione rilasciata dalla struttura sanitaria che ha erogato la prestazione. Nel caso le assenze in questione siano inferiori o pari alla metà della durata dell'orario di lavoro giornaliero, il dipendente potrà usufruire, a richiesta, oltre che dell'assenza per malattia, con la relativa decurtazione del trattamento economico accessorio, anche di un permesso a recupero. Viene escluso, inoltre, il frazionamento della giornata di assenza per malattia.

Precisiamo che, in ogni caso, perché l'effettuazione di visite specialistiche o di esami clinici in orario di lavoro possa essere imputata a malattia, nei limiti ivi specificati, è necessario che le stesse siano state prescritte dal medico curante in quanto collegate ad uno stato patologico, in aderenza alla disciplina della malattia contenuta nel CCNL.

**Quesito: G10. E' possibile cumulare l'aspettativa per malattia con quella per motivi di famiglia?**

Come noto, nel precedente sistema l'aspettativa per malattia si cumulava con l'aspettativa per motivi di famiglia e nel quinquennio la somma delle relative assenze non poteva superare i due anni e mezzo. Nel nuovo sistema, l'assenza per malattia è costruita in modo del tutto autonomo, non è più un'aspettativa, ed il periodo preso a riferimento per il calcolo del cosiddetto periodo di comportamento è di tre anni. Ciò significa che la regola sul cumulo delle aspettative, per malattia e per motivi di famiglia, non è più operante.

Ai fini della delimitazione del triennio di riferimento per la nuova disciplina dell'art. 11, comma 7, del CCNL del 14.9.2000, secondo la quale il periodo di aspettativa per motivi personali fruito all'interno del predetto triennio ne riduce in proporzione la relativa durata in quanto non utile per il calcolo. Esempio: ultimo periodo morboso decorrente dall'1.6.2000; aspettativa per motivi personali fruita dall'1.1.1999 al 30.6.1999 (sei mesi); teorico triennio per il computo del periodo di comportamento: dall'1.1.1997 al 30.6.2000; effettivo triennio per il computo del periodo di comportamento, (detratti i sei mesi di aspettativa per motivi personali) : dall'1.11.1996 al 30.6.2000.

**Quesito: G11. L'ente può richiedere la visita medica prima del decorso dei 18 mesi?**

La visita medica per il mutamento di mansioni o per l'accertamento delle inidoneità assoluta a qualsiasi proficuo lavoro non può essere chiesta dalla amministrazione prima del decorso dei 18 mesi perché il CCNL del 6.7.1995 ha dettato norme in favore del lavoratore. L'anticipazione può, invece, essere richiesta dal lavoratore.

Resta fermo quanto già chiarito nel quesito G6.

**Quesito: G12. Per la certificazione di malattia è applicabile la circolare INPS n. 99/96?**

La circolare INPS ha per destinatari i lavoratori privati e si limita, in una logica di semplificazione degli adempimenti ed al fine di evitare ogni possibile contenzioso in materia, a dettare disposizioni per il caso di certificazioni sanitarie rilasciate da medici diversi dal medico di famiglia, sancendone la piena validità ai fini del riconoscimento del trattamento di malattia, purché contengano i requisiti sostanziali da essa stabiliti. Il CCNL nulla ha disposto in materia per cui continuano ad applicarsi le disposizioni precedenti che la regolano.

**Quesito: G13. In caso di assenza a visita fiscale quali sono le sanzioni applicabili?**

In materia trova applicazione, innanzitutto, l'espressa previsione dell'art. 5, comma 14, della L. 638/1983 in base al quale "qualora il lavoratore, pubblico o privato, risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo, decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico per l'intero periodo sino a dieci giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo". Naturalmente, l'applicazione di detta sanzione, che ha la sua fonte nella legge, non esclude la possibilità di aprire un procedimento disciplinare nei confronti del dipendente per violazione degli obblighi contrattuali (v. art. 25, comma 4, lettera a), del CCNL del 6.7.1995).

**Quesito: G14. E' lecito avvalersi di una ditta privata per il controllo della permanenza nel domicilio di un dipendente durante le malattie o per verificare l'eventuale svolgimento di attività che pregiudichino il recupero psicofisico?**

L'art. 5 della L. 300 del 1970, esclude che i controlli sullo stato di infermità del lavoratore possano essere effettuati direttamente dal datore di lavoro, tramite suoi incaricati. E' necessario in ogni caso avvalersi delle strutture sanitarie pubbliche. Ciò premesso, non si può però vietare al datore di lavoro di accertare l'inadempimento, da parte del lavoratore, dell'obbligo contrattuale di non dedicarsi, durante l'assenza per malattia, ad attività che ne pregiudichino il recupero psico-fisico. Tali accertamenti, che non sono accertamenti sanitari, devono al contrario ritenersi consentiti. In tal senso v. Cass. Sez. Lav. n. 1974 del 26.2.1994.

**Quesito: G15. Malattia o infortunio dovuti a negligenza o imperizia del dipendente. Gli spetta la tutela di cui all'art. 21 del CCNL del 6.7.1995? Se l'ente è costretto ad assumere un'altra persona a t.d. si può rivalere sul primo dipendente?**

L'art. 21 del CCNL del 6.7.1995 non distingue tra malattia ed infortunio dovuto ad imperizia del dipendente ed altre malattie. Non è quindi corretto escludere le malattie o gli infortuni dovuti a negligenza o imperizia del dipendente dalla tutela prevista dallo stesso articolo 21. Né è pensabile rivalersi sul dipendente per averlo dovuto sostituire in occasione di una sospensione del rapporto disciplinata e tutelata nel CCNL.

**Quesito: G16. Assenze per malattia dovute a TBC. Qual'è la normativa di riferimento? Qual'è il periodo di conservazione del posto ed il relativo trattamento economico?**

La normativa di riferimento è costituita dall'art. 9 della L. 14.12.1970 n. 1088, come modificato dall'art. 10 della L. 6.8.1975 n. 419, in base al quale le amministrazioni sono tenute a conservare il posto ai lavoratori subordinati affetti da tubercolosi fino a sei mesi dopo la dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione.

La Corte di Cassazione - Sez. Lavoro, con sentenze n. 5289 del 28.8.1986 e n. 168 del 13.1.1988, ha chiarito che la finalità di tale disposizione è "... quella di vincolare il mantenimento del posto di lavoro per tutta la durata in cui il lavoratore ammalato risulti bisognoso di cure nonché per ulteriori sei mesi ..." dopo il verificarsi della guarigione o della stabilizzazione della malattia.

La stessa Corte di Cassazione ha inoltre precisato (Sez. Lavoro n. 5289 cit. e n. 2312 del 3.4.1986) che tale speciale regime di stabilità nel posto di lavoro si riferisce non soltanto alla ipotesi del lavoratore dimesso da un ospedale o da una casa di cura, ma anche da ogni altro luogo opportunamente attrezzato; pertanto, gode della suddetta speciale tutela anche il lavoratore sottoposto a terapia ambulatoriale o domiciliare.

Conseguentemente, il lavoratore affetto da TBC ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo in cui è bisognoso di cure, anche oltre i termini previsti dagli artt. 21 e 22 del CCNL e per ulteriori sei mesi dopo la guarigione o stabilizzazione della malattia. Quanto al trattamento economico, si applicano le previsioni degli artt. 21, comma 7, e, nel caso in cui la malattia sia contratta per causa di servizio, 22, comma 2, del CCNL del 6.7.1995. I periodi che, in base a tali disposizioni, non sono retribuiti, non comportano riconoscimento di anzianità (v. art. 9 L.1088/70).

**Quesito: G17. Nel conteggio delle giornate di assenza per malattia si deve tener conto dei giorni di calendario, computando anche le festività, o dei soli giorni lavorativi?**

L'orientamento ormai consolidato in giurisprudenza è che, in mancanza di una diversa previsione contrattuale, devono essere conteggiati anche i giorni festivi che ricadano all'interno del periodo di malattia in virtù di una presunzione "iuris tantum" di continuità della stessa (Cass. 1.6.1992 n. 6599; Cass. 4.3.1991 n. 2227; Cass. 26.2.1990 n. 1459; Cass. 22.2.1990 n. 1337). Ovviamente, nel caso in cui l'ultimo giorno di assenza, in base al certificato medico, cada di venerdì, il sabato e la domenica successivi, ove l'orario sia articolato su cinque giorni, non dovranno essere conteggiati.

**Quesito: G18. Il dipendente che abbia fruito interamente del periodo di assenza retribuita prevista dall'art. 21, comma 1, del CCNL del 6.7.1995, può utilizzare le ferie maturate e non godute per la 'copertura' di ulteriori assenze per malattia?**

Per la soluzione di tale problema, si può trarre qualche utile indicazione dalla sentenza della Corte di Cassazione - Sez. Lavoro, n. 873 del 28.1.1997. La Corte ha precisato che in caso di assenza per malattia è possibile che, su richiesta del lavoratore interessato, un periodo di assenza venga imputato, al fine di sospendere l'ulteriore decorso del periodo (periodo in cui il dipendente ha diritto alla conservazione del posto - i 18 mesi retribuiti previsti dall'art. 21, comma 1 del CCNL del 6.7.1995), alla fruizione delle ferie già maturate, anche se ciò implica la rinuncia al diritto di fruire delle suddette ferie secondo la destinazione cui queste sono preordinate. Tale richiesta deve recare l'indicazione del momento a decorrere dal quale si intende convertire l'assenza per malattia in assenza per ferie, momento che deve precedere la scadenza del periodo di comportamento atteso che con la suddetta scadenza il datore di lavoro acquista il diritto di recedere ai sensi dell'art. 2110 del c.c.. Pertanto, alla luce di tale sentenza, sembrerebbe che il dipendente possa chiedere di utilizzare le ferie per la copertura delle assenze per malattia, ma solo all'interno del c.d. periodo di comportamento. La stessa Corte di Cassazione, con sentenza n. 10761 del 15.12.1994, ha affermato, inoltre, che anche in caso di non accoglimento della richiesta di ferie presentata in costanza di malattia (ma all'interno del periodo di comportamento) la scadenza del periodo stesso viene spostata all'esaurimento dei giorni di ferie maturati e non goduti. Pertanto, sia nel caso in cui la domanda di ferie sia accolta, sia nel caso in cui il datore di lavoro ritenga di non accoglierla, la scadenza del periodo di comportamento slitta in avanti di un numero di giorni pari alle ferie concesse (prima ipotesi) o maturate e non godute (seconda ipotesi).

**Quesito: G19. Quali sono i criteri per la concessione del periodo di 18 mesi di assenza non retribuita previsti dall'art. 21, comma 2, del CCNL del 6.7.1995 e quali le conseguenze in caso di rifiuto?**

La concessione del periodo di assenza non retribuita prevista dall'art. 21, comma 2, del CCNL del 6.7.1995 presuppone l'esistenza di una seppur minima possibilità di recuperare il dipendente all'attività lavorativa, da accertare ai sensi dello stesso art. 21, comma 3.

**Quesito: G20. Il periodo di 18 mesi di assenza per malattia non retribuita previsto dall'art. 21, comma 2, del CCNL del 6.7.1995 è frazionabile?**

L'espressione utilizzata dall'art. 21, comma 2, del CCNL " ... un ulteriore periodo di 18 mesi ..." non consente frazionamenti. Ciò non significa, però, che il lavoratore, in caso di guarigione intervenuta prima del diciottesimo mese, non possa riprendere servizio previo accertamento delle sue condizioni di salute. Nell'ipotesi in cui il dipendente, dopo aver ripreso servizio, si assenti nuovamente per malattia, torneranno ad applicarsi le regole generali previste dall'art. 21 del CCNL, sia al fine di stabilire il superamento del periodo di comportamento, sia al fine di stabilire il trattamento economico della nuova assenza (si rinvia, per l'applicazione, agli esempi illustrati nella tabella allegata al CCNL integrativo del 13.5.1996, pubblicato sulla G. U. del 6.6.1996).

**Quesito: G21. Nel caso in cui peggiorino ulteriormente le condizioni di salute di una dipendente già inquadrata nella categoria immediatamente inferiore a quella di provenienza in applicazione dell'art. 21, comma 4, del CCNL del 6.7.1995, è legittimo disporre d'ufficio un nuovo accertamento della sua idoneità al lavoro?**

Nel caso in cui l'aggravamento delle condizioni di salute della dipendente risulti da una certificazione medica comunque giunta in possesso dell'amministrazione, riteniamo che l'accertamento della idoneità al lavoro sia legittimo.

**Quesito: G22. Qual è il trattamento economico dell'assenza dovuta ad infortunio sul lavoro? Al fine di determinare il superamento del c.d. periodo di comportamento tali assenze si sommano a quelle per malattia?**

L'art. 22, comma 1, del CCNL del 6.7.1995 prevede che in caso di infortunio sul lavoro il dipendente abbia diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica e comunque non oltre 36 mesi. Durante tale periodo (quindi per tutti i 36 mesi) al dipendente spetta la retribuzione di cui all'art. 21, comma 7 lettera a) del medesimo CCNL. L'ulteriore periodo di assenza previsto dal comma 2 dell'art. 22, invece, non è retribuito.

Per la soluzione del secondo quesito, in assenza di espresse indicazioni del CCNL, si può trarre qualche utile indicazione dalla sentenza della Corte di Cassazione n. 5501 del 12.10.1988, secondo la quale è possibile sommare le due tipologie di assenza, al fine di determinare il superamento del c.d. periodo di comportamento, purché esista una indicazione in tal senso del CCNL. E' necessario, in sostanza, che il CCNL preveda un unico periodo di comportamento, per la maturazione del quale rilevino sia le assenze per malattia che quelle per infortunio. Se ne desume che, in assenza di una simile previsione, le due tipologie di assenza non possono essere sommate tra di loro e, pertanto, ciascuna ha il "suo" periodo di comportamento ed il "suo" regime giuridico ed economico. La dottrina (Del Punta : "La sospensione del rapporto di lavoro" in "Il Codice Civile Commentato" - Giuffrè -1992 pag. 251) ritiene tale lettura coerente con la previsione dell'art. 2110 del Codice Civile che considera in modo autonomo, quindi come due eventi distinti, la malattia e l'infortunio, senza vietare, peraltro, ai CCNL di accomunarli a determinati fini.

**Nota: In materia di infortuni sul lavoro si veda anche l'art. 10 bis del CCNL del 14.9.2000**

**Quesito: G23. Quali sono le voci del trattamento economico accessorio che non devono essere corrisposte, ai sensi dell'art. 21, comma 7, lett. a) del CCNL del 6.7.1995, in caso di malattia inferiore a 15 giorni?**

Il CCNL prevede che per i primi nove mesi di assenza per malattia il dipendente abbia diritto all'intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato. E' noto che con l'entrata in vigore della L. 335/95 tutti gli emolumenti corrisposti ai dipendenti sono divenuti pensionabili. La portata della clausola contrattuale va dunque letta con una nuova chiave. Pertanto, le uniche voci del trattamento accessorio che non devono essere corrisposte, tenuto conto della ratio della clausola contrattuale, sembrerebbero essere solo quelle che non sono fisse e che, per loro intrinseca natura, sono legate esclusivamente alla effettiva prestazione o alla presenza in servizio (ad es. compenso per lavoro straordinario).

**Quesito: G24. La malattia inizia dal giorno del rilascio del certificato o dal giorno in cui il dipendente dichiara al medico di essersi ammalato?**

Nel caso in cui il certificato medico attesti che il dipendente dichiara di essersi ammalato dal giorno immediatamente precedente il suo rilascio, il certificato copre, comunque, anche tale giorno di assenza. Per il calcolo della prognosi, il conteggio partirà non dalla data di rilascio del certificato ma da quella (precedente) attestata dal medico, dalla quale il dipendente ha dichiarato di essersi ammalato (in tal senso Pretore di Lecco sentenza del 30.4.1988).

Esempio: dipendente che si assenta dal 20.4.1998; certificato rilasciato il 21.4.1998 con la precisazione "dichiara di essersi ammalato dal 20.4.98" e con tre giorni di prognosi; il periodo coperto dal certificato sarà dal 20 al 22.4.1998; la data di rientro al lavoro sarà il 23.4.1998.

**Quesito: G25. Tra le gravi patologie previste dall'art. 10 del CCNL del 14.9.2000 possono esserne individuate altre non espressamente indicate? Come devono essere documentate?**

Rileviamo che il comma 7-bis dell'art. 21 del CCNL del 6.7.1995, come integrato dall'art. 10 del CCNL del 14.9.2000, nel prevedere una tutela speciale per le assenze dovute a terapie salvavita correlate a "gravi patologie", ha individuato alcune specifiche casistiche (emodialisi, chemioterapia, trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS) senza voler escludere altre fattispecie di analoga gravità. E' evidente, pertanto, che per poter applicare correttamente e senza apprezzamenti arbitrari la disciplina contrattuale occorre aver ben presente la portata della stessa disciplina e disporre di una documentazione incontestabile.

Sotto il primo aspetto rileviamo che la clausola in esame non riguarda tutte le patologie gravi ma soltanto quelle che richiedono il ricorso a terapie salvavita; quindi i due requisiti devono coesistere e vanno valutati contestualmente.

Per gli aspetti di documentazione dobbiamo necessariamente rimettere ogni valutazione di merito al medico curante o alla ASL competente o alla Struttura Convenzionata; segnaliamo, pertanto, la opportunità di suggerire al lavoratore interessato che intende avvalersi della disciplina contrattuale che stiamo esaminando, di produrre una adeguata e chiara certificazione medica da cui, appunto, risulti se l'assenza dal servizio sia dovuta ad una condizione morbosa assimilabile ad una patologia grave che ha richiesto o richiede la effettuazione di terapie salvavita.

Rileviamo, infine, che la clausola contrattuale innovativa è efficace dal 15.9.2000 e non ha decorrenza retroattiva.

**Quesito: G26. Qual è la decorrenza benefici economici per infermità dipendenti da causa di servizio?**

Rileviamo che l'art. 50 del CCNL del 14.9.2000 prevede espressamente che la decorrenza per l'attribuzione dell'incremento percentuale del 2,5% o dell'1,25%, a seguito del riconoscimento della invalidità per causa di servizio, debba essere fissata alla data di presentazione della domanda con la quale il dipendente richiede espressamente la attribuzione del citato incremento economico.

**Quesito: G27. L'art. 10, comma 2, del CCNL del 14.9.2000, ha sostituito l'art. 21, comma 4, del CCNL del 6.7.1995, senza confermare la clausola relativa al recesso al termine del periodo di comportamento e al conseguente pagamento del compenso sostitutivo del preavviso: Questi comportamenti sono ora vietati per il datore di lavoro? Come deve essere interpretato il richiamo all'art. 4, comma 4, della legge n. 68/1999, contenuto nello stesso secondo comma del citato art. 10?**

Con riferimento alla formulazione dell'art. 21, comma 4, del CCNL del 6.7.1995, nel testo novellato dopo le modifiche apportate dall'art. 10, comma 2, del CCNL del 14.9.2000, non possiamo che dare atto della circostanza che è stato omissso il richiamo anche dell'ultimo periodo dell'originario comma 4, concernente le modalità di risoluzione del rapporto di lavoro nel caso di superamento del periodo di comportamento.

Tuttavia, in attesa di una eventuale riscrittura della clausola, riteniamo utile precisare che la mancanza della stessa non impedisce che la disciplina da essa prevista possa trovare ugualmente applicazione. Infatti, a tal fine sarà necessario fare riferimento alle norme legali che costituiscono il quadro generale di riferimento della disciplina della malattia del lavoratore stabilita in sede di contrattazione collettiva.

Infatti l'art. 2110 del codice civile stabilisce che l'imprenditore ha diritto di recedere dal contratto di lavoro, ove siano superati i periodi massimi di conservazione del posto in caso di malattia del lavoratore. Tuttavia, lo stesso articolo 2110,



attraverso il rinvio all'art.2118 del codice civile contenuto nel comma 2, obbliga il datore di lavoro a concedere il preavviso. E' evidente che, trattandosi di un recesso giustificato dalla malattia del lavoratore e non potendosi avere quindi, per definizione, un preavviso lavorato, si farà luogo all'attribuzione dell'indennità sostitutiva dello stesso.

Come si vede, si tratta del medesimo risultato applicativo connesso alla clausola contrattuale omessa.

Per ciò che attiene, poi, al richiamo dell'art.4, comma 4, della legge n.68/1999 contenuto nell'art.10, comma 2, del CCNL del 14.9.2000, dobbiamo evidenziare che esso è stato utilizzato per una finalità abbastanza limitata. Infatti, in tal modo, non si è inteso richiamare all'interno della disciplina contrattuale tutta la problematica connessa al citato art.4 della legge n.68/1999, ma molto più semplicemente le parti hanno ritenuto necessario specificare che nel caso in cui il dipendente divenuto inidoneo alle mansioni del profilo di appartenenza sia assegnato a mansioni di un profilo della categoria inferiore, egli avrà diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza, come previsto dal citato art.4, comma 4, della legge n.68/1999. In sostanza si è voluto esplicitare il superamento ad opera della legge della precedente e riduttiva disciplina in materia contenuta nell'art.21, comma 4, ultimo periodo. Tale ricostruzione appare evidente dall'espressione "In tal caso...." utilizzata dal testo dell'art.10, comma 2, del CCNL del 14.9.2000 che intende espressamente collegare la problematica della modificazione in peius delle mansioni del lavoratore in caso di malattia al contenuto art.4, comma 4, della legge n.68/1999 concernente esclusivamente tale aspetto.

#### **Nota esplicativa del: 16/01/2002**

**La lettura interpretativa di cui sopra, in merito alla risoluzione del rapporto di lavoro e alla corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso, è attualmente confermata dall'art. 13 del CCNL del 5/10/2001.**

#### **Quesito: G28. Quali conseguenze sono da ricollegare al ritardato invio della documentazione di malattia all'Ente di appartenenza? E' utile la raccomandata con avviso di ricevimento?**

La clausola dell'art.21, comma 9, del CCNL del 6.7.1995 sostanzialmente ripete la corrispondente previsione dell'art.2 della legge n.33/1980, che rappresenta la cornice legale di riferimento. Pertanto, dato che la stessa legge n.33/1980 non regola gli effetti della eventuale inosservanza, in proposito non può che farsi riferimento ai risultati della elaborazione giurisprudenziale in materia. Infatti, secondo un orientamento ormai consolidato in Cassazione (vedi ad esempio Cass. S.U. del 3.6.1987 n.4854 e Cass. S.U. del 13.7.1987 n.6097) l'inadempimento comporta il mancato pagamento del diritto alle prestazioni economiche relative alle giornate di ritardo, intendendosi per tali quelle comprese tra l'ultimo giorno utile per l'invio della certificazione ed il giorno della consegna o dell'inoltro della stessa all'ufficio postale.

Peraltro, la perdita del trattamento economico non si verifica se il lavoratore dimostra di essere stato ricoverato in luogo di cura, anche privato, o di non aver potuto inviare tempestivamente la certificazione per l'esistenza di una causa oggettiva di giustificazione (La corte Costituzionale, infatti, con sentenza n.1143 del 29.12.1988 ha dichiarato l'illegittimità dell'art.2 della legge n.33 del 1980 nella parte in cui non consente di dedurre la prova dell'esistenza di un serio ed apprezzabile motivo del ritardo o dell'omissione).

La ritardata giustificazione dell'assenza può, inoltre, essere anche fonte di responsabilità disciplinare in quanto espressamente l'art.25 del CCNL del 6.7.1995 relativo al Codice disciplinare, al comma 4, lett. a) prevede, tra i comportamenti sanzionabili, l'inosservanza delle disposizioni di servizio anche in tema di assenza per malattia, nel cui ambito si colloca anche il mancato rispetto degli obblighi relativi alla certificazione della malattia.

Relativamente al secondo quesito, si rileva che la previsione dell'utilizzo dello strumento della raccomandata con avviso di ricevimento per la spedizione della certificazione medica, contenuta sia nell'art.2 della legge 33/1980 sia nell'art.21, comma 9, del CCNL del 6.7.1995 ha soprattutto la funzione di tutela della posizione del lavoratore, in quanto si tratta di una modalità idonea a provare in modo certo la tempestiva spedizione della certificazione.

Ciò non preclude l'utilizzo di altre modalità come la raccomandata semplice o la posta ordinaria. Soprattutto, con riferimento a quest'ultima potrebbero, però, determinarsi per il lavoratore problemi di dimostrazione del rispetto dei termini stabiliti.

In proposito, sotto il profilo applicativo si deve evidenziare che l'INPS, relativamente al trattamento di malattia da esso gestito per il settore del lavoro privato, fin dal 1981, nel compendio allegato alla circolare 134368 AGO, alla nota 23, ha previsto la validità ad ogni effetto della documentazione a mezzo di lettera ordinaria, stabilendo che ai fini dell'accertamento dell'eventuale ritardo deve prendersi in considerazione la data del timbro postale e la data di arrivo a destinazione, qualora il timbro postale non risulti apposto o risulti illeggibile.

#### **Quesito: G29. I periodi di convalescenza possono essere ricompresi nella speciale tutela prevista dall'art. 10, comma 1, del CCNL del 14.9.2000 relativa alle terapie salvavita?**

Riteniamo che i giorni da escludere dal computo del periodo di comparto, in base all'art.10, comma 1, del CCNL del 14.9.2000, sono solo quelli relativi ai ricoveri ospedalieri o in day hospital nonché quelli necessari a sottoporsi alle terapie salvavita o altre assimilabili, secondo le specifiche risultanze delle certificazioni rilasciate dalla competente ASL o dalla struttura convenzionata.

Pertanto, non possono essere esclusi dal calcolo del periodo di comporta ordinario né i giorni di convalescenza, derivante dall'effettuazione delle suddette terapie, né quelli di assenza, comunque, ritenuti connessi o consequenziali alle stesse terapie.

**Quesito: G30. La nuova formulazione del comma 4, dell'art. 21 del CCNL del 6.7.1995, come sostituito dall'art. 10, comma 2 del CCNL del 14.9.2000, preclude la possibilità della risoluzione del rapporto di lavoro a seguito del superamento del periodo di comporta?**

Dobbiamo dare atto che l'art. 21, comma 4, del CCNL del 6.7.1995, nel testo novellato dall'art. 10, comma 2, del CCNL del 14.9.2000, non ricomprende più l'ultimo periodo dell'originario comma 4, concernente le modalità di risoluzione del rapporto di lavoro nel caso di superamento del periodo di comporta.

Tuttavia riteniamo utile precisare che la mancanza della esplicita clausola contrattuale non impedisce che la disciplina da essa prevista possa trovare ugualmente applicazione; a tal fine sarà sufficiente far riferimento alle norme legali che costituiscono il quadro generale di riferimento della disciplina della malattia del lavoratore da cui è derivata quella stabilita in sede di contrattazione collettiva.

Infatti l'art. 2110 del codice civile stabilisce che l'imprenditore ha diritto di recedere dal contratto di lavoro, ove siano superati i periodi massimi di conservazione del posto in caso di malattia del lavoratore.

Lo stesso art. 2110, attraverso il rinvio all'art. 2118 del codice civile contenuto nel comma 2, obbliga il datore di lavoro a concedere il preavviso; in tal caso è evidente che, trattandosi di un recesso giustificato dalla malattia del lavoratore e non potendosi avere, quindi, per definizione, un preavviso lavorato, si farà luogo alla attribuzione della indennità sostitutiva dello stesso.

Come si può constatare, siamo in presenza del medesimo risultato applicativo contemplato dalla clausola contrattuale non trascritta.

Poniamo in evidenza, in conclusione, che le previsioni dell'art. 2110 del codice civile e dell'art. 21 del CCNL del 6.7.1995, espressamente consentono al datore di lavoro pubblico, superato il periodo massimo di conservazione del posto (o di comporta), di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, sulla base del solo fatto dell'avvenuto superamento.

E' evidente che si tratta non di un obbligo ma di una semplice facoltà riconosciuta al datore di lavoro, a tutela delle sue esigenze organizzative e produttive, che la eserciterà, secondo correttezza e buona fede, valutando adeguatamente tutte le circostanze che caratterizzano il singolo caso concreto.

**Nota esplicativa del: 16/01/2002**

**La lettura interpretativa di cui sopra, in merito alla risoluzione del rapporto di lavoro e alla corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso, è attualmente confermata dall'art. 13 del CCNL del 5/10/2001.**

**Quesito: G32. Quali sono le fonti normative per l'accertamento della inidoneità fisica dei dipendenti?**

Segnaliamo che gli accertamenti relativi alla eventuale inidoneità (parziale o totale) di un lavoratore all'espletamento delle mansioni correlate al profilo assegnato, sono di competenza delle Aziende sanitarie locali (ASL) che vi provvedono mediante le commissioni mediche di cui all'art. 1 della legge 15 ottobre 1990, n. 295. E' utile tener presente, al riguardo, anche la disciplina prevista dall'art. 1, comma 4 e dall'art. 4, comma 4, della legge 12 marzo 1999 n. 68.

**Quesito: G33. E' legittima la trasformazione in ferie di un periodo di assenza per malattia?**

In materia non esiste alcuna regolamentazione espressa né di fonte legislativa né di fonte contrattuale. Pertanto, non può che farsi riferimento agli orientamenti giurisprudenziali che si sono formati nel tempo e che sostanzialmente ammettono la possibilità di mutamento del titolo dell'assenza da malattia a ferie, anche in mancanza di ripresa dell'attività lavorativa da parte del dipendente (Cass.6.61991, n.6431; Cass. 11.3.1995, n.2847; Cass. 28.1.1997 n.873; Cass. 19.11.1998, n 11691).

In particolare con la sentenza n.873/1997, la Corte di Cassazione ha precisato che in caso di assenza per malattia è possibile che, su richiesta del lavoratore interessato, un periodo di assenza venga imputato, al fine di sospendere l'ulteriore decorso del comporta, alla fruizione delle ferie già maturate, anche se ciò implica la rinuncia al diritto di fruire delle suddette ferie secondo la destinazione cui queste sono preordinate. Tale richiesta deve recare l'indicazione del momento a decorrere dal quale si intende convertire l'assenza per malattia in assenza per ferie, momento che deve precedere la scadenza del periodo di comporta atteso che con la suddetta scadenza il datore di lavoro acquista il diritto di recedere ai sensi dell'art.2110 del codice civile.

La stessa Corte di Cassazione, inoltre, con sentenza n.10761 del 15.12.1994, ha affermato che, anche in caso di non accoglimento della richiesta di ferie presentata in costanza di malattia, la scadenza del comporta stesso viene spostata all'esaurimento dei giorni di ferie maturati e non goduti.

Tuttavia, in tali casi, secondo la Suprema Corte, non viene meno il potere spettante al datore di lavoro di fissare il tempo delle ferie, ai sensi dell'art.2109 del codice civile, ma esso deve essere esercitato, così come prescritto dal legislatore, tenendo conto non solo delle oggettive esigenze tecnico aziendali ma anche degli interessi del prestatore di

lavoro, con particolare riferimento a quello fondamentale connesso alla necessità di evitare la perdita del posto di lavoro a seguito del superamento del periodo massimo di conservazione del posto in caso di malattia.

Inoltre, in sede di eventuale contenzioso, spetta comunque al datore di lavoro, secondo i principi generali in materia di onere probatorio, dato che attiene ad un presupposto per il legittimo esercizio del suo diritto di scelta, di dare la dimostrazione di avere realizzato un equo contemperamento degli interessi individuali del lavoratore e di quelli aziendali, ove divergenti, e soprattutto di avere tenuto conto del rilevante e fondamentale interesse del lavoratore ad evitare la perdita del posto.

Nel caso in esame, pertanto, il dirigente potrebbe anche rifiutare la concessione delle ferie qualora ritenga, e sia possibile dimostrarlo, che tale decisione soddisfa precise esigenze organizzative dell'ente ed l'unica via per realizzare quell'adeguato contemperamento di interessi di cui si è detto.

**Quesito: G34. Il certificato medico deve essere presentato anche nel caso di prosecuzione della malattia? Anche quando il lavoratore richiede di fruire dei 18 mesi di assenza non retribuita? Deve essere sempre concesso il periodo di assenza non retribuita? Cosa accade se il datore di lavoro non recede dal rapporto a seguito della scadenza del periodo di comporta?**

Il certificato medico sicuramente deve essere presentato anche nel caso di prosecuzione della malattia.

La certificazione medica, infatti, assolve ad una duplice funzione, anche a tutela dell'interesse del lavoratore: comprovare lo stato di malattia e legittimare l'assenza del lavoratore ed al tempo stesso informare il datore di lavoro sulla causa dell'assenza e sulla durata della stessa, al fine dell'adozione delle conseguenti misure organizzative.

Pertanto, poiché l'art.21, comma 8, del CCNL del 6.7.1995, non distingue espressamente tra caso di inizio della malattia e prosecuzione della stessa con riferimento alla certificazione della malattia, non è vi è alcuna ragione giuridica o interpretativa per ritenere che nel secondo caso l'obbligo della certificazione non sussista. A tal fine bisogna considerare che la prosecuzione della malattia integra sempre un nuovo periodo di assenza che comincia nel momento stesso in cui cessa quello precedente, che già ha trovato la sua giustificazione nel certificato medico a suo tempo inviato al datore di lavoro, e che, quindi, non può non essere giustificata con un nuovo certificato. Inoltre, occorre ricordare che possono trovare applicazione anche nel caso della prosecuzione le previsioni in materia di controllo della malattia di cui all'art.21, comma 10, del CCNL del 6.7.1995.

Analoghe considerazioni valgono anche nel caso in cui il lavoratore richieda la fruizione di un ulteriore periodo di assenza non retribuito quando il limite massimo di conservazione del posto è stato ormai superato ed il datore di lavoro ha ormai riacquisito il diritto a recedere dal rapporto di lavoro, ai sensi sia dell'art.2110 del codice civile.

La certificazione medica di cui si è detto (e che occorre sempre in occasione di ogni malattia) è cosa diversa dall'accertamento delle condizioni di salute del lavoratore di cui all'art.21, comma 3, del CCNL del 6.7.1995. Infatti, il lavoratore nel momento in cui richiede il prolungamento dell'assenza per malattia per un ulteriore periodo di 18 mesi non retribuito (art.21, comma 2, del CCNL del 6.7.1995), deve sicuramente inviare la certificazione medica della sussistenza della malattia che giustifica tale richiesta ed al tempo stesso deve, nel suo esclusivo interesse, richiedere all'ente di accertare, tramite la competente ASL, la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualunque proficuo lavoro. Tale ultimo accertamento è quindi prevalentemente rivolto alla verifica della sussistenza o meno di tali cause di assoluta e permanente inidoneità ad ogni proficuo lavoro e si pone su un piano diverso rispetto alla certificazione inviata per giustificare il prolungamento della malattia, anche sotto il profilo del soggetto abilitato al rilascio. Il "deve" e il riferimento al "suo esclusivo interesse" si giustificano agevolmente.

Infatti, conclusosi il periodo di comporta stabilito dall'art.21, comma 1, del CCNL del 6.7.1995, viene meno il divieto di licenziamento del lavoratore per malattia ed il datore di lavoro pubblico può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, adducendo a giustificazione solo e soltanto la circostanza dell'avvenuto superamento del periodo massimo di conservazione del posto. Al fine di evitare la risoluzione del rapporto, superato il periodo massimo di conservazione del posto, previo accertamento delle condizioni di salute e su richiesta del lavoratore, l'ente può concedere al lavoratore la possibilità di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi, sia pure non retribuito.

Non sussiste per il lavoratore un diritto soggettivo alla concessione, ma solo un diritto potestativo. Infatti, l'espressione utilizzata "può essere concesso" lascia chiaramente intendere che si è in presenza di un potere discrezionale dell'ente, che lo eserciterà tenendo conto di tutti gli interessi coinvolti nella vicenda: quelli sicuramente preminenti dell'ente, connessi alle proprie esigenze organizzative e funzionali, e quello del lavoratore ammalato di essere agevolato ai fini di un suo eventuale recupero al lavoro. A tal fine acquista sicuro rilievo la valutazione delle possibilità di recupero del lavoratore derivante dall'accertamento previsto dal citato comma 3 dell'art.21 del CCNL del 6.7.1995.

Se, infatti, il lavoratore viene dichiarato assolutamente inidoneo a qualunque proficuo lavoro, l'ente non concede, evidentemente, l'ulteriore periodo di assenza non retribuita, in quanto non sussistendo più possibilità di recupero al lavoro del dipendente non ha alcuna utilità la prosecuzione del rapporto di lavoro. In tal caso, al lavoratore, proprio sulla base dell'accertamento effettuato, si applicheranno eventualmente le disposizioni di legge, anche di carattere previdenziale, vigenti tra cui anche quelle che in materia sono state introdotte dalla recente legge n.68/1999. In mancanza di tale dichiarazione di assoluta inidoneità, l'esito dell'accertamento costituisce sicuramente un utile elemento di valutazione che l'ente dovrà considerare ai fini dell'eventuale concessione dell'aspettativa.

E' chiaro, allora, l'interesse del lavoratore a chiedere l'accertamento di cui si tratta. Ove manchi la richiesta del dipendente, esso non potrà essere disposto autonomamente dell'ente, in quanto la formulazione della clausola

contrattuale non lo consente. Pertanto, l'ente valuterà la possibile concessione dell'ulteriore periodo di assenza non retribuito solo sulla base degli altri elementi di giudizio in suo possesso, tra cui anche la certificazione medica inviata dal dipendente (con particolare riferimento alla prognosi in essa contenuta), e, ove ritenga prevalenti i propri interessi organizzativi e funzionali, non concede l'aspettativa e procede alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Per completezza informativa, dobbiamo richiamare l'attenzione sull'opportunità che le decisioni dell'ente, relativamente alla conservazione o meno del rapporto di lavoro (anche attraverso la concessione dell'ulteriore periodo di assenza non retribuito) siano adottate nel più breve tempo possibile, ove sia stato già superato il periodo massimo di conservazione del posto (si tratta dei 18 mesi previsti dall'art.21, comma 1, del CCNL del 6.7.1995).

Infatti, in tale ultimo caso, secondo la giurisprudenza ormai consolidatasi in materia, il licenziamento deve essere tempestivo nel senso che non deve intervenire dopo un intervallo di tempo eccessivamente lungo rispetto al momento del superamento del periodo massimo di conservazione del posto, durante il quale può anche accadere che il dipendente torni al lavoro. In tale ultima ipotesi, il comportamento del datore di lavoro, con il mancato esercizio della facoltà di recesso e la riammissione in servizio del dipendente, può valere, nel quadro generale delle circostanze del caso, come rinuncia al diritto di risolvere il rapporto di lavoro. Tale rinuncia non è configurabile solo quando, nell'intervallo tra il superamento del periodo di conservazione ed il licenziamento, il lavoratore non abbia ripreso il lavoro oppure quando le assenze intermittenti siano continuate in modo tale da potersi ritenere che egli non abbia mai ripreso il lavoro (Cass.4.12.1989 n.3555).

La rinuncia espressa o tacita del datore di lavoro alla facoltà di recedere dal rapporto per avvenuto superamento del periodo massimo di conservazione del posto comporta rilevanti conseguenze. Infatti secondo la Corte di Cassazione (Cass.4.12.1986, n.7201): “.....chiuso un periodo caratterizzato dal superamento del rapporto, 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.....”

**Quesito: G35. Il dipendente assente per visita medica o per prestazioni specialistiche può usufruire di permessi brevi o può essere considerato in malattia?**

Relativamente alla questione posta, rileviamo che nei casi di assenze per visite mediche, prestazioni specialistiche ed accertamenti diagnostici, ove non sia oggettivamente possibile effettuarli al di fuori dell'orario di servizio, il dipendente può usufruire del trattamento di malattia da documentare con l'esibizione di certificazione rilasciata dalla struttura sanitaria che ha erogato la prestazione. Nel caso le assenze in questione siano inferiori o pari alla metà della durata dell'orario di lavoro giornaliero, il dipendente potrà usufruire, a richiesta, oltre che dell'assenza per malattia, con la relativa decurtazione del trattamento economico accessorio, anche di un permesso a recupero. Precisiamo che, in ogni caso, perché l'effettuazione di visite specialistiche o di esami clinici in orario di lavoro possa essere imputata a malattia, nei limiti ivi specificati, è necessario che le stesse siano state prescritte dal medico curante in quanto collegate ad uno stato patologico, in aderenza alla disciplina della malattia contenuta nel CCNL.

**Quesito: G36. Come deve essere considerato il periodo di assenza di un dipendente per cura termale?**

In riferimento alla normativa afferente le cure termali, attualmente trovano applicazione le disposizioni della legge n. 724/1994 e successive modificazioni ed integrazioni, sia per ciò che attiene alle patologie che danno titolo alle stesse sia per ciò che attiene alle specifiche procedure da seguire e le certificazioni da esibire. Rispetto al precedente regime pubblicistico, l'elemento di novità è rappresentato dal fatto che i giorni di fruizione delle cure termali, in quanto riconducibili comunque allo stato di salute del dipendente, devono essere imputati alle assenze per malattia di cui all'art. 21 del CCNL del 6.7.1995 e non più all'istituto del congedo straordinario, che è venuto meno con la stipulazione di tale contratto. La riconduzione di tali periodi di cure termali alle assenze per malattia, giustificata dall'elemento causale comune (uno stato di alterazione patologica della condizione di salute del dipendente che richiede la sottoposizione a specifiche cure, secondo le certificazioni rilasciate dalle competenti autorità sanitarie), non vuol dire che alla medesima fattispecie debbano necessariamente estendersi tutte le altre prescrizioni previste per la malattia del dipendente dall'art. 21 del CCNL del 6.7.1995. Queste, infatti, sono sostituite dalla disciplina della legge n. 724/1994. I periodi di cure termali, invece, sono computati all'interno del periodo di congedo (periodo massimo di conservazione del posto) al fine della determinazione del trattamento economico da riconoscere al dipendente ai sensi dell'art. 21, comma 7, lett. a), b) e c).

**Nota: Il richiamo alla L. 724/94 deve ritenersi superato, ma la risposta è ancora valida perché la sostanza della questione non è cambiata. Dopo il definitivo superamento dell'istituto del congedo straordinario, la normativa di riferimento è rappresentata, oltre che dall'art. 21 del CCNL del 6.7.1995, dall'art. 16 della L. 412/91, dall'art. 4 della L. 323/2000 e dai DD.MM del 22.3.2001, del 15.12.1994 e del 12.8.1992**

**Quesito: G37. Il dipendente invalido di guerra o per servizio può fruire delle cure termali? Il periodo di assenza come deve essere imputato?**

Riteniamo necessario precisare che il CCNL del 6.7.1995 non ha in alcun modo disciplinato espressamente e direttamente la materia delle cure termali. Il superamento dell'istituto del congedo straordinario, determinato dal CCNL

del 6.7.1995, non ha comportato l'esclusione del personale mutilato invalido di guerra o per servizio dal diritto alle cure richieste dallo stato di invalidità, comprese le cure termali, climatiche e psammometriche. In tali casi si farà ricorso alle assenze per malattia di cui all'art. 21 del CCNL del 6.7.1995. Quindi, la nuova disciplina ha solo specificato l'istituto cui fare riferimento per l'imputazione giuridica ed economica dell'assenza del lavoratore in caso di cure termali: assenze per malattia e non più congedo straordinario. Ciò evidentemente comporta che si dovrà fare riferimento alla vigente disciplina di legge per tutti gli altri aspetti connessi alle cure termali: individuazione dei soggetti aventi titolo; soggetti competenti per la necessaria certificazione medica e relative procedure.

**Nota: Il richiamo alla L. 724/94 deve ritenersi superato, ma la risposta è ancora valida perché la sostanza della questione non è cambiata. Dopo il definitivo superamento dell'istituto del congedo straordinario, la normativa di riferimento è rappresentata, oltre che dall'art. 21 del CCNL del 6.7.1995, dall'art. 16 della L. 412/91, dall'art. 4 della L. 323/2000 e dai DD.MM del 22.3.2001, del 15.12.1994 e del 12.8.1992**

**Quesito: G38. Alcune considerazioni per i casi di assenza per malattia di personale assunto con contratto di lavoro a termine**

Riteniamo utile specificare, sulle basi delle indicazioni dell'art.7, comma 10, lett. b), quanto segue:

1. nel caso di contratto a termine, il periodo massimo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto di lavoro;
2. nell'ambito di tale periodo massimo, al fine di determinare i periodi retribuibili per intero o in misura ridotta, occorre guardare, in base all'art.5 del D.L. 12 settembre 1983 n.463, convertito nella legge 11 novembre 1983 n.638, ai periodi lavorativi prestati dal lavoratore nell'anno precedente l'inizio della malattia presso lo stesso datore di lavoro pubblico.

Nel caso in cui il lavoratore non possa vantare alcun periodo lavorativo o solo periodi inferiori a 30 giorni, il periodo retribuibile nell'ambito di quello massimo di conservazione del posto sarà comunque non inferiore a 30 giorni; il periodo retribuibile, poi, si articola, in misura proporzionale, nelle diverse percentuali stabilite dall'art.21 per il pagamento per intero, al 90% ed al 50%; tale articolazione non trova applicazione nel caso in cui il periodo di assenza sia inferiore a due mesi. In allegato al CCNL del 13.5.1996 sono stati forniti esaurienti esempi pratici sulle modalità applicative di tale disciplina;

3. in materia, non riteniamo possibile applicare la particolare disciplina della malattia insorta durante il periodo di prova contenuta nell'art.3 del CCNL integrativo del 13.5.1996 (che ha introdotto un articolo 14-bis nel CCNL del 6.7.1995), nonostante sia richiamato nel comma 9 dell'art.7 del CCNL del 14.9.2000; infatti, in mancanza di uno espresso richiamo di tale particolare disciplina, in materia di determinazione del periodo massimo di conservazione del posto nell'ambito di un contratto a termine, non può che farsi riferimento alla specifica disciplina, dettata con carattere di generalità, dalla lett. b) del comma 10 dell'art. 7 del CCNL del 14.9.2000. Del resto, la citata disciplina dell'art.3 del CCNL del 13.5.1996 non si presta ad un'automatica trasposizione al di fuori dell'ambito di riferimento del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in quanto non stabilisce un criterio generale da seguire per regolare la materia ma detta una regolamentazione ed una durata precisa (sei mesi) del periodo massimo di conservazione del posto del dipendente in prova in caso di malattia, nell'ambito solo di tale tipologia di rapporto. Pertanto, ove per ipotesi la si ritenesse applicabile anche al contratto a termine, nel caso in esame si dovrebbe pervenire alla conclusione che il dipendente avrebbe diritto alla conservazione comunque per sei mesi, a prescindere dalla effettiva durata, anche minore, prevista per il periodo di prova nello specifico contratto a termine sottoscritto. La circostanza che l'art.21 del CCNL del 6.7.1995 sia espressamente rivolto alla disciplina della malattia del dipendente non in prova, non rappresenta un elemento decisivo. Infatti, l'art.7, comma 10, lett. b) del CCNL del 14.9.2000, nel momento in cui lo richiama, automaticamente lo rende applicabile, in mancanza di previsioni espresse di senso contrario, al dipendente con contratto a termine, sia in prova che non. Inoltre, è da sottolineare che, anche nella disciplina dell'art.3, comma 3, del CCNL del 13.5.1996 il periodo di prova è sospeso durante i periodi di malattia e che il lavoratore può essere licenziato solo in esito al superamento del periodo massimo di sei mesi di conservazione del posto, di cui si è detto. Pertanto, durante il periodo di prova, ai sensi dell'art.7, comma 9, del CCNL del 14.9.2000 il lavoratore a termine può essere sicuramente licenziato secondo le espresse previsioni di tale clausola contrattuale, ma non per malattia, in quanto per questa è necessario il superamento del periodo massimo di conservazione del posto previsto, analogamente a quanto stabilito dal citato art.3, comma 3, del CCNL integrativo del 13.5.1996.

**Quesito: G39. Quali sono i criteri per l'esatta applicazione dell'art. 10 del CCNL del 14/9/2000 (terapie salvavita)?**

Riteniamo utile evidenziare quanto segue:

1. la disciplina dell'art. 10 del CCNL del 14.9.2000, in mancanza di espressa e diversa previsione contrattuale in proposito, trova applicazione solo a far data dal 15.9.2000, secondo la chiara indicazione contenuta nell'art. 57 dello stesso CCNL. Pertanto è applicabile, se ricorrono le particolari patologie che richiedono terapie salvavita e altre assimilabili, alcune delle quali sono espressamente indicate nello stesso art. 10, insorte a partire dal 15.9.2000.

2. nella disciplina dell'art. 10, secondo la precisa formulazione del testo, rientrano solo i giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital necessari a sottoporsi a terapie salvavita o altre ad esse assimilabili. Quindi, non una qualunque patologia, ancorché grave e richiedente il ricovero ospedaliero, rientra nella previsione contrattuale, ma solo quelle che comportano la necessità per il lavoratore di sottoporsi a terapie salvavita, come esemplificate nel testo contrattuale, o ad altre ritenute tali o comunque assimilabili, sulla base di un espresso giudizio medico in tal senso. Proprio, perché trattasi di terapie salvavita, la clausola contrattuale estende il particolare beneficio da essa previsto anche ai giorni di assenza del lavoratore giustificate dalla necessità di sottoporsi alle stesse. Emerge, quindi, da tale ricostruzione che non possono essere ricondotti alla particolare disciplina dell'art.10 i periodi di assenza giustificati da ricovero ospedaliero e non giustificati da terapie salvavita né quelli di ulteriore assenza, anche se imputabili a convalescenza post-ospedaliera, ove manchi la particolare giustificazione della necessità di sottoporsi durante gli stessi a terapie salvavita. In questo ultimo caso le assenze devono essere debitamente certificate come avvenute a tale titolo dalla competente ASL o altra struttura convenzionata;
3. nel caso in cui la particolare patologia rientri nella previsione contrattuale, i giorni di ricovero ospedaliero e quelli di assenza dal lavoro dovuti esclusivamente alla necessità di sottoporsi alle più volte richiamate terapie salvavita, con l'esclusione quindi dei periodi di convalescenza, non sono considerati ai fini del computo del periodo massimo di conservazione del posto, secondo la disciplina dell'art.21 del CCNL del 6.7.1995, e sono retribuiti in misura completa secondo le previsioni del comma 7, lett. a), del medesimo art.21;
4. ove non ricorra la particolare fattispecie prevista dall'art.10, per tutte le altre ipotesi di malattia del lavoratore continuerà a trovare applicazione solo la disciplina dell'art.21 del CCNL del 6.7.1995; si ritiene utile precisare che anche in caso di ricovero ospedaliero, ove il dipendente abbia superato già il periodo massimo retribuibile per intero(nove mesi), allo stesso deve essere corrisposto il solo trattamento economico previsto dalla lett. b) del comma 7, del citato articolo 21, in quanto il beneficio della corresponsione del 100% della retribuzione è previsto solo nel caso di ricovero ospedaliero che si colloca all'interno del periodo di cui alla lettera dello stesso comma 7;
5. nel caso di ulteriore malattia, che determini il superamento anche del periodo dei tre mesi retribuiti al 90%, il dipendente avrà diritto solo al 50% del trattamento economico; anche in questa ipotesi, l'eventuale ricovero ospedaliero intervenuto non attribuisce al dipendente il diritto a percepire il 100% della retribuzione;
6. in tutti i casi di cui ai precedenti numeri 4 e 5 i giorni di assenza per malattia devono essere computati anche ai fini della verifica del rispetto del periodo massimo di conservazione del posto di lavoro, ai sensi del comma 1 dell'art.21 del CCNL del 6.7.1995, salvo che non possa trovare applicazione anche la previsione del comma 2 del medesimo art.21.

**Quesito: G40. La malattia insorta durante la fruizione di un periodo di astensione facoltativa, ne provoca la relativa interruzione?**

Siamo del parere che la malattia insorta durante la fruizione della astensione facoltativa per maternità, produca automaticamente la interruzione di quest'ultimo periodo.

Questa lettura interpretativa trova conferma sia nelle indicazioni già fornite in materia dall'ex Ministero degli affari sociali, sia dai comportamenti applicativi degli istituti previdenziali.

**Nota: A sostegno di questa tesi si evidenzia che l'art. 22, comma 6 del D. Lgs. 151/2001 (espressamente richiamato, per il congedo parentale, dall'art. 34, comma 6 dello stesso decreto legislativo) prevede che "Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità".**

**Quesito: G41. Quale deve essere il contenuto obbligatorio e corretto dei certificati medici di malattia? Può l'ente richiedere anche la diagnosi della malattia?**

Nel merito del quesito formulato, attinente alla possibilità dell'ente, datore di lavoro, di chiedere anche la certificazione relativa alla diagnosi della malattia del lavoratore, riteniamo utile precisare, preliminarmente, che lo stesso non attiene propriamente a materia contrattuale, in quanto il contenuto della certificazione medica da consegnare, nel caso di malattia del dipendente, al datore di lavoro trova la sua disciplina in altri fonti di natura legislativa e regolamentare.

Tuttavia, nell'ambito di una proficua collaborazione con le amministrazioni rappresentate, il quesito è stato ugualmente sottoposto all'attenzione dello specifico Comitato giuridico operante presso questa Agenzia, al quale partecipano, oltre a dirigenti dell'ARAN docenti di diritto del lavoro e qualificati esperti in materia giuslavoristica.

Nel corso della riunione del 25.7.2001, il citato Comitato giuridico ha manifestato il convincimento che in proposito non possa prescindere dal contenuto testuale delle vigenti disposizioni normative in materia (art.2 della legge n.33/1980; D.M. 30 settembre 1991; art.38 del DPR n.484/1996; Allegato F del DPR n.484/1996; art.38 del DPR n.270/2000), che stabiliscono in modo puntuale e preciso la regola per cui al datore di lavoro deve essere trasmessa unicamente la certificazione relativa alla prognosi di malattia del lavoratore. In proposito è stato, infatti, osservato che:

· nelle sopra citate fonti normative manca ogni deroga espressa, sia pure solo a favore delle pubbliche amministrazioni;

- la circostanza del pagamento diretto da parte del datore del trattamento di malattia, a differenza di ciò che avviene nell'ambito del lavoro privato, non può essere considerata un elemento sufficiente a giustificare una eccezione alla regola generale;
- la regola dell'invio al datore di lavoro della certificazione della sola prognosi relativa allo stato di malattia del dipendente, risulta rafforzata nel suo fondamento e nella sua effettiva portata applicativa, dalle disposizioni della legge n.675/1996.

**Quesito: G42. Un lavoratore in malattia può decidere autonomamente di rientrare in servizio prima della scadenza del termine previsto nelle certificazioni mediche?**

Riteniamo che il dipendente potrebbe anche rientrare in servizio prima della scadenza del periodo di assenza risultante dalla certificazione medica ma, al fine di evitare ogni possibile responsabilità del datore di lavoro, alla luce delle previsioni dell'art.2110 e dell'art.2087 del codice civile, dell'art.21 del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni, della legge n.626/1994 e dell'art.38 della Costituzione, è necessario che il lavoratore presenti una specifica certificazione medica attestante la piena idoneità psico-fisica allo svolgimento delle mansioni proprie del profilo di appartenenza dello stesso.

**Quesito: G43. Le diverse indennità previste per il personale educativo degli asili nido come devono essere corrisposte in caso di malattia e altre assenze?**

Reputiamo che, in mancanza di regole espresse, ai fini della corresponsione delle indennità spettanti al personale educativo degli asili nido, in caso di assenza del beneficiario, occorre considerare sia le caratteristiche specifiche delle indennità sia la natura e le regole proprie di ciascuna tipologia di assenza che viene in considerazione.

Pertanto, con riferimento all'indennità professionale di cui all'art.37, comma 1, lett.c del CCNL del 6.7.1995) avremo che:

- in caso di malattia del dipendente, troverà applicazione l'art.21, comma 7, del CCNL del 6.7.1995 e quindi trattandosi di una indennità fissa e continuativa (a tale fine è sufficiente la considerazione che l'art.49 del CCNL del 14.9.2000 la inserisce tra le voci retributive da prendere a base per la liquidazione del trattamento di fine rapporto di lavoro) essa sarà corrisposta secondo la disciplina ivi prevista in relazione a ciascuna delle ipotesi considerate
1. per intero per i primi 9 mesi di assenza;
  2. al 90% per i successivi 3 mesi di assenza;
  3. al 50% per gli ulteriori 6 mesi;

Non viene corrisposta nell'ambito dell'ulteriore periodo di 18 mesi di assenza per malattia non retribuita, ai sensi dell'art.21, comma 2, del CCNL del 6.7.1995.

- nel caso di congedo di maternità (astensione obbligatoria) essa sarà comunque corrisposta, dato il principio stabilito nell'art.17, comma 4, per cui alla lavoratrice in congedo di maternità spetta l'intera retribuzione fissa mensile, le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti (tra cui rientra anche l'indennità di cui trattasi), compresa la retribuzione di posizione, nonché il salario di produttività.

- nel caso di congedo parentale, in applicazione dell'art. 17 del CCNL del 14.9.2000, per i primi 30 giorni di fruizione spetta l'intera retribuzione, con l'esclusione dei soli compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute; pertanto, per tali giorni la lavoratrice avrà diritto a percepire per intero l'indennità di cui all'art.37, comma 1, lett.c); per i successivi periodi di congedo parentale, entro il limite di sei mesi complessivi tra entrambi i genitori e fino al terzo anno di vita, il trattamento economico (e quindi anche l'indennità) è dovuta nella misura del 30%, ai sensi dell'art.34, comma 1, del D.Lgs.n.151/2001; successivamente al terzo anno, per gli ulteriori periodi di congedo parentale il trattamento economico (e quindi anche l'indennità) è dovuto nella misura del 30% ma solo se il reddito individuale della lavoratrice o del lavoratore è inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

A diverse conclusioni dobbiamo arrivare con riferimento all'indennità di cui all'art.31, comma 7, del CCNL 24.9.2000, pari a 120.000 mensili lorde per 10 mensilità, dato che essa non presenta i requisiti di fissità e continuità propri di quella dell'art.37, comma 1, lett.c) del CCNL del 6.7.1995. Per tale caratteristica depone anche il contenuto del citato comma 7 che qualifica l'indennità come "trattamento economico accessorio", escludendo gli effetti sulla pensione, sul trattamento di fine rapporto e sugli altri istituti di carattere economico. Pertanto, essa:

- Non sarà corrisposta in alcun caso nelle ipotesi di assenza per malattia
- Non sarà corrisposta neppure nell'ipotesi di congedo di maternità, data la mancanza del requisito della continuità e della fissità richiesto espressamente dall'art.17, comma 4, ai fini della conservazione alla lavoratrice dei compensi accessori;
- Conseguentemente, e a maggiore ragione, non sarà corrisposta nel caso di congedo parentale.

**Quesito: G44. Qual è, ai sensi della normativa vigente, il medico legittimato a certificare lo stato di malattia del dipendente al fine di giustificare la relativa assenza dal servizio?**

Nulla è mutato, rispetto anche al precedente regime pubblicistico, per ciò che attiene alla disciplina della certificazione medica attestante lo stato di malattia del dipendente; infatti, la materia continua a trovare la sua fonte di regolazione ancora nell'art.2 del D.L. n.663/1979, convertito nella legge n.33/1980. In proposito, tale art.2 si limita a stabilire che "nei casi di infermità comportante incapacità lavorativa, il medico curante....", alla luce di tale ampia nozione non sembrerebbe possibile operare distinzioni tra le diverse figure di medico.

Per completezza informativa, si può richiamare il Compendio delle norme regolatrici l'indennità giornaliera di malattia, allegato alla circolare INPS 134 368 AGO del 28.1.1981, secondo cui per medico curante deve intendersi, salva diversa indicazione della Regione, il medico scelto a norma della convenzione unica; il medico specialista; il medico di accettazione ospedaliero od operante presso Case di cura convenzionate; il medico universitario; il libero professionista che abbia assunto in cura diretta il lavoratore nei casi di assoluta urgenza.

**Quesito: G45. Al fine della risoluzione del rapporto di lavoro conseguente all'applicazione dell'art. 21, commi 4 e 4 bis del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche, è necessario attendere in ogni caso il superamento del periodo di comporta?**

L'applicazione della previsione dell'art. 21, comma 4 (nel testo modificato dall'art. 10, c.2, del CCNL 14.9.2000) e comma 4 bis (introdotto dall'art. 13 del CCNL 5.10.2001), non presuppone necessariamente il superamento del periodo di comporta previsto dallo stesso art. 21, commi 1 e 2, del CCNL del 6.7.1995.

Infatti, ove, come nel caso in esame, sia il lavoratore interessato a far valere preventivamente la sua assoluta e permanente incapacità allo svolgimento delle mansioni proprie del profilo di appartenenza, viene meno la ragione stessa della tutela della disciplina della malattia: conservare al lavoratore il posto per un certo periodo di tempo in modo da consentirgli la ripresa dell'attività lavorativa a seguito dell'intervenuta guarigione.

Nel momento in cui tale possibilità di recupero al lavoro viene definitivamente esclusa dalla documentazione medica esibita dal dipendente, non ha alcuna giustificazione la necessità di attendere il superamento del periodo di comporta.

Del resto, lo stesso lavoratore non ha atteso tale momento per far valere la sua inidoneità alle mansioni del proprio profilo. Pertanto, nel momento in cui il lavoratore ha esibito la documentazione medica trova applicazione l'art. 10, c. 2, del CCNL del 14.9.2000 in virtù del quale, ove possibile in relazione alla struttura organizzativa ed alle dotazioni organiche dell'ente, questo può utilizzare il lavoratore assolutamente e permanentemente inidoneo alle mansioni del proprio profilo in mansioni equivalenti, o, con il suo consenso anche in mansioni di profilo di categoria inferiore. Ove ciò non sia possibile (come nel vostro caso per mancanza di posti disponibili), ai sensi dell'art. 21, c. 4-bis, introdotto dall'art. 13 del CCNL del 5.10.2001, l'ente può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, corrispondendo all'interessato l'indennità sostitutiva del preavviso.

Per ciò che attiene alle altre soluzioni prospettate nella vostra nota facciamo presente che:

a) la messa in disponibilità presuppone la cancellazione del posto di organico, sulla base della risultanza della programmazione triennale dei fabbisogni, di cui all'art. 39 della L. n. 449/97;

b) la pensione per inabilità, dipende esclusivamente da una specifica domanda dell'interessato; si tratta, quindi, di una misura che non può essere adottata dall'amministrazione.

**Quesito: G46. Inabilità temporanea: è possibile accogliere la domanda di una dipendente che chieda di rientrare al lavoro in anticipo rispetto alla scadenza dell'ulteriore periodo di assenza concessa dalla commissione medica della ASL?**

La dipendente interessata potrebbe anche rientrare in servizio prima della scadenza del periodo ulteriore di assenza che le è stato concesso dalla Commissione medica della ASL, ma, al fine di evitare ogni possibile responsabilità del datore di lavoro, alla luce delle previsioni dell'art.2110 e dell'art.2087 del codice civile, dell'art.21 del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni, della legge n.626/1994 e dell'art.38 della Costituzione, è necessario che la lavoratrice presenti una specifica certificazione medica attestante la piena idoneità psico-fisica allo svolgimento delle mansioni proprie del profilo di appartenenza della stessa.

**Quesito: G47. E' lecito imputare a malattia le assenze effettuate dal lavoratore per le visite mediche specialistiche, gli accertamenti diagnostici, gli accertamenti clinici preventivi? Potrebbe l'Ente, in simili casi, imporre l'utilizzo di altri istituti contrattuali come, ad esempio, i permessi brevi di cui all'art. 20 del CCNL del 6.7.1995?**

Nel merito del quesito formulato, riteniamo utile precisare quanto segue:

- è acquisito, in dottrina (M. Tatarelli, "La malattia nel rapporto di lavoro", 1993, CEDAM Padova; R. La Punta "La sospensione del rapporto di lavoro", 1992, Milano Giuffrè), ed in giurisprudenza (vedi Cort. Cost.18.12.1997 n. 59 Cass. 5.9.1988 n. 5027; Cass. S.U. 18.11.1983 n. 6248; 17.10.1983 n. 5634; Pret. Massa 14.4.1995; Trib. Roma 5.2.1988; Trib. Roma 27.6.1988; Trib. Roma 27.12.1981), che, nell'ambito della rilevanza della malattia ai fini della tutela del lavoratore, ai sensi dell'art. 2110 del c.c. e della disciplina contrattuale in materia rientrano anche gli accertamenti clinici preventivi, diagnostici, le visite mediche e le prestazioni specialistiche; pertanto, legittimamente,



il lavoratore può assentarsi per sottoporsi a tali visite o accertamenti, imputando tali assenze a malattia; in proposito riteniamo utile richiamare l'attenzione sulla circostanza che secondo la dottrina e la giurisprudenza della visita medico specialistica o l'esame clinico diagnostico deve legarsi ad uno stato patologico in atto o a ragionevoli timori dell'insorgenza dello stesso, secondo le risultanze della certificazione rilasciata dal medico curante;

- la soluzione adottata dalla nostra Agenzia, con riferimento alle assenze del lavoratore per sottoporsi a tali visite o accertamenti, prevede:

a) che sia effettivamente impossibile effettuarli al di fuori dell'orario di servizio: il che può avvenire o in considerazione delle caratteristiche degli accertamenti o esami clinici, o del particolare contesto organizzativo del luogo ove devono essere svolti; la prova dell'impossibilità spetta al lavoratore;

b) la previsione della possibile opzione tra l'assenza per malattia e l'utilizzo di permessi a recupero tiene conto anche della durata della visita e degli accertamenti e delle caratteristiche della disciplina dei permessi a recupero di cui all'art. 20 del CCNL del 16.7.95; infatti, in base a tale ultima disposizione, i permessi a recupero non possono avere una durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché di almeno 4 ore consecutive, e non possono eccedere il limite di 36 ore complessive annue;

- ai fini della giustificazione dell'assenza e della sua riconduzione al trattamento di malattia, il dipendente esibisce la certificazione medica che prescrive le visite e gli accertamenti nonché quella rilasciata dalla struttura sanitaria, attestante l'effettuazione delle visite o degli accertamenti.

Concludendo, riteniamo utile richiamare l'attenzione su altri due specifici punti:

1) gli atti di gestione del personale rientrano nella previsione dell'art. 5, c.2, del D.Lgs. n. 165/2000 secondo il quale "la determinazione per l'organizzazione degli uffici e le misure alla gestione di rapporti di lavoro sono assunti dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro"; quindi, gli atti di gestione non devono assumere la forma ed il contenuto di un atto amministrativo: deliberazione, determinazione, decreto, ordinanza;

2) esprimiamo dubbi circa la correttezza di una decisione del datore pubblico che, unilateralmente, imponesse l'utilizzo di un determinato istituto in relazione ad un evento per il quale, sulla base di quanto detto al punto a), della disciplina legale e contrattuale, il dipendente può avvalersi anche di un altro istituto; in proposito non possiamo nonevidenziare i limiti per l'uso dei permessi a recupero illustrati al punto b).

**Quesito: G48. L'art. 13 del CCNL del 5.10.2001, modificando l'art. 21 del CCNL del 6.7.1995, prevede che quando sia stata accertata una assoluta e permanente inidoneità al lavoro '.....l'ente può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutive del preavviso'. Tale espressione deve essere intesa nel senso che sia la risoluzione del rapporto sia il pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso sono facoltative?**

L'espressione "L'Ente può procedere alla risoluzione del rapporto, corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso", contenuta nell'art.13 del CCNL del 5.10.2001 (e che sostanzialmente ripete quella già contenuta nell'art.21, comma 4, del CCNL del 6.7.1995) non ha altro significato che quello di riconoscere al datore di lavoro pubblico il diritto di recedere dal rapporto di lavoro.

Pertanto, si tratta di una espressione che vale solo a legittimare la possibilità del datore di lavoro di risolvere il rapporto di lavoro nel caso di superamento del periodo massimo di conservazione del posto secondo le previsioni del comma 4 dell'art.21 del CCNL del 6.7.1995, nel testo risultante dalle modifiche apportate dall'art.10, comma 2, del CCNL del 14.9.2000 oppure nel caso di dichiarazione dell'assoluta inidoneità del lavoratore a qualunque proficuo lavoro.

Appare evidente che in questo secondo caso, la decisione dell'ente è sostanzialmente ed oggettivamente vincolata in quanto non potrebbe in alcun modo giustificarsi il mantenimento in servizio di un lavoratore, nonostante una certificazione medica che vieti l'adibizione dello stesso a una qualunque attività lavorativa a causa della sua assoluta e permanente inidoneità psico-fisica.

Alla luce di quanto detto risulta chiaro che il "può" non si riferisce anche alla corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso che, invece, è sempre dovuta in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro per causa di malattia e, quindi, anche nel caso in cui questa trova il suo fondamento nella dichiarazione di assoluta e permanente inabilità a qualsiasi proficuo lavoro, intervenuta prima della scadenza del periodo massimo di conservazione del posto per malattia. Si tratta di una clausola contrattuale che trova il suo preciso fondamento nell'art.2110, comma 2 del codice civile che, ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro richiama l'art.2118 dello stesso codice civile in materia di preavviso. Infatti, poiché nel caso di assenza per malattia, per definizione, non è possibile il rispetto del periodo di preavviso lavorato, il contratto prevede direttamente la corresponsione al dipendente dell'indennità sostitutiva del preavviso stesso.

**Quesito: G49. In caso di riclassificazione nella categoria inferiore per inidoneità fisica ai sensi dell'art. 21, comma 4 del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche, qual' è il trattamento economico da corrispondere al dipendente? Si può attribuire un assegno personale?**

Il trattamento economico del personale che per inidoneità fisica è stato riclassificato nella categoria inferiore è disciplinato dall'art. 21, comma 4, del CCNL del 6.7.1995, nel testo riformulato dall'art. 10, comma 2 del CCNL del 14.9.2000; per tale fattispecie, pertanto, deve trovare applicazione la disciplina dell'art. 4, comma 4, della legge n. 68 del

1999, che prescrive la conservazione del trattamento economico della categoria di provenienza; nel caso in esame, pertanto, non sembra corretta la attribuzione di un semplice assegno personale; di conseguenza, poiché il lavoratore aveva diritto alla conservazione del trattamento economico della superiore categoria di provenienza, tale trattamento continua ad essere erogato anche in caso di nuova riclassificazione nella medesima categoria.

**Quesito: G50. Da quando decorre la prognosi indicata nel certificato medico relativo all'assenza per malattia del dipendente ?**

Si ritiene utile precisare che la normativa fondamentale in materia di certificazione medica relativa all'assenza per malattia del dipendente è l'art. 2 del D.L. 30/12/1979 n. 633 convertito nella legge n. 29 febbraio 1980, n. 33 secondo il quale: "Nei casi di infermità comportanti infermità lavorativa, il medico redige in duplice copia e consegna al lavoratore il certificato di diagnosi e l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia ..."

Proprio sulla base di tale precisa indicazione la giurisprudenza (Cass. 6/2/1988, n. 1290; Pret. Torino 4/7/1990) ha ritenuto che la prognosi, che si basa sulla visita medica, non può che decorrere da tale momento, ricomprendendovi in essa anche il giorno del rilascio della certificazione.

Vi sono stati anche ulteriori interventi giurisprudenziali in materia di carattere più "elastico" che hanno ammesso, in determinate situazioni, che eccezionalmente la prognosi possa decorrere anche dal giorno antecedente al rilascio della certificazione medica (Cass. 3332/1991; Pret. Lecco 30/4/1988).

**Quesito: G51. L'assenza per malattia non retribuita di cui all'art. 21, comma 2 del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche comporta la maturazione delle ferie ?**

La giurisprudenza della Corte di Cassazione tende ad escludere la maturazione delle ferie nei periodi di assenza non retribuita, **a meno che non vi sia una espressa disposizione contrattuale in tal senso**. Tale principio è stato affermato, ad esempio, da Cassaz. n. 1315 del 1985, seppure con riferimento ad una tipologia di assenza diversa dalla malattia.

**L'art. 21 del CCNL del 6.7.1995 prevede espressamente che i periodi di assenza non retribuita di cui al comma 2 dello stesso articolo non sono retribuiti (art. 21, comma 7 lettera d) e non hanno effetto sull'anzianità di servizio (art. 21, comma 5) ma non precisa nulla circa le ferie.**

L'art. 18, comma 15 dello stesso CCNL prevede, invece, che "il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare" (principio recentemente ribadito anche da Cassaz. S.U. n. 14020 del 12.11.2001 che, peraltro, non si occupa della malattia non retribuita).

L'espressione utilizzata da tale ultima disposizione è tuttavia talmente generica che non sembra possibile ravvisare in essa quella **espressa** disposizione contrattuale, favorevole al lavoratore, che la giurisprudenza ritiene necessaria per la maturazione del diritto alle ferie in caso di assenza non retribuita.

**Pertanto, siamo del parere che le assenze previste dall'art. 21, comma 2 del CCNL del 6.7.1995 non possano comportare la maturazione delle ferie.**

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

**Quesito: G52. In caso di applicazione dell'art. 21, comma 4 del CCNL del 6.7.1995 (e successive modifiche) e di conseguente utilizzazione del dipendente in mansioni proprie di profilo professionale ascritto a categoria inferiore, come deve applicarsi la previsione dell'art. 4, comma 4 della L. 68/1999 ?**

L'art. 21, comma 4 del CCNL del 14.9.2000, nel testo riformulato dall'art. 10 del CCNL del 14.9.2000, consente di utilizzare il dipendente in mansioni proprie di profilo professionale ascritto a categoria inferiore e stabilisce che in tal caso debba trovare applicazione l'art. 4, comma 4, della legge n.68/1999, che prevede la "... conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza".

Nel vostro caso, l'applicazione di tale disciplina comporta la possibilità di utilizzare la dipendente in mansioni proprie di profilo professionale ascritto alla categoria A ma le dovrà essere mantenuto l'intero trattamento economico della categoria di provenienza **con la conservazione, quindi, anche delle regole che lo disciplinano nel tempo, sia per il trattamento fondamentale che accessorio.**

Non è corretto, dunque, procedere all'attribuzione di un semplice assegno personale, come da voi ipotizzato.

Del resto, l'argomento è stato già chiarito nelle risposte ai quesiti G49 (sotto la voce "Malattia"), Y21 e Y28 (sotto la voce "Trattamento economico")

**Per quanto riguarda, infine, il quesito sull'applicabilità del beneficio previsto dall'art. 4, comma 4, della L. 68/99 ai casi verificatisi prima della sottoscrizione del CCNL del 14.9.2000, riteniamo che detto beneficio possa essere applicato a tutti i casi successivi all'entrata in vigore della L. 68/99, anche se antecedenti la stipulazione del CCNL 14.9.2000.**

**Quesito: G53. Il dipendente sottoposto a trattamento chemioterapico ha diritto ai benefici previsti dall'art. 10 del CCNL del 14.9.2000 ? A quali condizioni ?**

Il trattamento chemioterapico è espressamente incluso tra le terapie salvavita dall'art. 21, comma 7 bis del CCNL del 6.7.1995, comma aggiunto dall'art. 10 del CCNL del 14.9.2000.

Si è già chiarito, però, che in tale disciplina rientrano solo i giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital necessari a sottoporsi a terapie salvavita ed i giorni di assenza del lavoratore giustificati dalla necessità di sottoporsi alle stesse terapie e debitamente certificati (si veda per maggiori dettagli la risposta al quesito G39).

Tali giorni non sono considerati ai fini del computo del periodo massimo di conservazione del posto, secondo la disciplina dell'art.21 del CCNL del 6.7.1995, e sono retribuiti in misura completa secondo le previsioni del comma 7, lett. a), del medesimo art.21.

Dalla vostra e-mail e dalla certificazione medica in essa riportata non risulta se la vostra dipendente è stata ricoverata in ospedale per tutto il periodo 28.12.2001 - 3.6.2002 o se, in detto periodo, essa si è sottoposta saltuariamente alla chemioterapia (e in quali giornate).

Se, come sembra più probabile, non vi è stato un ricovero ospedaliero per tutto il periodo, sembra necessario che il Vostro Comune, al fine di applicare correttamente l'art. 21, comma 7 bis del CCNL del 6.7.1995, acquisisca una certificazione medica più dettagliata.

<b>Congedi dei genitori (Art. 17 CCNL del 14/9/2000)</b>	
1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nella legge n. 1204/1971, come modificata ed integrata dalle leggi n. 903/1977 e n. 53/2000.	<b>Si veda ora il D.Lgs. n. 151/2001</b>
2. Nel presente articolo tutti i richiami alle disposizioni della legge n. 1204/1971 e della legge n.903/1977 si intendono riferiti al testo degli articoli di tali leggi risultante dalle modificazioni, integrazioni e sostituzioni introdotte dalla legge n.53/2000.	
3. In caso di parto prematuro alla lavoratrice spettano comunque i mesi di <i>astensione obbligatoria</i> . Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il periodo ante-parto, qualora non fruito, decorra dalla data di effettivo rientro a casa del figlio.	
4. Nel periodo di <i>astensione obbligatoria</i> , ai sensi dell' <b>art. 4 della legge n. 1204/1971</b> , alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all' <b>art.6 bis della legge n.903/1977</b> , spettano l'intera retribuzione fissa mensile, le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione, nonché il salario di produttività.	ora art 16 del D.Lgs. n. 151/2001 ora Capo IV del D.Lgs. n. 151/2001
5. Nell'ambito del periodo di <i>astensione dal lavoro</i> previsto <b>dall'art.7, comma 1, lett. a), della legge n.1204/1971</b> , per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.	<b>ora art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001</b>
6. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 4 e fino al terzo anno, nei casi previsti dall'art.7, comma 4, della legge n.1204/1971, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al precedente comma 5.	
7. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 5 e 6, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.	
8. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui <b>all'art.7, comma 1, della legge n.1204/1971</b> , la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza almeno quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.	<b>ora art. 32, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2001</b>
9. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al precedente comma 8, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.	
10. In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui <b>all'art.10 della legge 1204/1971</b> , sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art. 10 possono essere utilizzate anche dal padre.	<b>ora art. 39 del D.Lgs. n. 151/2001</b>

<p>11.La presente disciplina sostituisce quella contenuta nell'art.19, commi 7 e 8, del CCNL del 6.7.1995.</p> <p><b>Dichiarazione congiunta n. 13 CCNL 14/9/2000</b>  In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 4, del CCNL del 14/9/2000 le parti concordano nel ritenere che il trattamento economico ivi previsto trova applicazione non solo nell'ipotesi di astensione obbligatoria prevista dall'art.4 della L. 1204/1971, ma anche in quella dell'art. 5, della stessa Legge.</p>	<p>Ora art. 16 D.Lgs. 151/2001 e art. 17, comma 2</p>
--	---

## ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

### **Quesito: F 1. A quale tipo di astensione si riferisce l'art. 17, comma 5, del CCNL del 14.9.2000?**

La disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL del 14.09.2000, per espressa previsione della citata norma, trova applicazione solo con riferimento al periodo di astensione facoltativa prevista nell'art. 3, comma 2, lett. a) della L. 53/2000. Si tratta del periodo di astensione facoltativa di 6 mesi (fruibili continuativamente o frazionatamente) di cui può avvalersi la lavoratrice, una volta trascorso il periodo di astensione obbligatoria. Pertanto, solo entro tale periodo, i primi trenta giorni di assenza, computati complessivamente per entrambi i genitori, sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal citato comma 5 dell'art. 17, che, sostanzialmente, ripete quanto già stabilito nella precedente regolamentazione della materia contenuta nell'art. 19, comma 7, del CCNL del 6.7.1995.

**Nota: Il rinvio all'art. 3 della L. 53/2000 deve intendersi riferito alla corrispondente disposizione dell'art. 32 del D. Lgs. 151/2001**

### **Quesito: F 2. E' frazionabile il periodo di astensione facoltativa?**

L'astensione facoltativa per maternità è frazionabile sia a mesi, sia a giorni, secondo le espresse previsioni dell'art.15 del CCNL del 14.9.2000 e dell'art.3 della legge n.53/2000.

**Nota: Il rinvio all'art. 3 della L. 53/2000 deve intendersi riferito alla corrispondente disposizione dell'art. 32 del D. Lgs. 151/2001**

### **Quesito: F 3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice in caso di astensione obbligatoria deve tenere conto degli aumenti derivanti dai contratti alla luce della sentenza n.106/1980 della Corte Costituzionale?**

In relazione ai dubbi posti dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 106/1980, la quale concerne l'indennità corrisposta dall'INPS nel periodo di astensione obbligatoria o facoltativa per maternità, riteniamo che la materia del trattamento economico e dei conseguenti aumenti sia di pertinenza del CCNL che stabilisce la decorrenza degli aumenti ed i relativi destinatari, senza escludere alcuna categoria di personale dipendente. Del resto tale problema non è mai stato sollevato anche nel precedente regime ex legge 93 del 1983.

### **Quesito: F 4. Come deve applicarsi la disciplina dell'art.17, commi 5 e 6, del CCNL del 14.9.2000 nel caso di parto gemellare?**

Evidenziamo che a seguito dell'emanazione del D. Lgs. n. 151/2001 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", nel caso di parto gemellare, l'applicazione dell'art. 17, in merito alla durata del periodo di congedo parentale da riconoscere al dipendente, rende indispensabile una nuova e più appropriata lettura del testo contrattuale.

Occorre, in particolare, fornire una lettura interpretativa dell'inciso <<per ogni bambino>> con cui il legislatore apre l'art. 32 del citato D.Lgs. n. 151/2001 sul congedo parentale; tale inciso può consentire, infatti, in caso di parto gemellare, il raddoppio dei periodi di congedo parentale, nonché di quelli retribuiti per intero, ai sensi dell'art. 17, comma 5, del CCNL del 14/9/2000.

Informiamo, inoltre, che al riguardo l'INPS con messaggio n. 569 del 27 giugno 2001 ha specificato che: <<... in caso di parto gemellare o plurigemellare ciascun genitore ha diritto a fruire per ogni nato del numero di mesi di congedo parentale previsti dallo stesso art. 32 (in sintesi, per ciascun figlio, fino a 6 mesi per la madre, fino a 7 mesi per il padre, nel limite complessivo di 10 o 11 mesi fra entrambi i genitori>> (si veda in proposito il sito internet [www.inps.it](http://www.inps.it)).

Trattandosi di una questione interpretativa di una disposizione di legge della stessa è stato investito il Dipartimento della Funzione Pubblica affinché fornisca gli opportuni indirizzi interpretativi, che devono essere uniformi per tutte le pubbliche amministrazioni e che saranno debitamente pubblicizzati non appena disponibili.

**Quesito: F 5. Il trattamento economico per intero deve trovare applicazione anche nei casi di astensione obbligatoria anticipata di cui all'art.5 della legge n.1204/1971?**

Il trattamento economico del 100% si applica anche nei casi di astensione obbligatoria anticipata di cui all'art. 5 della legge n.1204/1971. Infatti, la legge n.1204/1971 equipara in tutto le due ipotesi previste nell'art. 4 e nell'art.5. Pertanto, anche se il CCNL non lo ha previsto espressamente, è evidente che in caso di astensione obbligatoria anticipata spetta ugualmente il 100 % della retribuzione. Richiamiamo, al riguardo, la espressa previsione contenuta nella dichiarazione congiunta n. 13 allegata al CCNL del 14.9.2000.

**Nota: Il rinvio all'art. 5 della L. 1204/71 deve intendersi riferito alla corrispondente disposizione dell'art. 17 del D. Lgs. 151/2001**

**Quesito: F 6. Quale trattamento economico deve essere corrisposto alla lavoratrice durante il periodo di astensione facoltativa?**

Nei casi di astensione facoltativa per maternità di cui all'art.7, comma 1, lett. a) della legge n.1204/1971, per le lavoratrici madri i primi trenta giorni devono essere retribuiti per intero, secondo le previsioni dell'art.17, comma 5 del CCNL del 14.9.2000. Nel caso di fruizione alternativa del periodo di astensione facoltativa da parte di entrambi i genitori, il numero dei giorni retribuiti al 100 % comunque non potrà essere superiore a trenta complessivi. Per i restanti periodi di astensione facoltativa trova applicazione la generale disciplina dell'art.3, comma 4, della legge n.53/2000. Nei casi di malattia del bambino, successivi al periodo di astensione obbligatoria e comunque fino al compimento del terzo anno di vita dello stesso, alla lavoratrice madre ed al lavoratore padre spettano 30 giorni di assenza retribuita per intero. Anche in questo caso, se i giorni di assenza sono utilizzati alternativamente da entrambi i genitori, il numero dei giorni retribuiti al 100 % non potrà comunque essere superiore a trenta annuali, computati sempre con riferimento agli anni di vita del bambino.

**Nota: Il rinvio alle leggi 1204/71 e 53/2000 devono intendersi riferiti alle corrispondenti disposizioni del D. Lgs. 151/2001 (artt. 32 e 34)**

**Quesito: F 7. Le norme a tutela delle lavoratrici madri si applicano anche ai dipendenti a tempo determinato ?**

L'art. 7, comma 10, del CCNL del 14.9.2000 prevede espressamente che al personale a tempo determinato si applica lo stesso trattamento giuridico ed economico del restante personale a tempo indeterminato, salvo le eccezioni espressamente indicate nello stesso articolo. Pertanto, le disposizioni a tutela delle lavoratrici madri si applicano anche al personale a tempo determinato, negli stessi modi previsti per il restante personale, anche per quanto riguarda la retribuzione.

Precisiamo, inoltre, che il trattamento economico spettante in caso di astensione obbligatoria per maternità, a differenza di quello previsto per l'astensione facoltativa o per le ipotesi di malattia, nei rapporti a tempo determinato continua ad essere corrisposto alla lavoratrice madre anche dopo la scadenza del termine del contratto.

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

In tal caso le lavoratrici possono avvalersi, ai sensi dell'art. 6 della L. n. 903 del 1977, dell'astensione obbligatoria, con il relativo trattamento economico, durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria, purché il bambino non abbia superato al momento dell'adozione o dell'affidamento i sei anni di età.

Qualora il bambino, alla data della decorrenza giuridica del provvedimento di adozione o di affidamento, abbia tra i sei ed i dodici anni di età, l'astensione facoltativa può essere fruita solo entro tre anni dall'ingresso dello stesso in famiglia e la durata massima è di sei mesi per ciascun genitore (sette mesi per il padre) se questa è individuale, mentre rimane inalterato il limite complessivo dei dieci/undici mesi per la coppia, sempre che il diritto all'astensione sia esercitato sino ai quindici anni d'età dell'adottato o dell'affidato.

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

**Nota: Gli attuali riferimenti normativi sono rappresentati dagli artt. 36 e 37 del D. Lgs. 151/2001. Si vedano anche le circolari INPDAP n. 49 del 27.11.2000 e INPS n. 109 del 6.6.2000**

**Quesito: F10. Una delegata sindacale assente dal lavoro ai sensi della L. 1204 (periodo di astensione obbligatoria) può partecipare alle trattative sindacali nel luogo di lavoro considerato che l'attività sindacale è equiparata all'attività di servizio?**

La legge 1204/71 fa assoluto divieto all'amministrazione di adibire al lavoro la dipendente due mesi prima e tre mesi dopo il parto (periodo estensibile in caso di c.d. gravidanza a rischio). Pertanto, qualora la lavoratrice, durante tale periodo, intenda svolgere attività sindacale sul luogo di lavoro in adempimento del mandato conferitole dalla sua organizzazione sindacale, e quindi al di fuori del rapporto di lavoro, che è sospeso, è tuttavia opportuno, visto che tale attività potrebbe tradursi in un danno per la madre o per il nascituro, che l'amministrazione si cauti declinando ogni responsabilità per tale eventualità.

**Quesito: F11. E' legittimo posticipare l'assunzione di una dipendente in astensione obbligatoria per maternità?**

L'argomento è stato oggetto, in passato, di diverse pronunce giurisprudenziali dalle quali è emerso che, essendo l'astensione obbligatoria assolutamente inderogabile, l'instaurazione del rapporto doveva intendersi realizzata con l'accettazione della nomina e non con l'inizio della effettiva prestazione del servizio (CdS Sez. V n. 1306 del 17.11.1994) e che non era legittimo escludere dall'assunzione una lavoratrice madre utilmente collocata in graduatoria (TAR Puglia n. 150 del 7.6.1986) neppure nel caso in cui, trattandosi di rapporto a termine, questo si esaurisse all'interno del periodo di astensione obbligatoria. Questi principi sono immediatamente applicabili anche nel nuovo sistema, per cui dobbiamo ritenere che l'amministrazione non abbia la possibilità di posticipare l'assunzione e debba, invece, stipulare senza indugio il contratto individuale di lavoro con la lavoratrice madre applicandole il trattamento giuridico ed economico previsto in caso di astensione obbligatoria dal lavoro per maternità.

**Quesito: F12. Il periodo di astensione facoltativa dal lavoro previsto dall'art. 7 della L. 1204/71 è frazionabile? Se sì, è possibile fruire di distinti periodi di astensione facoltativa di 5 giorni ciascuno (lunedì-venerdì) intervallati solo dal sabato e dalla domenica?**

Il periodo di astensione facoltativa dal lavoro previsto dall'art. 7 della L. 1204/71 è frazionabile, così come prevede anche l'art. 17, comma 8, del CCNL del 14.9.2000 (v. art. 8 DPR 25.11.1976 n. 1026). Non è possibile, però, fruire di distinti periodi di astensione facoltativa di 5 giorni ciascuno (lunedì-venerdì) intervallati solo dal sabato e dalla domenica (giorni non lavorativi). Perché si possa parlare di frazionamento del periodo di sei mesi previsto dalla disposizione citata è necessario che ciascun periodo di astensione dal lavoro sia seguito da almeno un giorno di servizio.

**Nota: Il rinvio all'art. 7 della L. 1204/71 deve intendersi riferito alle corrispondenti disposizioni dell'art. 32 del D. Lgs. 151/2001**

**Quesito: F13 Trattamento di maternità. Ulteriori chiarimenti.**

Ai fini dell'applicazione dell'art. 17 del CCNL del 14/9/2000 si dovrà fare riferimento all'età del bambino e non all'anno solare.

**Quesito: F15. L'art. 17, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 ha introdotto una nuova forma di tutela per la lavoratrice madre in caso di parto prematuro; in che rapporto si pone rispetto alla astensione obbligatoria prevista dalla legge 1204?**

L'art. 17, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, ha inteso introdurre una maggiore flessibilità nella fruizione del periodo di astensione obbligatoria, nel caso di parto prematuro, per soddisfare le eventuali esigenze di assistenza del bambino, secondo le indicazioni della Corte Costituzionale contenute nella sentenza n. 270 del 1999.

In base alla citata clausola contrattuale, qualora le esigenze di cura e di assistenza del bambino nato prematuro richiedano un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre può richiedere che il restante periodo di astensione obbligatoria post partum, oltre alla quota ante parto non fruita, abbia decorrenza dalla data di effettivo rientro a casa del figlio.

Il periodo di astensione obbligatoria, naturalmente, inizia automaticamente dal giorno del parto; la richiesta della madre, pertanto, per lo spostamento dello stesso periodo alla data di rientro a casa del figlio, può essere formulata solo successivamente, dopo la comunicazione del medico circa la necessità del periodo di ricovero ospedaliero. In tale richiesta, necessariamente successiva al parto, deve essere indicato il giorno di decorrenza della sospensione del periodo di astensione obbligatoria; da tale data, ovviamente, la lavoratrice è tenuta a riprendere servizio presso l'ente. Segnaliamo la opportunità che la richiesta venga accompagnata da una certificazione medica da cui risulti la idoneità al servizio della lavoratrice madre.

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

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

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

**Nota: Il rinvio all'art. 72 del D. Lgs. 29/93 deve intendersi riferito all'art. 69 del D. Lgs. 165/2001; quelli alle leggi 1204/71, 903/77 e 53/2000 devono intendersi riferiti alle corrispondenti disposizioni del D. Lgs. 151/2001**

**Quesito: F17. Come è possibile ampliare il periodo di astensione facoltativa?**

In relazione al quesito formulato riteniamo utile fornire i seguenti elementi di valutazione:

- ✓ l'art. 7, comma 1, lett. b) della legge n. 1204/1971, come sostituito dall'art. 3, comma 2, della legge n. 53/2000 prevede chiaramente che il diritto di astenersi dal lavoro (astensione facoltativa) spetta "alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di astensione obbligatoria di cui all'art. 4, comma 1, lett. c), della presente legge, per un periodo lavorativo o frazionato non superiore a sei mesi"; non ci sembra, pertanto che possa essere consentito un periodo superiore;
- ✓ eventuali ulteriori esigenze potrebbero, a nostro giudizio, essere soddisfatte, con grave sacrificio economico per la lavoratrice interessata, attraverso la fruizione della aspettativa per gravi motivi personali o familiari ai sensi dell'art. 11 del CCNL del 14.9.2000 ovvero anche ai sensi dell'art. 4, comma 2, della legge n. 53/2000, ove ne ricorrano le prescritte condizioni.

**Nota: Il rinvio all'art. 7 della L. 1204/71 deve intendersi riferito alle corrispondenti disposizioni dell'art. 32 del D. Lgs. 151/2001**

**Quesito: F18. Lavoratrice a termine e periodi di astensione obbligatoria e di astensione facoltativa per maternità: fruibilità e retribuzione**

Riteniamo utile precisare quanto segue:

1. nel caso di contratto di lavoro a termine, la lavoratrice ha diritto ad usufruire per intero del periodo di astensione obbligatoria con la corresponsione della intera retribuzione, ai sensi dell'art. 17, comma 4, del CCNL del 14.9.00, anche dopo la scadenza del termine previsto i durata del rapporto di lavoro. Si tratta di una espressa previsione contenuta nell'art. 17, comma 1, della legge 1204/71.
2. per l'astensione facoltativa, viceversa, in mancanza di analoga previsione, la fruizione potrà avvenire solo ed esclusivamente all'interno del periodo di durata del contratto a termine. Pertanto, con la scadenza del termine, cessa anche l'obbligo del datore di lavoro di retribuire tale particolare forma di assenza per la parte che eventualmente residua e che si colloca al di fuori del rapporto a termine.

Relativamente ai periodi di astensione facoltativa richiesti dalla lavoratrice e che si collocano all'interno della durata del contratto a termine, trova applicazione la generale disciplina del trattamento economico prevista per tale istituto dall'art. 17, comma 5, del CCNL del 14.9.00, con riferimento ai lavoratori a tempo indeterminato.

Pertanto, i primi trenta giorni di astensione facoltativa saranno retribuiti per intero, mentre per i successivi troverà applicazione la disciplina del trattamento economico stabilita nella legge n. 53/2000. In tal senso depone l'art. 7, comma 10, del CCNL del 14/9/2000 secondo il quale al personale con contratto a termine, ove non diversamente ed



espressamente stabilito, si applica il trattamento economico e normativo previsto per il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

**Nota: Il rinvio all'art. 17 della L. 1204/71 deve intendersi riferito alle corrispondenti disposizioni dell'art. 24 del D. Lgs. 151/2001**

**Quesito: F19. Qual è l'entità e la natura del trattamento economico da corrispondere alla lavoratrice assunta a termine ai sensi dell'art. 17, comma 1, L. 1204/71?**

Nel merito del quesito formulato, riteniamo utile specificare quanto segue.

L'art. 17, comma 1, della legge n. 1204/71, attraverso il rinvio ivi contenuto all'art. 2, comma 3, lett. C) prescrive la corresponsione del trattamento economico stabilito per l'astensione obbligatoria anche dopo la scadenza del termine, nel caso in cui la lavoratrice sia stata assunta con contratto di lavoro a tempo determinato.

Per definire l'entità di tale trattamento economico, occorre fare riferimento alla disciplina contenuta nell'art. 17, comma 4, del CCNL del 14.9.2000.

In virtù di tale regolamentazione contrattuale, alla lavoratrice, sia a tempo indeterminato che, alla luce di quanto detto, a tempo determinato, deve essere corrisposto il trattamento economico di miglior favore rappresentato dalle seguenti voci: intera retribuzione fissa mensile, le quote di salario economico fisse e ricorrenti, comprese la retribuzione di posizione, nonché il salario di produttività.

Tuttavia, pur trattandosi sostanzialmente della retribuzione percepita dalla lavoratrice al 100%, essa ha comunque natura puramente indennitaria per i periodi di corresponsione successivi alla scadenza del termine stabilito per la durata del rapporto di lavoro. Tale precisazione vale ad escludere che detti periodi e i relativi emolumenti possano essere utilizzati ai fini di altri istituti come maturazione ferie, tredicesima mensilità, etc..

**Nota: Il rinvio all'art. 17 della L. 1204/71 deve intendersi riferito alle corrispondenti disposizioni dell'art. 24 del D. Lgs. 151/2001**

**Quesito: F20. Quali sono le procedure e le forme di tutela da applicare alla lavoratrice madre, con figlio nato prematuro, che intende posticipare l'astensione obbligatoria?**

Riteniamo utile in materia illustrare i seguenti elementi di valutazione:

- la lavoratrice madre che, in presenza di un parto prematuro con ricovero ospedaliero del neonato, richiama lo slittamento del periodo di astensione obbligatoria al momento del rientro in casa del figlio, dovrebbe, a nostro giudizio, documentare con apposito certificato medico, le sue buone condizioni di salute e comunque la assenza di rischi per la propria integrità psico-fisica in conseguenza della ripresa dell'attività lavorativa;
- tale documentazione, pur non essendo prescritta espressamente dal contratto collettivo, sembra opportuna sia per la doverosa salvaguardia della salute della lavoratrice madre, sia per evitare rischi a carico del datore di lavoro per eventuali comportamenti superficiali che potrebbero risultare anche in contrasto, indirettamente, con l'art. 2087 del codice civile; con specifico riferimento alla maternità, tale linea di condotta cautelativa, del resto, è stata prescritta dallo stesso legislatore all'art. 4.bis della legge n.1024/1971 (introdotto dall'art. 12 della legge n.53/2000) che consente la posticipazione della astensione obbligatoria previa produzione di idoneo certificato medico attestante che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro;
- per la disciplina del periodo relativo al rientro in servizio della lavoratrice madre, che si deve necessariamente concretizzare nella effettiva prestazione di attività lavorativa, trovano applicazione tutte le disposizioni contrattuali sui diritti e sugli obblighi dei dipendenti, ivi comprese, naturalmente, quelle relative alle legittime assenze dal lavoro (malattia propria, ferie, permessi per gravi motivi, ecc.);
- non riteniamo praticabili i permessi per malattia del figlio in quanto gli stessi sono stati previsti dal legislatore successivamente al periodo di fruizione del periodo di astensione obbligatoria; continuando il ricovero ospedaliero, che giustifica il rientro in servizio della lavoratrice, la stessa condizione di ricovero appare inidonea a giustificare una assenza dal servizio;
- la condizione di "parto prematuro" viene certificata dal medico responsabile e non può essere messa in discussione dal datore di lavoro.

**Nota: Il rinvio all'art. 12 della L. 53/2000 deve intendersi riferito alle corrispondenti disposizioni dell'art. 20 del D. Lgs. 151/2001**

**Quesito: F21. Al lavoratore che, prestando attività lavorativa fino al venerdì usufruisce dell'astensione facoltativa dal lunedì successivo, come si devono considerare le giornate di sabato e domenica?**

Se il lavoratore il venerdì presta la sua ordinaria attività lavorativa, il sabato e la domenica non possono considerarsi rientranti nel periodo di astensione facoltativa per il solo fatto che il lunedì il lavoratore stesso fruisca di tale istituto, non ricorrendo nella particolare fattispecie gli estremi per l'applicabilità dell'art.17, comma 7, del CCNL del 14.9.2000.

Infatti secondo tale previsione è possibile il computo dei giorni festivi all'interno del periodo di astensione facoltativa solo ove esso non sia intervallato dal ritorno al lavoro del dipendente. Nel caso in esame, infatti, si verifica proprio tale ultima ipotesi dato che il venerdì il dipendente lavora.

Si tratta, quindi, di una particolare costruzione della fruizione del periodo di astensione facoltativa ideata al fine di conseguire il massimo risultato possibile per il lavoratore.

Tuttavia, essa avrebbe potuto essere evitata se l'ente si fosse avvalso in modo diverso, e più congruo, della particolare disciplina dell'obbligo gravante sul lavoratore di comunicazione dei periodi di fruizione dei periodi di astensione facoltativa. Infatti, anche nei casi di astensione facoltativa frazionata, è prevista l'integrale applicazione della disciplina sulla comunicazione preventiva della domanda di fruizione dell'astensione nel rispetto dei termini previsti dai commi 8 e 9 dello stesso art.17 del CCNL del 14.9.2000: sia nella lettera della legge n.53/2000 che nell'art.17, comma 8 e 9, l'obbligo del preavviso si riferisce a ciascun periodo di astensione di cui il dipendente vuole fruire, e, quindi, a ciascun singolo evento. In nessuna clausola legale o contrattuale, invece, è previsto l'obbligo per il datore di lavoro pubblico di accettazione, a tal fine, di una domanda concretizzantesi in un programma articolato di periodi di astensione facoltativa frazionata, destinato a valere per tutta la durata della stessa, salvo, ovviamente il caso di fruizione continuativa.

Nel caso in cui il lavoratore fruisca di ferie o di altra legittima forma di assenza nella giornata del venerdì, neppure è possibile il cumulo in quanto si tratta, comunque, di assenze che intervengono nella giornata destinata alla prestazione lavorativa e sono riconducibili ad una causale diversa da quella dell'astensione facoltativa, con conseguente esclusione della possibilità di fare riferimento all'art.17, comma 7, del CCNL del 14.9.2000.

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

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

**Quesito: F23. Come devono essere considerati i periodi di astensione anticipata per gravidanza a rischio? Compete il trattamento economico anche dopo la scadenza del contratto a termine?**

· il periodo di interdizione al lavoro per gravidanza a rischio, ai sensi dell'art. 5, della legge n. 1204/1971 (oggi: art. 17 del D.Lgs. n. 151 del 26.3.2001) deve essere equiparato, a tutti gli effetti, a quello di astensione obbligatoria per parto; detto periodo infatti, rientra tra i "congedi di maternità" di cui al capo III del citato D.Lgs. n. 151 i quali vengono espressamente tutelati, anche nei confronti del personale a tempo determinato, dall'art. 24 dello stesso decreto;

· durante i predetti periodi di astensione anticipata e di astensione obbligatoria, successivi anche alla scadenza di un rapporto di lavoro a termine, deve essere corrisposto il trattamento economico maturato dalla lavoratrice interessata al momento della interruzione delle prestazioni lavorative;

· tale ultimo vincolo deriva dalla previsione sia dell'art. 24 del D.Lgs. n. 151/2001 sia dell'art. 17, comma 4, del CCNL del 14.9.2000.

**Quesito: F24. La malattia insorta durante la fruizione di un periodo di astensione facoltativa, ne provoca la relativa interruzione?**

Siamo del parere che la malattia insorta durante la fruizione della astensione facoltativa per maternità, produca automaticamente la interruzione di quest'ultimo periodo.

Questa lettura interpretativa trova conferma sia nelle indicazioni già fornite in materia dall'ex Ministero degli affari sociali, sia dai comportamenti applicativi degli istituti previdenziali.

Nota: A sostegno di questa tesi si evidenzia che l'art. 22, comma 6 del D. Lgs. 151/2001 (espressamente richiamato, per il congedo parentale, dall'art. 34, comma 6 dello stesso decreto legislativo) prevede che "Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità".

**Quesito: F25. Come devono essere considerati i periodi di assenza per congedo parentale (astensione facoltativa) ai fini del calcolo delle ferie e della tredicesima mensilità?**

Dobbiamo rilevare che, ai sensi dell'art. 17, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, i primi trenta giorni del periodo di assenza per congedo parentale (astensione facoltativa) dovuta a maternità, non influiscono sulla maturazione delle ferie mentre riducono proporzionalmente i ratei della tredicesima mensilità.

I successivi cinque mesi, invece, non sono utili sia per la quantificazione delle ferie sia per la determinazione della tredicesima mensilità; entrambi gli istituti, pertanto, subiscono una riduzione proporzionale al periodo di assenza fruito nell'anno di riferimento.

**Nota: Si veda anche la testuale previsione dell'art. 34, comma 5 del D. Lgs. 151/2001**

**Quesito: F26. In caso di fruizione di un congedo parentale (astensione facoltativa) il trattamento economico intero dei primi trenta giorni è limitato solo ai primi tre anni di vita del bambino o, per chi non lo ha utilizzato, può essere corrisposto per i primi trenta giorni anche nel corso dell'ulteriore periodo sino agli otto anni?**

Nel merito del quesito formulato, riteniamo utile preliminarmente precisare che esso, per la sua rilevanza, è stato sottoposto all'attenzione dello specifico Comitato giuridico, operante presso questa Agenzia, composto, oltre che da dirigenti dell'ARAN, da qualificati docenti di diritto del lavoro e da esperti in discipline giuslavoristiche. Nella riunione del 25.7.2001, tale Comitato giuridico ha espresso il suo parere nei termini che seguono:

1. relativamente al personale del comparto Regioni-Autonomie Locali, l'attuale disciplina "di miglior favore" in ordine al trattamento economico dei lavoratori o delle lavoratrici che fruiscono dell'astensione facoltativa per maternità, ai sensi dell'art.7 della legge n.1204/1971, come sostituito dall'art.3, comma 2, della legge n.53/2000, (ora art.32 del D.Lgs.n.151/2001), è quella dell'art.17, comma 5, del CCNL del 14.8.2000;
2. tale disciplina contrattuale prevede che "nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art.7, comma 1, lett. a) della legge n.1204/1971 (massimo sei mesi) ..... Per le lavoratrici madri o, in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori, e fruibili anche frazionatamente, .....sono retribuiti per intero.....";
3. detto periodo di astensione facoltativa può essere fruito, naturalmente, una volta completato il periodo di astensione obbligatoria, nel corso dei primi otto anni di vita del bambino;
4. la disciplina contrattuale di miglior favore, come risulta dagli espressi richiami contenuti nel sopra citato art.17, si muove pur sempre nella cornice legale dell'art.3, comma 4, della legge n.53/2000 (ora art.34 del D.Lgs.n.151/2001) e, quindi, non modifica le condizioni generali ivi previste per l'erogazione del trattamento economico;
5. conseguentemente il trattamento economico per intero, di cui all'art.17 del CCNL del 14.9.2000, può essere sicuramente corrisposto fino al terzo anno di vita del bambino, in coerenza con le previsioni dell'art.3, comma 4, lett. a) della legge n.53/2000 (ora art.34, comma 1, del D.Lgs.n.151/2001), che, fino a tale età del bambino, non prevede alcun vincolo reddituale ai fini della corresponsione dell'indennità del 30% della retribuzione;
6. dopo il compimento del terzo anno del bambino, analogamente a quanto previsto dall'art.3, comma 4, lett. b) della legge n.53/2000 (ora art.34, comma 3, del D.Lgs.n.151/2001, il trattamento economico pieno è corrisposto, sempre relativamente ai primi trenta giorni, solo ove siano sussistenti le necessarie condizioni reddituali del dipendente (reddito individuale dell'interessato inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria).

**Quesito: F27. La fruizione di un periodo di congedo parentale può essere interrotta, a richiesta della lavoratrice, in caso di malattia?**

Riteniamo ammissibile che, sulla base dell'art.22 del D.Lgs.n.151/2001, la lavoratrice possa interrompere la fruizione in atto del congedo parentale in caso di malattia. In tal senso si è espressamente pronunciato anche il Dipartimento per gli Affari Sociali.

A tal fine la lavoratrice chiederà la trasformazione del titolo dell'assenza, da congedo parentale in assenza per malattia, presentando la necessaria documentazione. In materia troverà applicazione la generale disciplina delle assenze per malattia di cui all'art.21 del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni.

Riteniamo, inoltre, che l'intervenuta interruzione della fruizione del congedo parentale, traducendosi di fatto in una forma di frazionamento dello stesso, comporti che, ai fini dell'ulteriore godimento, sia necessaria una nuova richiesta da parte dell'interessata, nel rispetto dei termini di preavviso stabiliti.

**Quesito: F28. La malattia sopraggiunta durante il periodo di rinvio della astensione obbligatoria, impone la fruizione della stessa astensione da parte della lavoratrice?**

Riteniamo che la soluzione debba essere individuata tenendo conto della specifica disciplina dettata per la flessibilità del congedo di maternità dall'art.20 del D.Lgs.n.151/2001. Infatti, tale articolo nel consentire alla lavoratrice, sussistendone i presupposti in esso indicati, di astenersi dal lavoro anche solo a partire dal mese precedente la data presunta del parto, in nessun modo stabilisce che, ove la stessa sia avvalsa di tale facoltà, in presenza di una malattia sopraggiunta nel periodo antecedente (di flessibilità, cioè l'ottavo mese), deve necessariamente utilizzare l'astensione obbligatoria o che, automaticamente, comunque si determina l'anticipo della decorrenza dell'astensione obbligatoria.

Solo la lavoratrice, sulla base di un'autonoma valutazione della propria situazione, in tale particolare fattispecie della malattia sopraggiunta, deciderà se interrompere o meno il periodo di flessibilità dell'astensione obbligatoria che ha richiesto e di cui sta fruendo.

Ove ciò non avvenga, al termine del periodo di malattia (per la disciplina della quale valgono le regole generali dell'art.21 del CCNL del 6.7.1995, e successive modificazioni ed integrazioni), la lavoratrice potrà riprendere regolarmente servizio, fino all'effettivo inizio del periodo di astensione obbligatoria.

**Quesito: F29. Le assenze per congedo parentale influiscono sulla determinazione dell'importo della tredicesima mensilità?**

Siamo del parere che per la disciplina delle assenze per congedo parentale, (ex astensione facoltativa per maternità) ai fini della 13<sup>a</sup> mensilità debbano essere tenute presenti le seguenti fonti:

· l'art. 34, comma 5, del d. lgs. n. 151 del 2001, che esclude, per detti periodi, gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità;

· l'art. 17, comma 5 del CCNL del 14.9.2000 che afferma, per i medesimi periodi e limitatamente ai primi trenta giorni retribuiti per intero, la non riducibilità delle sole ferie.

Dobbiamo dedurre, pertanto, che il CCNL ha introdotto una regola di miglior favore solo per quanto riguarda le ferie, mentre ha implicitamente confermato la non utilità dei periodi di assenza per congedo parentale (sia quelli retribuiti al 100% che quelli retribuiti al 30%) ai fini della determinazione del valore della 13<sup>a</sup> mensilità.

Questa regola di carattere speciale per la tipologia di assenza del congedo parentale, riteniamo che debba trovare autonoma applicazione anche a seguito della sottoscrizione del CCNL del 5.10.2001 che, all'art. 3, ha dettato una disciplina generale della 13<sup>a</sup> mensilità sostanzialmente confermativa di quella pubblicistica sino ad allora vigente.

Tale lettura applicativa trova conferma anche nelle direttive che, nella specifica materia, ha pronunciato l'INPDAP con la circolare n.49 del 27.11.2000, e il Dipartimento della Funzione Pubblica con la circolare 16.11.2000, n.14/00.

**Quesito: F30. I trenta giorni annui retribuiti per intero fino al terzo anno di vita del bambino devono essere riconosciuti anche al genitore adottivo o affidatario fino al 6° anno di vita del bambino?**

Riteniamo che il beneficio del riconoscimento di 30 giorni retribuiti all'anno per malattia del figlio, computati complessivamente per entrambi i genitori e spettanti fino al terzo anno di vita del bambino, non possa essere esteso in via analogica anche all'ipotesi di genitori adottivi e affidatari fino al sesto anno di vita del bambino, secondo le previsioni dell'art.50 del D.Lgs.n.151/2001.

Infatti, a tale estensione osta la precisa disposizione contrattuale che vincola al raggiungimento del terzo anno di vita del bambino la possibilità di fruire del particolare beneficio economico previsto dall'art.17, comma 6, del CCNL del 14.9.2000. Pertanto, ogni interpretazione estensiva si tradurrebbe in un costo aggiuntivo, non previsto in sede di determinazione e copertura degli oneri contrattuali.

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

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

· Per intero, per i primi 30 giorni di congedo parentale, secondo le indicazioni dell'art.17, comma 5, del CCNL del 14.9.2000;

· Nella misura ridotta del 30%, per gli ulteriori periodi di congedo parentale per un massimo di sei mesi e fino al terzo anno di vita del bambino, secondo le previsioni dell'art.34, comma 1, del D.Lgs.n.151/2001;

· Nella misura del 30%, per i periodi di congedo parentale ulteriori fruiti dopo il compimento del 3° anno di vita del bambino e sempre che il reddito individuale della lavoratrice o del lavoratore interessato non superi il limite di 2,5 l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria, secondo le previsioni dell'art.34, comma 3 del D.Lgs.n.151/2001.

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

**Quesito: F32. Da quando ha effetto la normativa sui congedi dei genitori contenuta nell'art. 17, comma 5 del CCNL del 14.9.2000 ? Qual è il rapporto tra tale disposizione e le norme del D. Lgs 151/2001 (in particolare, artt. 32 e 34) che disciplinano i limiti di fruizione e il trattamento economico dei congedi parentali?**

Nel merito dei quesiti formulati, riteniamo utile precisare quanto segue:

a) L'art.17, comma 5, è entrato in vigore in data 15/9/2000 (il giorno successivo alla stipulazione del CCNL del 14.9.2000, come previsto dall'art.57 dello CCNL); tuttavia, prima di tale momento, e quindi anche nella vigenza della legge n.53/2000, trovava applicazione l'art.19, comma 8, del CCNL del 6.7.1995, che garantiva, comunque, alla lavoratrice o al lavoratore in astensione facoltativa un trattamento di maggior favore rispetto alle previsioni della legge n.1204/1971 (e successivamente dall'art.3 della legge n.53/2000) per tale istituto (30% della retribuzione percepita; computo dei periodi nell'anzianità di servizio; non computabilità degli stessi agli effetti delle ferie e della 13<sup>a</sup> mensilità); infatti, l'art.19, comma 8, citato stabiliva che, nell'ambito del periodo di astensione facoltativa, i primi 30 giorni, fruibili anche frazionatamente, venivano considerati permessi retribuiti, con corresponsione alla lavoratrice o al lavoratore dell'intera retribuzione, esclusi i compensi per lavoro straordinario e quelli collegati a situazione di disagio, danno o pericolo. Inoltre, era previsto anche che, fermo restando la computabilità nell'anzianità di servizio, tali 30 giorni non riducevano le ferie (mentre continuava ad essere esclusa la loro valutazione ai fini della 13<sup>a</sup> mensilità);

b) I limiti di fruizione di periodi di congedi parentali ed i relativi trattamenti economici sono stabiliti negli artt.32 e 34 del D.Lgs.n.151/2001; in particolare occorre considerare, proprio con riferimento ai profili retributivi dell'istituto, la particolare disciplina del citato art.34 del D.Lgs.n.151/2001.

Infatti questa stabilisce che:

1) Fino al 3° anno di vita del bambino, durante la fruizione del congedo parentale, limitatamente ad un periodo massimo di 6 mesi complessivi per entrambi i genitori, viene corrisposta ad essi un'indennità pari al 30% della retribuzione, senza alcuna limitazione di reddito; tuttavia, all'interno di tale periodo temporale di 6 mesi, di cui si è detto, si colloca la previsione dell'art.17, comma 5, del CCNL del 14.9.2000 per cui i primi 30 giorni dello stesso, complessivi per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose alla salute;

2) Oltre il 3° anno di vita, gli eventuali ulteriori periodi di congedo parentale sono remunerati solo con l'indennità del 30% della retribuzione a condizione che sussistano le condizioni reddituali previste dall'art.34, comma 3 del D.Lgs.n.151/2001: Pertanto, se i genitori non hanno usufruito del congedo parentale entro i primi 3 anni di vita del bambino, potranno farlo fino al compimento dell'ottavo anno di vita dello stesso. Ma tali periodi saranno retribuibili solo se sussistano le condizioni reddituali previste dal citato art.34, comma 3, del D.Lgs.n.151/2001: Ove, queste siano presenti, la lavoratrice o il lavoratore potranno avvalersi anche del trattamento economico di miglior favore stabilito dall'art.17, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, in luogo della indennità prevista del 30% della retribuzione.

**Quesito: F33. Una dipendente che abbia già fruito del congedo di maternità e del congedo parentale di cui all'art. 32 del D. Lgs. 151/2001 può fruire, nel primo anno di vita del bambino, anche del congedo per malattia del figlio di cui all'art. 47 dello stesso decreto legislativo ? Se sì, il trattamento economico dei primi trenta giorni di assenza è quello previsto dall'art. 17, comma 5 del CCNL del 14.9.2000?**

Nel merito del quesito formulato, riteniamo utile specificare quanto segue:

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

b) per ciò che attiene in particolare al congedo per malattia del figlio, l'art.17 del CCNL del 14.9.2000 ha previsto per le lavoratrici e i lavoratori un trattamento di miglior favore rispetto alla disciplina legale di cui all'art.48 del T.U. n.151/2001; infatti esso riconosce, esaurito il periodo di congedo di maternità e fino al terzo anno di vita del bambino, 30 giorni di congedo retribuito (secondo le modalità previste nello stesso art.17, comma 5) computati complessivamente per ciascun anno del bambino in caso di malattia dello stesso,

c) conseguentemente nel caso sottoposto, poiché la lavoratrice ha usufruito del congedo di maternità e del congedo parentale ma non anche dei congedi per malattia del bambino, la stessa ha diritto a fruire dei 30 giorni di congedo per malattia del bambino retribuiti per intero, spettanti anche nel primo anno di vita del bambino.

Poiché trattasi di un beneficio contrattuale, esso potrà essere riconosciuto solo per gli eventi determinatisi a partire dal 15.9.2001, data di entrata in vigore del CCNL del 14.9.2000.

**Quesito: F34. Come si applicano le norme sul congedo di maternità in caso di adozione contemporanea di due minori stranieri ? Ove la madre adottiva abbia chiesto il congedo di maternità per uno solo dei minori adottati, potrebbe il padre adottivo chiedere il congedo per l'altro minore?**

La lettura congiunta delle disposizioni degli artt. 27, 28, 31 del D.Lgs. n. 151/2001, effettivamente si presta ad una soluzione per la quale, in caso di adozione contemporanea di due minori, ove per uno dei figli la lavoratrice non abbia richiesto la fruizione del congedo di maternità, questo potrebbe essere richiesto dal lavoratore ai sensi del citato art. 31, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2001.

**Quesito: F35. L'art. 50 del D. Lgs. 151/2001 ha previsto che in caso di adozione il limite di età entro il quale i genitori adottivi possono assentarsi per assistere il figlio malato è elevato a 6 anni. Questa previsione incide anche sul trattamento economico di miglior favore previsto, per tale tipo di assenza, dall'art. 17, comma 6 del CCNL del 14.9.2000?**

In caso di adozione, in base all'art. 50 D.Lgs. n. 151/2001, il limite di età entro il quale i genitori adottivi possono fruire, senza limitazioni quantitative, di assenze per l'assistenza del figlio ammalato, è elevato a 6 anni.

Tuttavia, tale ampliamento derivante dalla legge, non incide anche sul trattamento di miglior favore, sotto il profilo retributivo, previsto dall'art. 17, comma 6, del CCNL del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 14.9.2000. Infatti, tale clausola contrattuale limita espressamente il particolare beneficio del riconoscimento di 30 giorni annui complessivi di assenza per malattia del bambino, per entrambi i genitori, retribuiti per intero fino al compimento del terzo anno di vita. La precisa previsione contrattuale non consente interpretazioni estensive. Pertanto, anche nel caso di adozione, il beneficio può essere fruito solo nel rispetto di tale limite.

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

L'art. 36 del D.Lgs. n. 151/2001 dispone che nel caso di adozione di minore di età compresa tra i 6 ed i 12 anni il congedo parentale è fruito nei primi 3 anni di vita del bambino. Sulla base delle indicazioni contenute nella circolare INPS n. 109 del 6.6.2000, INPDAP n. 49 del 27.11.2000 e n. 14/2000 del Dipartimento della Funzione Pubblica, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi entro i tre anni successivi all'ingresso in famiglia di bambini adottati di età compresa tra i 6 ed i 12 anni, viene riconosciuta l'indennità giornaliera pari al 30% della retribuzione, senza alcuna condizione di reddito, ai sensi dell'art. 34, comma 1 D.Lgs. n. 151/2001.

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

**Quesito: F37. I periodi di congedo parentale sono utili ai fini delle ferie e della 13<sup>a</sup> mensilità ?**

Si ritiene utile precisare quanto segue:

- a) I primi 30 giorni di fruizione del congedo parentale non riducono le ferie, ma non sono utili ai fini della maturazione dei ratei della tredicesima mensilità (art.17, c.5, CCNL 14.9.2000);
- b) Gli ulteriori periodi di congedo parentale non sono utili né ai fini della quantificazione delle ferie né alla determinazione della misura della 13<sup>a</sup> mensilità (art.34, c.5, D.Lgs.n.151/2001);

La fruizione dei periodi di congedo parentale comporta la necessità di ridurre, in proporzione alla durata degli stessi, non solo le ferie ma anche i 4 giorni delle ex festività sopresse; infatti, l'art.18 del CCNL del 6.7.1995, quantificando le quattro giornate della legge n.937/1977 come giornate di riposo, le ha sostanzialmente assimilate alle ferie, come già ritenuto anche dal Consiglio di Stato nel precedente assetto pubblicistico (Cons. Stato VI 20.10.1986 n.802), che quantificava tali giornate non come permessi ma, piuttosto, come congedo ordinario sia pure in presenza di un differente procedimento amministrativo per la loro fruizione. Tale assimilazione risulta ancora più evidente ove si consideri che l'art.52, c.5, del CCNL del 14.9.2000 espressamente stabilisce che, in caso di mancata fruizione delle 4 giornate di riposo di cui all'art.18, comma 6, del CCNL del 6.7.1995, al dipendente deve essere corrisposto lo stesso trattamento economico previsto per i giorni di ferie. Pertanto, ai fini della loro maturazione, non possono non trovare applicazione le medesime regole valesi per le ferie, con conseguente riconduzione nell'ambito della sfera dell'art.34, comma 5, del D.Lgs.n.151/2001.

**Quesito: F38. I permessi per parto plurimo previsti dall'art. 41 del D. Lgs. 151/2001 spettano al padre anche quando la madre non svolga alcuna attività lavorativa ?**

Siamo del parere che per la soluzione del problema sia necessaria una lettura congiunta e coordinata degli artt. 39, 40 e 41 del D. Lgs. 151/2001.

L'art. 39 del D. Lgs. 151/2001 prevede il diritto delle **madri lavoratrici dipendenti** a due periodi di riposo (o uno solo, se l'orario di lavoro è inferiore a 6 ore), di un'ora ciascuno (o di mezz'ora se la lavoratrice fruisce dell'asilo nido o di altra struttura idonea istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa), anche cumulabili durante la giornata, nel primo anno di vita del bambino.

Il successivo art. 40 prevede che i periodi di riposo di cui all'art.39 sono riconosciuti al padre lavoratore:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) **nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;**
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

La lettera c) si riferisce al solo caso della madre, **lavoratrice**, che non sia lavoratrice dipendente (perché lavoratrice autonoma, libero professionista ecc.) e non anche alla madre che non svolga alcuna attività lavorativa. **Questa interpretazione è confortata dalla circolare INPDAP n. 49 del 27.11.2000 e dalla circolare INPS n. 109 del 6.6.2000.** (v. [www.inpdap.it/normativa/interna.asp](http://www.inpdap.it/normativa/interna.asp) - [www.inps.it/circolari](http://www.inps.it/circolari))

L'art. 41, a sua volta, prevede che in caso di parto plurimo, i periodi di riposo (previsti dagli articoli precedenti) sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'articolo 39, comma 1, possono essere utilizzate anche dal padre.

Dalla lettura delle citate disposizioni emerge chiaramente, a nostro parere, che quando la madre non svolge nessuna attività lavorativa (e quindi non può fruire dei permessi di cui all'art. 39) neppure il padre può beneficiare dell'art. 40 [fatte salve le ipotesi previste dalle lettere a) e d)] o dell'art.41: quest'ultima disposizione, infatti, si limita a raddoppiare le ore di permesso spettanti ai sensi degli artt. 39 e 40 e non può produrre alcun effetto se né l'art. 39 né l'art. 40 possono essere applicati.

Siamo dunque del parere che il vostro dipendente non abbia diritto ai permessi previsti dall'art. 41 del D. Lgs. 151/2001, a meno che i figli siano affidati al solo padre o la madre sia affetta da grave infermità (in tal caso egli avrebbe diritto, infatti, ai permessi previsti dall'art. 40 e, conseguentemente, anche al beneficio indicato nell'art. 41).

**Quesito: F39. Come si applica la previsione dell'art. 6, comma 8 del CCNL del 14.9.2000 in caso di congedo per malattia del figlio ai sensi dell'art. 47 del D. Lgs. 151/2001 ?**

Si ritiene utile precisare quanto segue:

1. in base all'art.6, comma 8, in presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale “ Il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa ed i permessi per maternità (tra i quali rientra il congedo per malattia del figlio di cui all'art.47 del D.Lgs.151/2001) spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi...”;
2. tale regola comporta che la dipendente, ove si determini l'evento preso in considerazione e tutelato nell'ambito di un periodo lavorativo, potrà sicuramente beneficiare dell'istituto secondo i limiti quantitativi stabiliti dal contratto (o dalla legge) assentandosi dal servizio per la durata prevista dalla certificazione medica; tuttavia, poiché la stessa lavoratrice presta la sua attività solo in alcuni giorni della settimana, pur utilizzando 12 giorni di congedo per malattia, (essendo questi previsti come periodo unico e continuativo dalla stessa certificazione medica), riceverà la retribuzione solo per quei giorni all'interno dei 12 per i quali era prevista la sua presenza al lavoro; in sostanza pur consumando 12 giorni (del monte giorni di congedo retribuito previsto dall'art.17, comma 6, del CCNL del 14.9.2000), si vedrà effettivamente riconosciuto il beneficio solo relativamente al numero ridotto di giorni nei quali doveva rendere la sua prestazione lavorativa.

**Es.: in data lunedì 1.1.2002, una lavoratrice a tempo parziale verticale, e con l'articolazione dell'orario di lavoro identica a quella da voi prospettata, si assenta per malattia del bambino, con certificato medico di 12 giorni; applicando quanto sopra detto la lavoratrice utilizza 12 giorni di congedo per malattia del bambino ed ha titolo ad assentarsi fino al giorno venerdì 12 (il periodo è unico e abbraccia anche il sabato e la domenica in esso compresi, secondo le regole comuni alle assenze per malattia); tuttavia, poiché nell'ambito di tale arco temporale la stessa lavoratrice lavora solo il lunedì, martedì e mercoledì di ogni settimana, pur avendo consumato 12 giorni riceverà la retribuzione solo per 6 giorni (lunedì, martedì e mercoledì delle due settimane interessate);**

3. quindi, i giorni di congedo per malattia del bambino, pur essendo esclusi in astratto dal riproporzionamento, risultano ugualmente riproporzionati sulla base della corretta applicazione della clausola contrattuale;
4. se in luogo di un unico certificato medico, vengono presentati più certificati medici concernenti periodi di malattia che si saldano fra di loro, l'effetto è lo stesso di quello dell'unico certificato; diverso è il caso in cui la lavoratrice presenti singoli certificati medici concernenti singoli casi malattia limitati ai soli giorni in cui la lavoratrice avrebbe dovuto prestare servizio (malattia bambino insorta il lunedì con certificato medico di 3 giorni); infatti, in tal caso saranno utilizzati solo 3 giorni del monte giorni a disposizione della lavoratrice.

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

Si è del parere che la retribuzione di posizione di cui all'art. 10 del CCNL del 31.3.1999 debba essere corrisposta in misura pari al 100% per tutto il periodo del congedo di maternità, anche se l'incarico di posizione organizzativa scade all'interno del periodo di congedo.

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

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

La retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL del 31.3.1999 non è direttamente collegata alla presenza in servizio (si veda, in proposito, anche la risposta al quesito P8). Si tratta, infatti, di un emolumento da corrispondere “a

seguito di valutazione annuale” (art. 10, comma 3 CCNL del 31.3.1999) dopo aver verificato i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati.

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

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

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

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

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

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

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

**Quesito: G31. La corresponsione della retribuzione per l'intero periodo di astensione obbligatoria per maternità anche successivo al decorso del termine di un rapporto a tempo determinato, comporta anche il riconoscimento della relativa anzianità e della tredicesima mensilità?**

Nel caso prospettato possiamo affermare che il rapporto di lavoro si è sicuramente estinto alla scadenza del termine previsto e, pertanto, il solo fatto che alla lavoratrice continui ad essere corrisposto il trattamento economico dovuto per l’astensione obbligatoria, in base alla legge n. 1204 del 1970, anche dopo la scadenza del termine, non equivale al riconoscimento dell’ulteriore svolgimento del rapporto stesso per tutta la durata dell’astensione obbligatoria.

Il trattamento economico riconosciuto alla lavoratrice non può che avere carattere puramente indennitario, anche se corrisposto in misura piena, in base all’art. 17, comma 4, del CCNL del 14.9.2000.

Pertanto, relativamente al periodo suddetto, non sono dovuti né la 13<sup>a</sup> mensilità né il trattamento di fine rapporto, né il compenso per ferie maturate e non godute; questi istituti, infatti, possono essere valutati e considerati solo con riferimento ad una effettiva durata del contratto a termine.



<p style="text-align: center;"><b>Congedi per la formazione (Art. 16 CCNL del 14/9/2000)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dall'art.5 della legge n.53/2000, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.</li> <li>2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso lo stesso ente, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10 % del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al 31 dicembre di ciascun anno.</li> <li>3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno sessanta giorni prima dell'inizio delle attività formative.</li> <li>4. Le domande vengono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2 e secondo la disciplina dei commi 5 e 6.</li> <li>5. L'ente può non concedere i congedi formativi di cui al comma 1 quando ricorrono le seguenti condizioni: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) il periodo previsto di assenza superi la durata di 11 mesi consecutivi;</li> <li>b) non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.</li> </ol> </li> <li>6. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 2, l'ente può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi.</li> <li>7. Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art.5, comma 3, della legge n.53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'ente ed ai controlli, si applicano le disposizioni contenute nell'art.21 e, ove si tratti di malattie dovute a causa di servizio, nell'art.22 del CCNL del 6.7.1995.</li> </ol>	
<p style="text-align: center;"><b>Congedi per eventi e cause particolari (Art. 18 CCNL del 14/9/2000)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto ai permessi ed ai congedi per eventi e cause particolari previsti dall'art.4 della legge n. 53/2000.</li> <li>2. Per i casi di decesso del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente, pure previsti nel citato art.4 della legge n.53/2000, trova, invece, applicazione la generale disciplina contenuta nell'art.19, comma 1, secondo alinea, del CCNL del 6.7.1995; la stabile convivenza è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente.</li> <li>3. Resta confermata la disciplina dei permessi retribuiti contenuta nell'art.19 del CCNL del 6.7.1995.</li> </ol>	
<p style="text-align: center;"><b>Aspettativa per motivi personali</b></p>	

<p style="text-align: center;"><b>(Art. 11 CCNL del 14/9/2000)</b></p> <p>6. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio da fruirsi al massimo in due periodi.</p> <p>7. I periodi di aspettativa di cui al comma 1 non vengono presi in considerazione ai fini della disciplina contrattuale per il calcolo del periodo di comporto del dipendente.</p> <p>8. La presente disciplina si aggiunge ai casi espressamente tutelati da specifiche disposizioni di legge o, sulla base di queste, da altre previsioni contrattuali.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio (Art. 12 CCNL del 14/9/2000)</b></p> <p>1. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Altre aspettative previste da disposizioni di legge (Art. 13 CCNL del 14/9/2000)</b></p> <p>1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive e per volontariato restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.</p> <p>2. Il dipendente, il cui coniuge presti servizio all'estero, può chiedere il collocamento in aspettativa senza assegni qualora l'ente non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione.</p> <p>3. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 2 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per ragioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Cumulo di aspettative (Art. 14 CCNL del 14/9/2000)</b></p> <p>1. Il dipendente non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno sei mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato e in caso di assenze di cui alla <b>legge n.1204/1971</b>.</p> <p>2. L'ente, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il dipendente a riprendere servizio nel termine appositamente fissato. Il dipendente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio di propria iniziativa.</p> <p>3. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del</p>	<p style="text-align: center;"><b>Si veda ora il D.Lgs. n. 151/2001</b></p>

termine di cui al comma 2.	
----------------------------	--

## ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

### **Quesito: E 4. E' possibile concedere al dipendente periodi di aspettativa non retribuita?**

La materia è stata completamente ridefinita dall'art.11 del CCNL del 14.9.2000, che espressamente prevede la possibilità di concedere al personale periodi di aspettativa non retribuita nel limite massimo di 12 mesi in un triennio. Tale aspettativa, tuttavia, può essere fruita al massimo in due periodi.

### **Quesito: E21. Qual è il triennio da prendersi in considerazione per la concessione dell'aspettativa per motivi personali?**

Il triennio da prendere in considerazione ai fini della applicazione dell'art. 11 del CCNL del 14-9-2000 corrisponde certamente a quello che precede l'ultima richiesta di concessione della aspettativa per motivi personali. Il contratto non ha previsto una disciplina transitoria e, conseguentemente, il predetto criterio deve essere rispettato anche con riferimento al triennio precedente la stipula del predetto contratto.

### **Quesito: E22. Il divieto di cumulo di aspettative previsto dall'art. 14 del CCNL del 14.9.2000 quali ipotesi ricomprende? Sussiste un diritto del lavoratore a fruire delle aspettative per motivi personali?**

In considerazione della finalità perseguita con l'art.14 del CCNL del 14.9.2000, riteniamo che tale clausola contrattuale debba essere riferita oltre che ai casi di assenza espressamente riconducibili alla nozione di aspettativa, anche a quegli altri in cui sussista solo una sostanziale assimilabilità sotto il profilo della durata che regime giuridico applicabile.

Significativa in tal senso è la circostanza che le parti abbiano ritenuto necessario prevedere espressamente l'esclusione dei casi di assenza riconducibili alla legge n.1204/1971, come modificata dalla legge n.53/2000 (ci si deve ricordare che al di fuori delle ipotesi di retribuità espressamente stabiliti dal CCNL e dalla legge, i congedi previsti non sono retribuiti).

Pertanto, la disciplina del citato art.14 del CCNL del 14.9.2000 potrebbe trovare applicazione, ad esempio, nel caso di possibile cumulo tra aspettativa per motivi personali e congedi per la formazione.

Riteniamo, infine, utile richiamare l'attenzione sulla circostanza che l'ente non deve necessariamente far riferimento al divieto di cumulo dell'art.14, ove ritenga opportuno di non concedere il periodo di assenza richiesto dal dipendente, riconducibile alle casistiche di cui si è detto. Ove, infatti, in proposito il CCNL o la legge non riconoscono espressamente il diritto del dipendente ad assentarsi, anche senza retribuzione, l'ente, nell'esercizio dei suoi poteri datoriali, può legittimamente rifiutare la concessione dell'aspettativa (o del congedo nel caso dei congedi per la formazione di cui all'art.5 della legge n.53/2000) quando ciò possa pregiudicare la funzionalità dei servizi.

**Nota: Il rinvio alla L. 1204/71 e successive modifiche deve intendersi riferito alle corrispondenti disposizioni del D. Lgs. 151/2001**

### **Quesito: E 25. L'aspettativa per motivi personali è un diritto del dipendente? Eventuali accordi verbali devono ritenersi vincolanti ? Se l'assenza ingiustificata non è stata contestata tempestivamente, quali rimedi possono essere praticati?**

La concessione dell'aspettativa per motivi personali anche nel regime precedente di stampo prettamente pubblicistico, non rappresentava mai un diritto per il dipendente, ma la sua concessione dipendeva da una valutazione della amministrazione sulla sua ricaduta sulle esigenze organizzative e funzionali da soddisfare. Pertanto, l'ente ben poteva rifiutare la concessione quando essa fosse risultata incompatibile con tali esigenze.

In tale contesto, eventuali accordi verbali presi in un periodo risalente nel tempo rispetto al momento in cui l'aspettativa deve essere concessa o deve essere eventualmente prorogata, non possono essere addotti a sostegno della concessione o della proroga, in quanto nel frattempo possono essersi modificate le esigenze organizzative e funzionali che l'ente deve tenere presenti e valutare ai fini dell'eventuale adozione del provvedimento richiesto.

Inoltre, la circostanza che la dipendente abbia avuto conoscenza solo in ritardo dell'invito di codesto ente a riprendere servizio alla data prevista, a causa della non concessione della proroga, neppure può essere invocata dalla stessa a giustificazione del mancato rientro.

Nel nuovo assetto privatistico, nel quale le Amministrazioni operano con la capacità ed i poteri del privato datore, tutti gli atti di gestione del personale sono atti di diritto privato, questi producono i loro effetti nel momento in cui pervengono nella normale sfera di conoscibilità del lavoratore (come è avvenuto nel caso concreto, dato che risulta che la nota di codesto ente è stata inviata con un congruo anticipo all'unico recapito conosciuto). Pertanto, anche sotto tale profilo il comportamento dell'Ente risulta legittimo e conforme ai principi di correttezza e buona fede nella esecuzione del rapporto di lavoro. Semmai, avrebbe dovuto essere proprio la dipendente, in base agli stessi principi di correttezza che devono informare i comportamenti anche del lavoratore, a comunicare il nuovo domicilio all'ente, in modo da

consentire eventuali comunicazioni di servizio urgenti, anche al fine di evitare ogni possibile pregiudizio per il suo interesse.

A ciò si deve aggiungere che la dipendente non ha ritenuto opportuno giustificare l'impossibilità del rientro.

Quindi, già si erano concretizzati i presupposti del procedimento disciplinare, che l'ente avrebbe dovuto avviare, con la contestazione dell'addebito, nel termine di 20 giorni dal momento in cui il soggetto competente all'interno dell'Ente ha avuto conoscenza del fatto. Quindi, già nei giorni successivi alla scadenza del termine stabilito per il rientro, l'ente avrebbe potuto procedere ai sensi dell'art.24 del CCNL del 6.7.1995, in quanto già si era concretizzato l'illecito disciplinare. Neppure era necessario attendere il termine ulteriore di 10 giorni previsti dall'art.25, comma 6, lett.d) del CCNL del 6.7.1995, in quanto esso indica la sanzione da applicare nell'ipotesi di un'assenza che raggiunga tale durata, ma non condiziona l'avvio del procedimento fin dal momento del determinarsi dell'assenza ingiustificata.

Pertanto, decorsi i 20 giorni dal momento della conoscenza del fatto, la via del procedimento disciplinare non sarebbe stata neppure più percorribile. Infatti, con lo spirare di tale termine, perentorio, viene meno anche il potere disciplinare dell'ente, con la possibile insorgenza di responsabilità dei soggetti che non vi hanno provveduto. Dalla nota, appare evidente che nonostante la piena conoscenza della circostanza del mancato rientro e, quindi, dell'assenza arbitraria del dipendente, l'ente non ha ritenuto di seguire tale via.

Se l'ente decidesse di concedere un ulteriore periodo per il rientro, ove questo avvenisse alla sua scadenza, si porrebbe ugualmente il problema di adottare un provvedimento "a sanatoria", ritenendo giustificati i motivi di grave impedimento addotti dalla dipendente.

Alla luce di quanto sopra detto, pertanto, esclusa la possibilità di avviare il procedimento disciplinare, in caso di mancato rientro anche al termine dell'ulteriore termine concesso, l'ente potrebbe applicare le disposizioni dell'art.14 del CCNL del 14.9.2000, che a tal fine prevede l'automatica risoluzione del rapporto di lavoro.

In proposito, infatti, rileviamo che tale ultimo articolo trova applicazione dal giorno 15.9.2000 in base alle previsioni dell'art.57 dello stesso CCNL del 14.9.2000, non essendo previste regole transitorie; ad esso quindi possono essere ricondotti anche i casi di aspettative concesse sulla base della precedente disciplina pubblicistica.

**Quesito: E 31. E' possibile per il dipendente chiedere l'aspettativa per supplenza temporanea?**

I contratti collettivi di lavoro del personale delle Regioni e delle Autonomie locali non prevedono l'istituto della "aspettativa per supplenze temporanee". Ci sembra utile sottolineare, con l'occasione, che anche la eventuale ipotesi di aspettativa non retribuita per motivi personali non consente, per lo stesso periodo, la instaurazione di un altro rapporto di lavoro, anche se temporaneo. Contrasta, infatti, con tale ipotesi, la vigente disciplina sulle incompatibilità di cui all'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001.

**Quesito: E 32. Il periodo di aspettativa per dottorato di ricerca o per borsa di studio è utile ai fini della anzianità e della progressione di carriera?**

L'art. 12 del CCNL del 14/9/2000 ha disciplinato esclusivamente la concessione del periodo di aspettativa in presenza delle causali per dottorato di ricerca o per borsa di studio, confermando, per espresso richiamo, la portata delle relative fonti legislative.

Poiché le stesse fonti avevano come destinatari esclusivamente i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, dobbiamo ritenere che la ulteriore previsione della utilità dei relativi periodi "ai fini della progressione di carriera", pur contenuta nelle medesime fonti legali, sia da ritenersi disapplicata, in attuazione dell'art. 72 del D. Lgs. n. 29 del 1993.

Detta disapplicazione, a nostro parere, non incide negativamente nei confronti dei lavoratori interessati, dal momento che la vigente disciplina dei contratti collettivi di comparto non collega alcun effetto automatico e di "progressione di carriera" al decorrere della sola anzianità; di norma, infatti, sia la progressione orizzontale che quella verticale, sono correlate a sistemi di accertamento selettivo che prendono in considerazione la reale attività lavorativa svolta nell'ente ed i suoi risultati e non quindi una astratta "anzianità di servizio" che prescinde dalle prestazioni rese in tale periodo. Se così non fosse, si dovrebbe, per ipotesi estrema, ritenere che qualunque periodo temporale in cui sia mancata totalmente la prestazione lavorativa (es. aspettativa per motivi personali o familiari, aspettativa per mandato politico, aspettativa per distacco sindacale) sarebbe idoneo attualmente a produrre effetti automatici sulla progressione di carriera e sul trattamento economico del personale.

In realtà sappiamo che così non è in quanto non esiste una clausola contrattuale di tal natura ma tutto il sistema delle regole dei contratti nazionali affida la valorizzazione professionale del personale e i relativi incentivi economici all'effettivo apprezzamento di parametri e indicatori di merito e di qualità

**Quesito: E 37. Esiste un limite temporale per la durata del collocamento in aspettativa per ricongiungimento al coniuge ai sensi dell'art. 13 del CCNL del 14/9/2000?**

Siamo del parere che la disciplina dell'art. 13, commi 1 e 2 del CCNL del 14.9.2000, possa essere interpretata nel senso che la durata della aspettativa per il ricongiungimento del coniuge che presta servizio all'estero, può essere anche pari al predetto servizio. Riteniamo utile, peraltro, richiamare l'attenzione sulla previsione del predetto art. 13, comma 3, che

consente all'ente di revocare la concessione dell'aspettativa in qualunque momento per ragioni di servizio. Questa flessibilità ci sembra utile per salvaguardare tempestivamente le prioritarie esigenze organizzative del datore di lavoro.

**Quesito: E 39. Nella disciplina del cumulo delle aspettative devono essere ricompresi anche i congedi per la formazione di cui all'art.5, comma 3, della legge n. 53/2000?**

Nel merito del quesito formulato, riteniamo utile preliminarmente precisare che lo stesso, in considerazione della sua rilevanza, è stato sottoposto allo specifico Comitato giuridico operante presso questa Agenzia e composto, oltre che da dirigenti dell'ARAN, da docenti di diritto del lavoro e da esperti di discipline giuslavoristiche. Tale Comitato giuridico, nella riunione del 25.7.2001, ha espresso l'opinione che anche il particolare caso prospettato possa essere ricondotto alla generale disciplina del cumulo delle aspettative di cui all'art.14 del CCNL del 14.9.2000.

A sostegno di tale parere, secondo il Comitato, depongono:

1. la circostanza che la norma contrattuale esclude dalla disciplina del cumulo anche le assenze per maternità, che propriamente non sono aspettative in senso proprio; in conseguenza di tale equiparazione, anche tutte le altre assenze, comunque assimilabili per durata e regime giuridico alle aspettative, possono essere ricondotte alla disciplina del cumulo, di cui all'art.14 del CCNL del 14.9.2000; infatti, se l'unico aspetto da tenere presente a tal fine, fosse stato la qualificazione formale dell'assenza come "aspettativa", allora non avrebbe avuto alcun significato pratico applicativo stabilire la deroga espressa per le assenze per maternità, dato che, come detto, queste non possono essere giuridicamente ricondotte a tale istituto;
2. la circostanza che anche l'art.5, comma 3, della legge n.53/2000, in materia di congedi per la formazione, espressamente pone il divieto di cumulo di tali congedi con altri istituti diversi tra loro, sia sotto il profilo giuridico che economico (ferie, malattia, ecc.), facendo riferimento, tra questi, anche ad una generica nozione di "altri congedi", che si presta ad essere estesa a tutte le altre forme di assenza del lavoratore, ammesse dalla legge o dalla contrattazione collettiva; quindi, anche il legislatore ha stabilito, con riferimento ai congedi per la formazione, un divieto di cumulo con altri istituti (e quindi anche con l'aspettativa per motivi di famiglia), pure non qualificabili propriamente in termini di congedo, al fine di evitare il determinarsi, a seguito del cumulo, di un eccessivo prolungarsi dell'assenza dal lavoro del dipendente, con le inevitabili conseguenze negative sull'organizzazione e la funzionalità degli uffici.

**Quesito: E 48. La disciplina del cumulo delle aspettative di cui all'art. 14 del CCNL del 14.9.2000 si applica solo alle aspettative propriamente dette o riguarda anche altri istituti, diversi nella denominazione ma sostanzialmente analoghi, come i congedi per eventi particolari di cui all'art. 4 della L. 53/2000?**

Premesso che l'elencazione contenuta nell'art. 14, comma 1, del CCNL del 14.9.2000 ha carattere tassativo, avendo formato oggetto di specifica pattuizione contrattuale nei termini in cui è formulata, lo stesso quesito, essendo già stato formulato da altro ente, in considerazione della sua rilevanza, è stato a suo tempo sottoposto allo specifico Comitato giuridico operante presso questa Agenzia e composto, oltre che da dirigenti dell'ARAN, da docenti di diritto del lavoro e da esperti di discipline giuslavoristiche.

Tale Comitato giuridico, nella riunione del 25.7.2001, ha espresso il parere che la disciplina del cumulo delle aspettative di cui all'art.14 del CCNL del 14.9.2000, possa trovare applicazione anche nei casi in cui non si tratti di aspettative in senso stretto ma di istituti analoghi come i congedi per eventi particolari di cui all'art.4 della legge n.53/2000.

A sostegno di tale parere, secondo il Comitato, depongono

1. la circostanza che la norma contrattuale esclude dalla disciplina del cumulo anche le assenze per maternità, che propriamente non sono aspettative in senso proprio; in conseguenza di tale equiparazione, anche tutte le altre assenze, comunque assimilabili per durata e regime giuridico alle aspettative, possono essere ricondotte alla disciplina del cumulo, di cui all'art.14 del CCNL del 14.9.2000; infatti, se l'unico aspetto da tenere presente a tal fine, fosse stato la qualificazione formale dell'assenza come "aspettativa", allora non avrebbe avuto alcun significato pratico applicativo stabilire la deroga espressa per le assenze per maternità, dato che, come detto, queste non possono essere giuridicamente ricondotte a tale istituto;
2. la circostanza che anche l'art.5, comma 3, della legge n.53/2000, in materia di congedi per la formazione, espressamente pone il divieto di cumulo di tali congedi con altri istituti diversi tra loro, sia sotto il profilo giuridico che economico (ferie, malattia, ecc.), facendo riferimento, tra questi, anche ad una generica nozione di "altri congedi", che si presta ad essere estesa a tutte le altre forme di assenza del lavoratore, ammesse dalla legge o dalla contrattazione collettiva; quindi, anche il legislatore ha stabilito, con riferimento ai congedi per la formazione, un divieto di cumulo con altri istituti (e quindi anche con l'aspettativa per motivi di famiglia), pure non qualificabili propriamente in termini di congedo, al fine di evitare il determinarsi, a seguito del cumulo, di un eccessivo prolungarsi dell'assenza dal lavoro del dipendente, con le inevitabili conseguenze negative sull'organizzazione e la funzionalità degli uffici.

**Quesito: E49. L'art. 14 del CCNL del 14.9.2000 prevede il divieto di cumulo delle aspettative. Questa disposizione deve ritenersi inderogabile ?**

Si ritiene utile precisare quanto segue:

- il divieto di cumulo di aspettative di cui all'art. 14 del CCNL del 14.9.2000, analogamente a quanto previsto nel precedente assetto pubblicistico, vale a salvaguardare le esigenze organizzative ed operative degli enti a fronte di forme di legittima assenza del personale che, ove autorizzate, potrebbero avere anche una rilevante durata; in molti casi, inoltre, il frazionamento dell'assenza, dipendendo dalla volontà del lavoratore, può avere conseguenze negative sull'organizzazione dell'ente maggiori di quelle derivanti da un'unica assenza sia pure prolungata (proprio tale considerazione ha indotto a riproporre la clausola sul divieto di cumulo).
- nel nuovo contesto privatizzato, salvo che non si tratti di disposizioni assolutamente inderogabili in quanto rappresentano la tutela minimale da garantire al lavoratore nel corso di svolgimento del rapporto, gli eventuali comportamenti del datore di lavoro pubblico difformi rispetto alle prescrizioni contrattuali non possono essere valutati in termini di legittimità o di illegittimità, come avveniva nel precedente assetto pubblicistico. Ciò vale soprattutto nel caso in cui vengono in considerazione istituti che possono considerarsi disponibili da parte del datore di lavoro, in quanto la relativa disciplina contrattuale è stata finalizzata alla tutela precisa del suo interesse, come nel caso in esame.

Pertanto, ove l'ente, autonomamente valuti conforme al suo interesse organizzativo concedere l'aspettativa di cui si tratta anche in mancanza del servizio attivo richiesto dall'art. 14 del CCNL del 14.9.2000, può anche ammettere, assumendosi ogni responsabilità, il dipendente al beneficio, senza che il citato art. 14 possa costituire un ostacolo assolutamente insuperabile.

Infatti, l'unico soggetto che potrebbe ricevere un danno dalla violazione della clausola contrattuale è lo stesso soggetto che concede il beneficio al lavoratore.

Tuttavia, è opportuno che comportamenti che l'ente intende adottare in materia siano attentamente valutati anche nelle loro conseguenze.

Infatti, l'ente, rinunciando a far valere la disciplina relativa al cumulo delle aspettative, ben difficilmente potrebbe giustificare il ricorso a strumenti organizzativi diversi quali il contratto a termine o il lavoro interinale sulla base delle esigenze operative determinate dall'assenza del dipendente.

Inoltre occorre considerare che l'art. 14, disciplinando un particolare aspetto del rapporto di lavoro, ha inteso anche dettare una regola unica e uniforme, a garanzia della trasparenza ed imparzialità dei comportamenti datoriali nei confronti di tutti i lavoratori.

Pertanto, eventuali deroghe alla regola generale potrebbero determinare richieste emulative da parte di tutti i dipendenti eventualmente interessati, anche con riferimento a forme di aspettative diverse da quelle riconducibili all'art. 13.

In tal caso, comportamenti non omogenei del datore di lavoro potrebbero essere fatti valere in sede di contenzioso sotto il profilo della violazione di principi di non discriminazione ed imparzialità.

### **Quesito: E50. I periodi di aspettativa senza assegni sono utili ai fini della maturazione delle ferie ?**

Si è del parere che, di norma, in caso di aspettativa senza assegni le ferie debbano essere ridotte in misura proporzionale alla durata dell'assenza, in quanto essa determina una sospensione del rapporto di lavoro (e quindi dei diritti e dei doveri ad esso relativi).

Le ferie rappresentano, infatti, il periodo di riposo annuale riconosciuto al lavoratore in ragione del servizio prestato e non avrebbe alcun senso riconoscerle nel contesto di un rapporto di lavoro che è sospeso, salvo diversa disposizione di legge o di contratto collettivo favorevole al dipendente (sul necessario collegamento delle ferie al servizio effettivamente prestato si veda Cassaz. n.6872 del 1988 e n.504 del 1985 – sull'impossibilità di maturare le ferie in caso di assenza non retribuita si veda Cassaz. 1315 del 1985).

Questa interpretazione, sicuramente valida nel caso delle aspettative non retribuite previste dall'art. 11 del CCNL del 14.9.2000, che non sono in alcun modo equiparabili al servizio, vale anche per le ipotesi contemplate dall'art. 12 dello stesso CCNL: infatti, sia l'art. 2 della L. 476/84, sia l'art. 6 della L. 398/89 prevedono che i periodi di congedo senza assegni disciplinati nelle stesse leggi sono utili ai (soli) fini della progressione di carriera e del trattamento di quiescenza e previdenza.

Analogamente, l'art. 33 della L. 49/1987, nel disciplinare l'aspettativa per volontariato richiamata dall'art. 13 del CCNL del 14.9.2000, stabilisce che il periodo di assenza è computato per intero ai (soli) fini della progressione di carriera, della attribuzione degli aumenti periodici di stipendio e del trattamento di quiescenza e previdenza.

**Fa eccezione** alla regola generale, invece, **l'aspettativa per cariche pubbliche elettive**, in quanto l'art. 81 del D. Lgs. 267/2000, che riproduce il testo dell'art. 22 della L. 265/99, prevede che detta assenza è **equiparata al servizio effettivamente prestato**. Tale espressa equiparazione ha necessariamente effetto anche sulla maturazione delle ferie che saranno godute secondo criteri analoghi a quelli previsti dall'art. 18, comma 15.

**Diritto allo studio**  
**(Art. 15 CCNL del 14/9/2000)**

1. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi – in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione – permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore.
2. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami.
3. Il personale interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.
4. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3 % di cui al comma 1, per la concessione dei permessi si rispetta il seguente ordine di priorità:
  - a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari e abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;
  - b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera a);
  - c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b).
5. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 4, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari.
6. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 4 e 5 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.
7. Per la concessione dei permessi di cui ai commi precedenti i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali.
8. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 2 il dipendente può

utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 19, comma 1, primo alinea del CCNL del 6.7.1995.	
--	--

## ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

**Quesito: E17. Il personale che fruisci dei permessi per il diritto allo studio può fruire, in aggiunta alle 150 ore annue individuali, anche dei permessi per esami previsti dall'art. 19 del CCNL?**

L'art.15, comma 8, del CCNL del 14.9.2000, espressamente prevede che il dipendente, per sostenere gli esami dei corsi di studio per i quali vengono concessi i permessi, può utilizzare, ma solo limitatamente al giorno della prova, in aggiunta alle 150 ore individuali del c.d. "diritto allo studio", anche i permessi per esami previsti dall'art. 19 del CCNL del 6.7.1995.

**Quesito: E18. A differenza dell'art. 24 del dpr 333/90, che usava il termine "frequenza", l'art. 15, comma 2, del CCNL del 14.9.2000 parla di "partecipazione" ai corsi. E' lecito assumere che la novazione consenta di usufruire dei permessi per diritto allo studio anche per la preparazione agli esami universitari?**

Fra le varie ipotesi di fruizione dei permessi per il diritto allo studio non è previsto il caso della "preparazione agli esami universitari".La modificazione del termine "frequenza" in "partecipazione", secondo la dizione contenuta nell'art. 15, comma 2, del CCNL sottoscritto il 14.9.2000, non può produrre alcun effetto pratico sia perché solo "partecipando" alle lezioni si "frequenta" il corso di studio, sia ancora perché il termine "frequenza" è reintrodotta nel successivo comma 3, sia infine perché resta sempre valida la necessità dell'"attestato di partecipazione", secondo le previsioni del comma 7.

**Quesito: E 26. Ai fini della concessione dei permessi per diritto allo studio, e della eventuale trasformazione di questi in aspettativa per motivi personale, come deve essere intesa l'espressione 'esami sostenuti'?**

In relazione al quesito formulato, riteniamo di poter chiarire che la espressione "esami sostenuti", contenuta nel comma 7 dell'art. 15 del CCNL del 14.9.2001, debba essere intesa nel senso di ricomprendervi tutti gli esami universitari comunque sostenuti dal lavoratore, purché ricompresi nel piano di studio dello specifico corso cui l'interessato è iscritto.In tale ambito sono considerati utili anche gli esami non superati e, quindi, ripetuti, anche se relativi agli anni precedenti o in posizione di fuori corso.

**Quesito: E 30. E' ipotizzabile l'utilizzo dell'istituto del permesso per diritto allo studio per seguire corsi di studio al di fuori dell'orario di lavoro?**

Il dipendente che debba seguire un corso di studi in orario serale o comunque al di fuori dell'orario di lavoro settimanale, non ha alcun interesse a fruire dei permessi per il diritto allo studio la cui utilità si evidenzia proprio in presenza di una coincidenza temporale delle due esigenze; in altri termini il permesso serve a giustificare l'assenza dal servizio da parte del lavoratore interessato e tale assenza deve essere documentata con una dichiarazione dell'istituto scolastico che attesti la partecipazione ai corsi per le ore di lavoro non prestate sino alla concorrenza di 150 ore; i permessi per il diritto allo studio, secondo la vigente disciplina dell'art. 15 del CCNL del 14.9.2000, non possono essere utilizzati per il recupero delle condizioni psico-fisiche o per la semplice preparazione agli esami.

**Quesito: E 40. I permessi per diritto allo studio possono essere concessi solo per la frequenza? I permessi si possono raddoppiare se il corso ha durata biennale?**

Riteniamo utile fornire i seguenti chiarimenti:

- i permessi per favorire il diritto allo studio dei lavoratori, vengono calcolati nella misura massima di 150 ore per ogni anno solare, secondo la chiara disciplina dell'art. 15 del CCNL del 14.9.2000;
- gli stessi permessi competono esclusivamente per la partecipazione alle lezioni e, quindi, per la relativa frequenza; non possono essere utilizzati, di conseguenza, per la preparazione agli esami o per attendere ai diversi impegni che il corso comporta (colloqui con i docenti, pratiche di segreteria, ecc.);
- se un corso ha la durata di 300 ore, ripartite su due anni solari, potrebbero essere concessi anche 300 ore di permesso (150X2) sempreché, nel secondo anno, il lavoratore interessato sia ricompreso tra i destinatari del beneficio, in base ai criteri di priorità vigenti; resta inteso, peraltro, che le ore di permesso fruite devono coincidere con le ore di lezione effettivamente seguite e documentate.

**Quesito: E 42. Per stabilire il numero dei beneficiari dei permessi per il diritto allo studio (art. 15 CCNL del 14.9.2000) è necessario fare esclusivo riferimento al parametro della percentuale quantitativa calcolata sul numero dei dipendenti effettivamente in servizio o è possibile riferirsi ad altri criteri? Sarebbe possibile, ad esempio, calcolare il monte ore di permesso teoricamente disponibili e ripartirlo fra un numero maggiore di soggetti?**

La clausola contrattuale dell'art.15 del CCNL del 14.9.2000, ai fini della definizione del numero dei possibili beneficiari dell'istituto, prende in considerazione il solo parametro della percentuale quantitativa (3%) calcolata sul numero di dipendenti effettivamente in servizio (e non con riferimento alla dotazione organica) all'inizio di ciascun anno con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.



Conseguentemente, deve escludersi ogni possibilità di fare riferimento al “monte ore” di permesso disponibili: infatti tale criterio potrebbe portare alla concessione del beneficio, sia pure ridotto nella sua ampiezza, ad un numero di lavoratori superiore a quello derivante dall’applicazione del criterio contrattuale, che trova la sua giustificazione nell’opportunità di limitare la quantità di lavoratori legittimati ad assentarsi in ambiti compatibili con le esigenze organizzative degli enti.

**Quesito: E 43. I permessi per il diritto allo studio possono essere fruiti anche dal personale con contratto a termine? In alternativa, detto personale può beneficiare dei permessi previsti dall’art. 19 del CCNL del 6.7.1995 o dall’art. 10 della L. 300 del 1970?**

Nel merito dei quesiti formulati, riteniamo utile precisare quanto segue:

a) i permessi per motivi di studio (le 150 ore) non spettano al personale assunto con contratto a termine ai sensi delle previsioni contenute sia nell’art. 7 del CCNL del 14.9.2000 (il c. 10, lett. c, riconosce a tale personale solo 15 giorni complessivi di permesso non retribuito nonché il permesso retribuito per matrimonio); sia nell’art. 15 del medesimo CCNL che limita espressamente i permessi straordinari per motivi di studio al solo personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;

b) tale previsioni limitative sono da ritenersi ancora attuali anche dopo l’entrata in vigore del D.Lgs. n. 368/2001; infatti, l’art. 6 di tale disposizione legislativa, pur stabilendo il principio di non discriminazione dei trattamenti economici e normativi riconosciuti al personale assunto a termine rispetto a quello a tempo indeterminato, fa salve le eventuali eccezioni, legate all’obiettivo incompatibilità dell’estensione di taluni istituti tipici del rapporto di lavoro a tempo indeterminato con le caratteristiche proprie del contratto a termine; si tratta della medesima disposizione formulata in nuovi termini, già contenuta nell’art. 5 della L. n. 230/62; evidentemente tale valutazione di compatibilità è rimessa alle parti negoziali, che, sulla base della stessa, hanno escluso il personale a termine dai destinatari dei permessi per motivi di studio dell’art. 15 del CCNL del 14.9.2000 sotto questo profilo non può non rilevarsi l’inconciliabilità di un istituto, che consente di assentarsi dal lavoro per un significativo arco temporale di tempo, con le caratteristiche di un rapporto di lavoro a termine che viene stipulato per assicurare al datore di lavoro la prestazione lavorativa per un ben specifico e limitato periodo temporale; a ciò si possono aggiungere anche ulteriori difficoltà all’applicazione stessa dei permessi per motivi di studio dell’art. 15 del CCNL del 14.9.2000 nei confronti del personale a termine concernenti: momento della definizione della percentuale massima di personale da ammettere al beneficio; procedura di ammissione allo stesso; limitazione temporale della durata del rapporto del lavoratore a termine, ed eventuale ricaduta negativa della concessione del beneficio a questi con gli interessi e le aspettative del personale a tempo indeterminato, ecc.);

c) poiché al personale assunto a termine sono riconosciuti solo permessi non retribuiti per un massimo di 15 giorni e permessi retribuiti per il caso di matrimonio (art. 7, comma 10 -lettera c- del CCNL del 14.9.2000), non trovano applicazione, per detto personale, neppure le altre ipotesi al permesso retribuito contenute nello stesso art. 19, compresa quella del permesso per sostenere esami.

d) la L. n. 300/70, nell’ambito del rapporto di lavoro pubblico, trova applicazione, ai sensi dell’art. 51, c. 2, del D.Lgs. n. 165/2001, a prescindere dal numero dei dipendenti in servizio presso l’ente-datore di lavoro; si tratta di una previsione di carattere generale che non risulta in alcun modo modificata o integrata da successive disposizioni di legge; pertanto, stante l’applicabilità generale della L. n. 300/70 ed alla luce dell’art. 7, c. 10, del CCNL del 14.9.2000 (che fa salva per il personale a termine, tutte le ipotesi di assenza del lavoro stabilita da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti) il personale a termine può beneficiare dei permessi retribuiti di cui all’art. 10 della L. n. 300/70, limitatamente ai giorni in cui deve sostenere le prove d’esame.

**Quesito: E 44. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale devono essere riproporzionati anche i permessi per il diritto allo studio?**

Riteniamo utile specificare quanto segue:

1. nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, la regola della proporzionalità, per le diverse tipologie di assenza, è espressamente stabilita nell’art.6, comma 8, del CCNL del 14.9.2000; in essa rientra anche la fruizione dei permessi per il diritto allo studio;

2. nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, trova ugualmente applicazione la regola del riproporzionamento; infatti, mentre per le altre ipotesi di assenza questa regola viene esclusa (dato che sono computate a giorni lavorativi, senza alcun riferimento alla durata degli stessi), la sua estensione ai permessi per motivi di studio si giustifica in considerazione sia della particolare finalizzazione degli stessi sia della circostanza che tali permessi sono computati e fruiti ad ore e che, pertanto, sono strettamente legati alla durata della giornata lavorativa.

**Quesito: E 45. E’ possibile modificare con un regolamento comunale o con il contratto integrativo decentrato la disciplina contrattuale del diritto allo studio (art. 15 CCNL del 14.9.2000)?**

La materia dei permessi per il diritto allo studio è stata esaustivamente disciplinata dall’art. 15 del CCNL del 14.9.2000 e non è possibile, pertanto, integrare o (peggio) modificare i relativi vincoli mediante un regolamento di ente e neanche mediante un accordo decentrato (non rientra, infatti, nelle materie assegnate a tale sede).

Per giustificare le ore di assenza, pertanto, i lavoratori interessati sono tenuti a presentare una idonea documentazione di partecipazione alle lezioni. Anche quando la frequenza non è obbligatoria, tale partecipazione può essere sempre attestata, purché il lavoratore interessato abbia il buon senso di preavvisare la segreteria di Facoltà sulle sue esigenze di

documentazione (ben note anche nel mondo universitario) al fine di individuare i più opportuni accorgimenti per la verifica delle presenze.

<p style="text-align: center;"><b>Servizio militare (Art. 9 CCNL del 14/9/2000)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La chiamata alle armi per adempiere gli obblighi di leva o il richiamo alle armi per qualunque esigenza delle Forze Armate, nonché l'arruolamento volontario allo scopo di anticipare il servizio militare obbligatorio, determinano la sospensione del rapporto di lavoro, anche in periodo di prova, ed il dipendente ha titolo alla conservazione del posto per tutto il periodo del servizio militare di leva, senza diritto alla retribuzione.</li> <li>2. I dipendenti obiettori di coscienza che prestano il servizio sostitutivo civile hanno diritto, anche in periodo di prova, alla conservazione del posto di lavoro per tutta la durata del servizio, senza retribuzione.</li> <li>3. Entro quindici giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il dipendente deve porsi a disposizione dell'ente per riprendere servizio. Superato tale termine il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità di preavviso nei confronti del dipendente, salvo i casi di comprovato impedimento.</li> <li>4. Il periodo di servizio militare produce sul rapporto di lavoro tutti gli effetti previsti dalle vigenti disposizioni di legge e contrattuali.</li> <li>5. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo del richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale gli enti corrispondono l'eventuale differenza tra il trattamento economico erogato dall'Amministrazione militare e quello fondamentale in godimento presso l'ente di appartenenza.</li> </ol>	
<p style="text-align: center;"><b>CAPO V FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Rapporto di lavoro a tempo parziale (Art. 4 CCNL del 14/9/2000)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gli enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. assunzione, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;</li> <li>b. trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.</li> </ol> </li> <li>2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna categoria, con esclusione delle posizioni di lavoro di particolare responsabilità preventivamente individuate dagli enti. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.</li> <li>3. Gli enti, previa analisi delle proprie esigenze organizzative e nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, previa informazione seguita da incontro, individuano i posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale nel rispetto dei criteri definiti nel precedente comma 2 e nell'art. 5, comma 1, del presente CCNL. Gli stessi posti vengono prioritariamente coperti sulla base delle richieste presentate dal personale in servizio di pari categoria e profilo e, per la parte che residua, mediante assunzione secondo le procedure selettive previste dai regolamenti degli enti.</li> <li>4. Nel caso che gli enti non abbiano provveduto agli adempimenti previsti nel comma 3, oppure</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>Gli orientamenti applicativi Aran sono collocati dopo l'art. 6 del CCNL del 14.9.2000</b></p>

<p>nel limite della eventuale percentuale residua, dopo l'attuazione della disciplina prevista dal medesimo comma, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente entro sessanta giorni dalla ricezione della domanda presentata dal dipendente interessato, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 13. In tal caso opera il solo limite percentuale di cui al comma 2. Nelle domande, da presentare con cadenza semestrale (giugno-dicembre), deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini dei commi 7 e ss.</p> <p>5. L'ente, entro il predetto termine, può, con decisione motivata, rinviare la trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a sei mesi nei casi in cui essa comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio.</p> <p>6. Nel caso di cui al comma 4 continua a trovare applicazione l'art. 1, comma 59, della L.662/96, l'art. 39, comma 27 della L.n.449/1997 in materia di individuazione ed utilizzazione dei risparmi di spesa e l'art.15, comma 1, lett. e) del CCNL dell'1.04.1999.</p> <p>7. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali.</p> <p>8. Gli enti, ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi, sono tenuti ad individuare le attività che, in ragione della interferenza con i compiti istituzionali non sono comunque consentite ai dipendenti di cui al comma precedente, con le procedure previste dall'art.1, comma 58 bis della legge 23 dicembre 1996, n. 662 e successive modificazioni ed integrazioni, dandone informazione ai soggetti di cui all'art.10, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999.</p> <p>9. Nel caso di verificata sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività esterna del dipendente - sia subordinata che autonoma - e la specifica attività di servizio, l'ente nega la trasformazione del rapporto a tempo parziale nei casi di cui ai commi 7 e 8.</p> <p>10. Il dipendente è tenuto a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale presta servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.</p> <p>11. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dagli enti in sede di contrattazione integrativa decentrata ai sensi dell'art.4 del CCNL dell'1.4.1999, e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 di un ulteriore 10 % massimo. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 4, le domande sono presentate senza limiti temporali.</p> <p>12. Qualora il numero delle richieste relative ai casi dei commi 4 e 11 ecceda i contingenti fissati nei commi stessi, viene data la precedenza:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. ai dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;</li> <li>b. ai familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70% o persone in particolari condizioni psico-fisiche o affette da gravi patologie o anziani non autosufficienti;</li> <li>c. ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero.</li> </ol> <p>13. La costituzione del rapporto a tempo parziale o la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico.</p> <p>14. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero oppure, prima della</p>	
--	--

<p>scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.</p> <p>15. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.</p> <p>16. Gli enti informano con cadenza semestrale i soggetti sindacali di cui all'art.10, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999 sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulla tipologia delle stesse e sull'eventuale ricorso al lavoro aggiuntivo e straordinario.</p>	
--	--

<p style="text-align: center;"><b>Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (Art. 5 CCNL del 14/9/2000)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30 % di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati.</li> <li>2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. orizzontale, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);</li> <li>b. verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);</li> <li>c. con combinazione delle due modalità indicati nelle lettere a) e b).</li> </ol> </li> <li>3. Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione, in relazione ai posti di cui al comma 3 dell'art. 4 vengono previamente definiti dagli enti e resi noti a tutto il personale, mentre nel caso previsto dal comma 4 dello stesso articolo sono concordati con il dipendente.</li> </ol>	
<p style="text-align: center;"><b>Trattamento economico - normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (Art. 6 CCNL del 14/9/2000)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.</li> <li>2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, e solo con l'espresso consenso dello stesso, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro aggiuntivo, di cui all'art.1, comma 2, lett. e) del D.Lgs.n.61/2000, nella misura massima del 10% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana.</li> <li>3. Il ricorso al lavoro aggiuntivo è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.</li> <li>4. Le ore di lavoro aggiuntivo sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art.52, comma 2, lett. d) maggiorata di una percentuale pari al 15%, i relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.</li> <li>5. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo di cui al comma 2. Tali ore sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b), incrementata del rateo della tredicesima mensilità, con una maggiorazione pari al 15 % .</li> <li>6. Qualora le ore di lavoro aggiuntivo o straordinario svolte siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo mensile dal comma 2, la percentuale di maggiorazione di cui ai precedenti commi 4 e 5 è elevata al 50%.</li> <li>7. Il consolidamento nell'orario di lavoro, su richiesta del lavoratore, del lavoro aggiuntivo o straordinario, svolto in via non meramente occasionale, avviene previa verifica sull'utilizzo del lavoro aggiuntivo e straordinario per più di sei mesi effettuato dal lavoratore stesso.</li> </ol>	<p>così sostituito dall'Art. 15 CCNL del 5/10/2001</p> <p>così sostituito dall'Art. 15 CCNL del 5/10/2001</p>

<p>8. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di part-time verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di <b>astensione obbligatoria</b> dal lavoro previsto dalla <b>L.n.1204/71</b>, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa ed i permessi per maternità, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di part-time verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.</p> <p>9. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa categoria e profilo professionale.</p> <p>10. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi decentrati.</p> <p>11. Al ricorrere delle condizioni di legge al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.</p> <p>12. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art.8 della legge n.554/1988 e successive modificazioni ed integrazioni.</p> <p>13. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole contrattuali, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel D.lgs.n.61/2000.</p>	<b>ora congedo di maternità ex D.Lgs. n. 151/2001</b>
---	---

#### ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

**Quesito: C2. 1 E' possibile costituire un rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, con prestazione lavorativa concentrata in soli sei mesi all'anno?**

Non vi sono ostacoli giuridici, né nel D.Lgs.n.61/2000 né nella disciplina degli art.4 e ss. del CCNL del 14.9.2000, alla costituzione di una tale, particolare, tipologia di rapporto a tempo parziale. L'unico vero limite è rappresentato solo dalla concreta idoneità di tale modello a soddisfare le esigenze organizzative degli enti del comparto.

**Quesito: C2. 2 In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale settimanale con articolazione oraria su 4 giorni, come si calcolano le ferie ?**

Nel caso in esame, occorre riproporzionare i giorni di ferie, come previsto dall'art.6 del CCNL del 14.9.2000, operando in modo analogo a quello utilizzato dal CCNL per calcolare le ferie del personale a tempo pieno che opera in regime orario di settimana corta. Quindi, se il lavoratore a tempo parziale verticale lavora 4 giorni su 6, avrà diritto a 21 giorni di ferie (pari a  $32 \times 4/6$ ); se invece il lavoratore a tempo parziale verticale lavora 4 giorni su 5 avrà diritto a 22 giorni di ferie (pari a  $28 \times 4/5$ ). Il calcolo è arrotondato, non essendo possibile considerare la frazione come giorno intero.

**Quesito: C2. 3 In caso di dimissioni dal servizio presentate da dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, come si quantifica l'indennità di mancato preavviso ?**

La disciplina del preavviso contenuta nell'art. 39 del CCNL ha carattere generale e trova applicazione anche nei confronti dei dipendenti a tempo parziale. Occorre però aver presente la distinzione tra rapporto a tempo parziale

orizzontale e verticale: per i dipendenti a tempo parziale orizzontale non si pongono particolari problemi applicativi in quanto il termine di preavviso è identico e trova applicazione secondo le stesse modalità previste per il rapporto a tempo pieno; solo l'indennità sostitutiva subisce un riproporzionamento dovuto al fatto che la retribuzione del dipendente in part-time orizzontale è minore rispetto a quella del dipendente a tempo pieno; per i dipendenti a tempo parziale verticale, l'art.6, comma 8, del CCNL del 14.9.2000 stabilisce che i termini di preavviso sono i medesimi previsti per il tempo pieno e si applicano con riferimento ai soli periodi effettivamente lavorati. Pertanto, in tale ipotesi riteniamo che l'indennità di mancato preavviso possa essere pretesa e quantificata solo con riferimento al periodo in cui il dipendente avrebbe dovuto lavorare e non ha lavorato. Ad es.: in caso di tempo parziale verticale al 50% con prestazione concentrata nei primi sei mesi dell'anno, se il preavviso contrattuale dovuto è di due mesi e il dipendente si dimette in tronco il 1° giugno, l'indennità di mancato preavviso va pretesa e quantificata solo con riferimento al periodo 1-30 giugno perché comunque a partire dal 1° luglio il dipendente non avrebbe dovuto lavorare, circostanza questa già nota al datore di lavoro.

**Quesito: C2. 4 I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale del 50% su base annua devono essere retribuiti solo nei mesi di lavoro ?**

Nei mesi di lavoro, la prestazione a tempo parziale verticale del 50% su base annua è del tutto analoga a quella del dipendente a tempo pieno ed andrà dunque retribuita per intero. Non vi è infatti alcun motivo per redistribuire il pagamento della retribuzione su tutti i mesi dato che questa non può che corrispondere alla prestazione resa. Il dipendente resterà, invece, senza retribuzione nella restante parte dell'anno, quando non vi è alcuna prestazione.

**Quesito: C2. 5 Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale ha diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate su base annua. Tale regola vale anche per le 4 giornate di riposo previste dall'art. 18, comma 6, del CCNL del 6.7.1995?**

L'art.6, comma 8, del CCNL del 14.9.2000 non contiene alcuna espressa indicazione al riguardo. Tuttavia, riteniamo ragionevole che se il principio di proporzionalità trova applicazione nel caso delle ferie esso, nell'ambito di un rapporto a tempo parziale verticale, non può non trovare applicazione anche per le quattro giornate di riposo dell'art.18, comma 6, del CCNL del 6.7.1995.

**Quesito: C2. 6 E' consentita la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale nel periodo di prova?**

La disciplina prevista dai contratti collettivi di comparto non esclude la possibilità di una trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nel corso del periodo di prova. Possiamo, anzi, sostenere che la medesima disciplina tende a incentivare tale trasformazione, anche attraverso momenti di automaticità. Segnaliamo, in ogni caso, che l'ente ha la possibilità di rinviare la decorrenza del nuovo rapporto a tempo parziale sino a sei mesi, in presenza di motivate esigenze organizzative non altrimenti risolvibili. La specifica materia trova una sua organica disciplina negli articoli 4, 5 e 6 del CCNL sottoscritto il 14.9.2000.

**Quesito: C2. 7 L'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 61/2000 prevede che la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale è ammessa sulla base di un accordo delle parti risultante da atto scritto, "redatto su richiesta del lavoratore con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo o, in mancanza di rappresentanza sindacale aziendale nell'unità produttiva, convalidato dalla direzione provinciale del lavoro competente per territorio". E' applicabile questa disciplina agli enti del comparto?**

Esprimiamo le nostre perplessità sulla automatica applicazione al lavoro pubblico della previsione di cui all'art. 5, comma 1, per le motivazioni che seguono. L'art. 5 del CCNL sottoscritto il 14.9.2000 fornisce una disciplina organica ed esaustiva del procedimento di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale. La stessa disciplina non solo consente una ampia tutela dei diritti del personale interessato, ma prevede anche aspetti di automaticità che non possono in alcun modo conciliarsi con quanto previsto dalla fonte legislativa nazionale.

Non dobbiamo trascurare, infatti, che secondo la già citata disciplina contrattuale, il rapporto a tempo parziale può essere costituito o trasformato solo a domanda del lavoratore; la caratteristica della volontarietà tipica del lavoro pubblico, quindi, non fa emergere alcuna esigenza di rafforzamento dell'autonomia negoziale del soggetto dipendente, esigenza che invece nel campo privato, dove il tempo parziale può essere richiesto anche dal datore di lavoro. La specialità della disciplina del lavoro pubblico è, infine, ulteriormente confermata dalla previsione del diritto per il ripristino del rapporto a tempo pieno, anche in soprannumero, dopo un biennio di servizio a tempo parziale. Sulla questione è stato richiesto un intervento chiarificatore del Dipartimento della Funzione Pubblica.

**Nota: Il parere della funzione pubblica è riportato alla risposta C2.11**

**Quesito: C2. 8 Quale significato deve essere attribuito alla espressione "con cadenza semestrale", usata all'art. 4, comma 4, del CCNL sottoscritto il 14.9.2000?**



Al fine di evitare alcuni inconvenienti applicativi insorti nel precedente regime della legge n. 662/1996 e successive modificazioni ed integrazioni, che in materia di procedure nulla disponeva pur prevedendo il rispetto di specifici criteri di priorità nella trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, l'art.4 comma 4, del CCNL del 14.9.2000 ha dettato una limitata disciplina, con riferimento peraltro al solo percorso di trasformazione indicato nello stesso comma 4. E' previsto, infatti, che le domande di trasformazione devono essere presentate con cadenza semestrale, in modo da consentire sia il rispetto dei contingenti e quindi della percentuale del 25%, sia di tenere conto dell'ordine di preferenze contrattualmente stabilito, nel caso di una molteplicità di interessati. Pertanto, all'espressione "...con cadenza semestrale (giugno-dicembre)" non può essere attribuito altro significato che quello che consente la presentazione delle domande di trasformazione solo nei mesi di dicembre e di giugno. In tal modo l'ente può disporre di elementi certi per la corretta applicazione della nuova regolamentazione, soprattutto con riferimento agli aspetti sopra richiamati (verifica della percentuale massima e applicazione dei criteri di priorità).

**Quesito: C2. 9 E' in ogni caso esclusa la trasformazione in part time per gli incaricati di posizione organizzativa?**

L'art. 4, comma 2, del CCNL del 14.9.2000 espressamente esclude dalla possibilità del rapporto di lavoro a tempo parziale le posizioni di particolare responsabilità. E' evidente che tra queste non possono non essere ricomprese anche le posizioni dell'area delle posizioni organizzative di cui agli artt. 8 e ss. del CCNL del 31.3.1999, dato che esse si caratterizzano proprio per lo svolgimento di compiti di particolare complessità e per l'assunzione diretta di un elevato grado di responsabilità.

**Quesito: C2.10 Quante ore di lavoro aggiuntivo possono essere richieste al personale a tempo parziale orizzontale?**

Il personale con rapporto a tempo parziale orizzontale che, ad esempio, presta 90 ore di lavoro mensili può effettuare non più di 9 ore di lavoro aggiuntivo o supplementare, secondo la disciplina prevista dall'art. 6, comma 2 del CCNL del 14.9.2000.

Le predette 9 ore di lavoro aggiuntivo possono essere svolte tutti i mesi (nove ore ogni mese) e le relative prestazioni devono essere distribuite in almeno due settimane (di ogni mese). Le ore non effettuate in un mese non possono essere riportate al mese successivo.

**Nota: Si vedano anche gli artt. 15 e 16 del CCNL del 5.10.2001**

**Quesito: C2.11 Per la corretta stipula dei contratti individuali relativi alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale anche le pubbliche amministrazioni devono rispettare la disciplina prevista dall'art.5, comma 1, del D. Lgs n. 61 del 2000?**

Su problema specifico riteniamo utile riportare la risposta fornita dal Dipartimento della Funzione Pubblica ad una precisa richiesta dell'ARAN. "Prot. n. 4280 del 15 gennaio 2001. Si fa riferimento alla nota n. 10421 di codesta Agenzia, con la quale si vuole conoscere il parere di questo Dipartimento in ordine alla applicazione dell'articolo 5, comma 1, del D. Lgs. n. 61/2000 nella parte che prevede l'assistenza del rappresentante sindacale o la convalida della Direzione provinciale del lavoro, nei contratti individuali per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Al riguardo, nel merito, si ritiene di dover condividere le motivazioni esposte in base alle quali la suddetta norma non trova applicazione nel lavoro pubblico.

A rafforzare l'orientamento si deve aggiungere che la norma del decreto legislativo n. 61/2000, non prevede sanzioni, e se anche si volesse ipotizzare un'invalidità della trasformazione, non sarebbe applicabile al lavoro pubblico data la sua automaticità. Si fa riserva di comunicare tempestivamente l'eventuale formulazione di una direttiva generale da diramare a tutte le pubbliche amministrazioni."

**Quesito: C2.12 Come deve essere applicato il principio del riproporzionamento delle assenze dal servizio in caso di tempo parziale di tipo misto? I permessi dell'art. 19 devono essere riproporzionati nel tempo parziale verticale? Anche i permessi per lutto?**

A) Nel caso di rapporto a tempo parziale di tipo misto, trovano applicazione entrambe le forme di riproporzionamento previste, sia quella per il tempo parziale verticale che quella per il tipo orizzontale; pertanto, ai fini della quantificazione dei giorni di ferie spettanti, in considerazione dell'articolazione dell'orario solo su 4 giorni (rispetto ai 5 previsti per il tempo pieno), troverà applicazione la medesima regola prevista per il tempo parziale verticale; per ciò che attiene al trattamento economico delle stesse, invece, troverà applicazione il riproporzionamento previsto per il tempo parziale orizzontale, nel senso che esso sarà commisurato alla durata della prestazione giornaliera.

B) Come per il numero dei giorni di ferie, in tutti i casi di tempo parziale verticale, per tutte le assenze dal servizio previste dalla legge o dal contratto collettivo, ivi comprese quelle per malattia, l'art.6, comma 8, del CCNL del 14.9.2000 espressamente afferma il principio della proporzionalità, sia pure con le precisazioni contenute nello stesso

articolo relativamente ad alcune fattispecie espressamente considerate: permessi per matrimonio; astensione facoltativa; permessi per maternità; conseguentemente tale regola trova applicazione anche nel caso dei permessi di cui all'art.19.

C) La regola del riproporzionamento non può trovare applicazione nel caso dei permessi per lutto, in quanto si tratta di una misura unica (i tre giorni) dell'assenza che viene riconosciuta in riferimento a ciascun evento luttuoso; pertanto, mancando una quantificazione complessiva annua dei giorni consentiti, non è conseguentemente possibile operare alcuna forma di riproporzionamento; la regola, invece, può trovare applicazione nel caso dei permessi per motivi personali o familiari dato che in questo caso ci si trova in presenza di una precisa misura annuale dei giorni consentiti.

**Quesito: C2.13 Come si calcola il lavoro aggiuntivo o straordinario consentito ad un lavoratore a tempo parziale con orario mensile pari a 110 ore?**

Ai fini della quantificazione delle ore di lavoro aggiuntivo o straordinario consentite al lavoratore con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale o verticale, occorre applicare correttamente la regola contenuta nell'art.6, comma 2, del CCNL del 14.9.2000. Questa stabilisce che il limite massimo è rappresentato dal 10% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese. Pertanto, applicando tale regola ad un lavoratore a tempo parziale con prestazione lavorativa mensile pari a 110 ore, avremo che il tetto massimo mensile è pari a 11 ore (10% di 110).E' da rilevare che la norma fa riferimento al tetto mensile e non consente la costituzione di un monte ore annuo da utilizzare poi in relazione ai singoli casi. Ciò comporta, conseguentemente, che le eventuali ore non utilizzate in un mese non possono essere trasportate al mese successivo.

**Nota: Si vedano anche gli att. 15 e 16 del CCNL del 5.10.2001**

**Quesito: C2.14 La retribuzione individuale di anzianità deve essere riproporzionata in caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale?**

Il trattamento economico denominato retribuzione Individuale di anzianità deve essere riproporzionato in considerazione della ridotta prestazione lavorativa, nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto a tempo parziale. In tal senso dispone espressamente l'art. 6, comma 9, del CCNL del 14.9.2000: "Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche ...". E' indubbio, infatti, che la Retribuzione Individuale di Anzianità rientri tra le competenze fisse e periodiche, che, senza alcuna esclusione, sono ricondotte alla regola generale del riproporzionamento.

**Quesito: C2.15 In caso di tempo parziale verticale a giorni alterni, come deve essere conteggiato il permesso per matrimonio? E i permessi brevi?**

In caso di tempo parziale verticale a giorni alterni trova applicazione la espressa previsione dell'art.6, comma 8, terzo periodo, secondo cui "Il permesso per matrimonio.....spetta per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi..... etc....."; pertanto, la lavoratrice o il lavoratore possono chiedere di fruire del periodo di assenza previsto per il citato istituto, ma il trattamento economico spettante sarà solo per i giorni coincidenti con quelli in cui gli interessati avrebbero dovuto effettuare la prestazione lavorativa.

I permessi brevi dell'art.20 del CCNL del 6.7.1995 rientrano nella sfera di applicazione del generale principio di proporzionalità di cui all'art. 6, comma 8, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000: "Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia".

**Quesito: C2.16 La responsabilità delle posizioni organizzative può essere affidata al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale? Come deve essere intesa l'espressione "posizioni di particolari responsabilità" prevista dall'art. 4, comma 2, del CCNL del 14.9.2000?**

L'art.4, comma 2, del CCNL del 14.9.2000 prevede chiaramente che le "posizioni di particolare responsabilità", preventivamente individuate dagli enti, devono essere escluse da quelle interessate ad un rapporto di lavoro a tempo parziale. In tale previsione, innanzitutto, vi rientrano indubbiamente le posizioni organizzative di cui all'art.8 del CCNL del 31.3.1999 dato che le stesse, per espressa previsione contrattuale, si caratterizzano proprio per lo svolgimento di compiti e di attività comportanti l'assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato.

Vi possono rientrare, altresì, anche altre posizioni di lavoro ugualmente caratterizzate dall'assunzione di una particolare responsabilità da parte di coloro che le occupano. Le posizioni di lavoro che presentano tali caratteristiche organizzative e che quindi sono da escludere dalla possibilità di costituzione di rapporti a tempo parziale, devono essere autonomamente individuate dagli enti, che a tal fine terranno conto del proprio modello organizzativo ed operativo. A tal fine, un utile elemento di valutazione può essere sicuramente la circostanza che, relativamente alle posizioni di cui trattasi, la contrattazione collettiva decentrata integrativa abbia previsto la corresponsione della particolare indennità di cui all'art.17, comma 2, lett.f) del CCNL dell'1.4.1999. Infatti, tale indennità è prevista proprio per compensare l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità da parte sia delle categorie B e C, sia della categoria D quando non trovi applicazione la disciplina dell'area delle posizioni organizzative di cui agli artt.8 e ss. del CCNL del 31.3.1999.

Pertanto l'ente con riferimento a tali ultime posizioni, potrebbe decidere di escluderle tutte dal tempo parziale proprio in considerazione della rilevanza delle attività e delle responsabilità che le contraddistinguono e che hanno giustificato l'attribuzione dell'indennità dell'art.17, comma 2, lett.f). L'ente potrebbe anche decidere diversamente, nel senso di valutare e ponderare tutte le posizioni di lavoro di cui trattasi, escludendo dal tempo parziale solo quelle ritenute più rilevanti per la propria organizzazione.

**Quesito: C2.17 Il divieto di affidare incarichi di natura professionale al personale iscritto ad albi, previsto dall'art. 1, comma 56 bis della legge 662/1996, riguarda anche il personale a tempo parziale?**

Riteniamo utile porre in evidenza che l'art.4, comma 7, del CCNL del 14.9.2000 chiaramente consente lo svolgimento di altra attività lavorativa o professionale da parte di un lavoratore a tempo parziale con prestazione non superiore al 50%, nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità.

La predetta disciplina, per il personale degli enti locali, è stata di recente confermata e rafforzata dall'art.92 del D.lgs. n.267 T.U. Enti Locali del 18.8.2000, che ha ripetuto, in sostanza, la previgente disposizione dell'art. 1, comma 58bis della legge 662/1996 come integrata dalla legge 140/1997.

Il comma 56.bis del già citato art. 1 della legge n. 662/1996, secondo il quale "ai dipendenti pubblici iscritti ad albi professionali e che esercitano attività professionali non possono essere conferiti incarichi professionali dalle amministrazioni pubbliche" intende porre un divieto nei confronti del solo personale a tempo pieno o, eventualmente, a tempo parziale superiore al 50%; tale lettura interpretativa trova conferma nel fatto che la disciplina del personale a tempo parziale inizia dal successivo comma 57 e prosegue sino al comma 65.

**Quesito: C2.18 Quali sono le condizioni necessarie per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno per il personale assunto direttamente con contratto part-time? Si può anticipare la scadenza del termine triennale?**

Dobbiamo rilevare, anzitutto, che per il personale direttamente assunto con contratto di lavoro a tempo parziale il comma 15 dell'art.4 del CCNL del 14.9.2000 consente la trasformazione del rapporto stesso a tempo pieno solo dopo un triennio dalla data di assunzione e a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.

La gestione del rapporto di lavoro con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro (art.4, comma 2 del D.Lgs.n.29/1993) può anche consentire, in base ai preminenti interessi organizzativi, una ragionevole anticipazione del predetto termine triennale, ma deve in ogni caso sussistere il requisito del posto vacante.

Diversamente, infatti, l'ente si troverebbe a sostenere un aggravio di spesa non giustificato da cui potrebbero derivare anche eventuali responsabilità di natura contabile.

**Nota: Il rinvio all'art. 4, comma 2 del D. Lgs. 29/1993 deve intendersi riferito all'art. 5, comma 2 del D. Lgs. 165/2001**

**Quesito: C2.19 Come deve essere retribuito il lavoratore part-time per le ore di lavoro aggiuntivo? La retribuzione oraria globale è riproporzionata?**

Nel merito del quesito formulato, riteniamo utile precisare che il compenso per le ore di lavoro aggiuntivo debba necessariamente essere computato con riferimento alla retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore in relazione alla durata della prestazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Infatti, non può in alcun modo prescindere dal principio generale di proporzionalità della retribuzione spettante al lavoratore a tempo parziale.

Pertanto alla retribuzione globale di fatto riconosciuta al lavoratore in proporzione alla durata della sua prestazione si applicano le maggiorazioni di cui al comma 4 e 6 dell'art. 6 del CCNL del 14/9/2000, nelle diverse ipotesi ivi considerate, per la determinazione del compenso del lavoro aggiuntivo.

In tal senso dispone espressamente anche l'art. 3, comma 4, del D.Lgs n. 61, che rappresenta la cornice legale di riferimento dell'istituto.

Infatti, tale comma espressamente stabilisce: "le ore di lavoro supplementare sono retribuite come ore ordinarie salvo ...". Pertanto, in base a tale previsione le eventuali percentuali di maggiorazioni si applicano alla retribuzione oraria ordinaria prevista ed è evidente che questa è strettamente connessa alla durata prevista dell'orario di lavoro.

Conseguentemente, non può non trovare applicazione anche nella determinazione del compenso del lavoro aggiuntivo (o supplementare), indirettamente, il principio di proporzionalità di cui si è detto.

**Nota: Si vedano anche gli artt. 15 e 16 del CCNL del 5.10.2001**

**Quesito: C2.20 E' ipotizzabile attivare l'istituto del rapporto di lavoro a tempo parziale per il personale insegnante?**

La disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale, come definita dagli artt. 4, 5 e 6 del CCNL del 14.9.2000, può trovare applicazione anche nei confronti del personale insegnante sia per quanto riguarda la tipologia della prestazione (orizzontale, verticale, misto) sia per gli aspetti relativi al trattamento economico.

Nel caso del personale insegnante l'art. 32 del citato CCNL prevede una attività oraria settimanale di 24 ore nelle scuole elementari e di 18 ore nelle scuole medie, cui deve aggiungersi un monte orario di 20 ore mensili destinate alle attività integrative.

Qualora il rapporto di lavoro di un insegnante dovesse essere considerato a tempo parziale (per trasformazione da tempo pieno o per assunzione diretta) è evidente che il tempo di lavoro dovrà subire una riduzione proporzionale alla percentuale del tempo parziale concordata rispetto all'impegno a tempo pieno sia per la quota oraria settimanale sia, in pari proporzione, per la quota integrativa mensile; di conseguenza anche il trattamento economico subirà un identico riproporzionamento in tutte le voci retributive.

**Quesito: C2.21 Quali sono le corrette ed opportune modalità applicative della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale? L'articolazione oraria è stabilita dal lavoratore o deve essere concordata?**

Il contratto ha espressamente stabilito che, nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto a tempo parziale a seguito di iniziativa del dipendente, ai sensi dell'art.4, comma 4, del CCNL del 14.9.2000, l'articolazione dell'orario di lavoro debba essere concordata necessariamente tra il lavoratore ed il datore di lavoro pubblico. E' venuto meno, quindi, il precedente regime di favore derivante dalla legge n. 662/1996, che, in caso di mancato accordo, garantiva la prevalenza della volontà del lavoratore. Nella definizione consensuale di tale articolazione le parti si dovranno attenere ai principi generali di correttezza e buona fede, cercando una soluzione che sia idonea a soddisfare, secondo logica e buon senso, i reciproci e contrapposti interessi. Poiché, in base all'art.4, commi 4 e 13, nella ipotesi di trasformazione ivi prevista, nasce un diritto del lavoratore alla trasformazione ed un conseguente obbligo in capo all'amministrazione di raggiungere un accordo con il dipendente anche con riferimento alla distribuzione dell'orario, nel caso di mancato raggiungimento si determinerebbero le seguenti conseguenze:

- insorgenza di una responsabilità in capo all'amministrazione, per inadempimento dell'obbligo di raggiungere l'accordo, salvo che questa non abbia apprezzabili ragioni di carattere organizzativo da far valere (evidentemente anche in sede giudiziaria a seguito di contenzioso con il dipendente);
- impossibilità per il dipendente di ottenere effettivamente la trasformazione del rapporto, dato che, come si è detto, nell'ipotesi dell'art.4, comma 4, questa non si determina automaticamente ma solo nel momento in cui sono definiti consensualmente gli elementi caratterizzanti del rapporto, ai sensi del comma 13 del medesimo articolo 4; prima di tale momento il lavoratore vanta solo un diritto alla trasformazione.

Al fine di evitare alcuni inconvenienti applicativi insorti nel precedente regime della legge n. 662/1996 e successive modificazioni ed integrazioni, che in materia di procedure nulla disponeva pur prevedendo il rispetto di specifici criteri di priorità nella trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, l'art.4 comma 4, del CCNL del 14.9.2000 ha dettato una limitata disciplina, con riferimento peraltro al solo percorso di trasformazione indicato nello stesso comma 4. E' previsto, infatti, che le domande di trasformazione devono essere presentate con cadenza semestrale, in modo da consentire sia il rispetto dei contingenti e quindi della percentuale del 25%, sia di tenere conto dell'ordine di preferenze contrattualmente stabilito, nel caso di una molteplicità di interessati. Pertanto, all'espressione "...con cadenza semestrale (giugno-dicembre)" non può essere attribuito altro significato che quello che consente la presentazione delle domande di trasformazione solo nei mesi di dicembre e di giugno di ciascun anno. In tal modo l'ente può disporre di elementi certi per la corretta applicazione della nuova regolamentazione, soprattutto con riferimento agli aspetti sopra richiamati (verifica della percentuale massima e applicazione dei criteri di priorità).

Ai fini della modifica di un qualunque elemento del rapporto a tempo parziale posto in essere è necessario un nuovo specifico accordo tra le parti, analogamente a quanto previsto per la trasformazione. Per la trasformazione del rapporto a tempo parziale in rapporto a tempo pieno è necessario, ovviamente, il rispetto della disciplina in proposito dettata dall'art.4, commi,14 e 15.

**Quesito: C2.22 Qual è l'esatta identificazione della distribuzione dell'orario di lavoro per il part time misto?**

Ai fini della determinazione concreta dei contenuti del rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto, occorre tenere conto della definizione contenuta nell'art.1, comma 1, lett. a) del recente D.Lgs. n. 100/2001. In sostanza l'orario ridotto prescelto deve essere distribuito in modo tale da realizzare sia le condizioni tipiche del tempo parziale orizzontale (orario ridotto in tutti i giorni della settimana) sia quelle proprie del tempo parziale verticale (attività lavorativa concentrata a tempo pieno in alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno con conseguente assenza della prestazione lavorativa negli altri giorni). A titolo esemplificativo si può ipotizzare la seguente situazione: la prima settimana del mese due ore di riduzione dell'orario di lavoro di tutti i giorni della settimana (tempo parziale orizzontale); la seconda non lavorativa mentre la terza e la quarta sono a lavorate a tempo pieno (tempo parziale verticale).

**Quesito: C2.23 In caso di part-time orizzontale l'indennità per i centralinisti non vedenti deve essere riproporzionata?**

Siamo del parere che anche l'importo della indennità per i centralinisti non vedenti, prevista dall'art. 9 della legge n. 113 del 1985 debba essere riproporzionato nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, nel rispetto della esplicita disciplina contenuta nell'art. 6, comma 9, del CCNL del 14.9.2000. Confermiamo la valutazione secondo la quale la vigente disciplina dei contratti collettivi di lavoro prevale certamente su ogni

pregressa direttiva formulata nella specifica materia; analoga considerazione è valida anche in presenza di eventuali fonti legislative pregresse, che sarebbero state disapplicate ai sensi dell'art. 69 del D. Lgs. n. 165 del 2001.

**Nota: Sull'indennità prevista per i centralinisti non vedenti si legga anche la risposta al quesito V6.20 alla voce "Indennità, compensi vari, rimborsi"**

**Quesito: C2.24 Nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo parziale da quali voci è costituita la retribuzione globale di fatto da prendere in considerazione ai fini dell'art. 6, comma 4, del CCNL del 14/9/2000?**

Possiamo chiarire che nella nozione di "retribuzione globale di fatto" di cui all'art. 52, comma 2, lett. d) del CCNL del 14.9.2000, devono essere ricompresi tutti i compensi corrisposti al singolo lavoratore nel periodo temporale preso in considerazione (mese o anno); in altri termini devono essere conteggiati:

- tutti i compensi correlati alla parte stabile del trattamento economico in atto, i cui elementi di riferimento possono essere anche individuati attraverso la elencazione delle voci indicate nell'art. 49 del citato CCNL per la determinazione del T.F.R.;

- tutti gli altri compensi, comunque correlati alle prestazioni lavorative del dipendente, e che possono essere ricompresi in una generica concezione di "salario accessorio" come ad esempio: la retribuzione di risultato, la produttività collettiva e individuale, le indennità di rischio e similari, il turno, la reperibilità, il maneggio valori, le speciali responsabilità, le prestazioni straordinarie anche elettorali, i compensi per progettazione e per gli avvocati, i compensi Istat, nonché gli assegni personali riassorbibili.

Possiamo, infine, ritenere non ricomprese nella retribuzione globale di fatto le somme comunque escluse dal calcolo del "monte salari annuo" come, ad esempio, quelle pertinenti a rimborsi spese o quelle aventi natura previdenziale: gli assegni per il nucleo familiare, le indennità di trasferimento, le indennità di mensa, gli oneri per i prestiti al personale e per le attività sociali e ricreative, i rimborsi spese, le somme corrisposte a titolo di equo indennizzo, ecc.

**Nota: Si vedano anche gli artt. 15 e 16 del CCNL del 5.10.2001**

**Quesito: C2.25 I periodi di congedo parentale di cui all'art. 6, comma 8, del CCNL del 14/9/2000 devono essere riproporzionati per i lavoratori part-time di tipo verticale?**

La disciplina dell'art.6, comma 8, del CCNL del 14.9.2000 non prevede in alcun modo ed espressamente il riproporzionamento dei periodi di astensione facoltativa e dei permessi per maternità. Infatti la clausola contrattuale stabilisce che i periodi di assenza relativi a tali istituti spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi. Ovviamente, per la fruizione dei periodi spettanti la lavoratrice o il lavoratore dovranno presentare all'ente, di volta in volta, una specifica istanza nel rispetto dei termini di preavviso stabiliti nei commi 8 e 9 dell'art.17 dello stesso CCNL del 14.9.2000.

**Quesito: C2.26 Un dipendente con rapporto di lavoro part-time che svolge attività di consulenza tecnica per l'Autorità giudiziaria può usufruire dei permessi retribuiti per svolgere tale attività?**

L'attività di "consulente tecnico d'ufficio dell'Autorità giudiziaria" non rientra certamente tra i doveri ordinari di un lavoratore pubblico; infatti le relative prestazioni sono legittimate, come attività professionale, in presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale non superiore al 50% del tempo pieno. Ne consegue che il tempo necessario per assolvere agli incarichi di consulenza di volta in volta affidati non può in alcun modo incidere sulla quantità delle ore che settimanalmente devono essere rese come obbligo correlato alla quantità corrispondente alla percentuale del tempo parziale. In particolare: non possono essere concessi permessi retribuiti per il tempo necessario al conferimento della consulenza, o al giuramento di rito, o alle testimonianze o per sopralluoghi. Riteniamo, infatti, che tutte le incombenze correlate alla consulenza debbano essere ricomprese nell'ambito di una prestazione richiesta "intuitu personae" senza che venga in rilievo l'aspetto relativo al rapporto di lavoro alle dipendenze di una pubblica amministrazione. Diversamente non si comprenderebbe perché il lavoratore interessato abbia sentito l'esigenza di scegliere la tipologia del tempo parziale.

**Quesito: C2.27 L'arrotondamento per eccesso all'unità intera, di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL del 14/9/2000 riguarda l'intero organico dell'ente o l'organico delle singole categorie?**

Il contratto collettivo di lavoro ha inteso sicuramente dettare una disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale tale da offrire agli enti valide opportunità per valorizzare e incentivare questa particolare tipologia della prestazione di lavoro. Per questo motivo concordiamo con la proposta interpretativa da voi formulata in ordine alla portata applicativa dell'ultimo periodo del comma 2 dell'art. 4 del CCNL del 14.9.2000, secondo la quale l'arrotondamento per eccesso riguarda le frazioni decimali che risultano dal calcolo della percentuale del 25% dell'organico di ogni categoria; in tal modo si ha sempre un arrotondamento alla unità superiore (esempio: la percentuale di 1,50% è arrotondata a 2). In altri termini lo stesso arrotondamento non è limitato al solo caso in cui si debba "costruire" una unità, perché il valore percentuale è inferiore a 1 (esempio 0,64%).

**Quesito: C2.28 L'indennità del personale educativo deve essere riproporzionata in caso di part time orizzontale?**

Siamo del parere che il personale educativo degli asili nido, attualmente con rapporto di lavoro a tempo parziale, sia tenuto anche a svolgere le attività integrative di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 31 del CCNL del 14.9.2000, in misura naturalmente riproporzionata. L'impegno ordinario di lavoro del predetto personale, infatti, non si esaurisce soltanto nelle prestazioni del comma 1 (trenta ore settimanali destinate al rapporto diretto con i bambini) ma ricomprende in modo inscindibile anche le ulteriori 20 ore mensili destinate alle attività aggiuntive di cui al comma 2 specificate meglio nel comma 3.

**Quesito: C2.29 Quali sono le modalità e le decorrenze per il ritorno a tempo pieno di un lavoratore a tempo parziale?**

Il "ritorno a tempo pieno" richiede una esplicita richiesta del lavoratore interessato e, di conseguenza, la relativa decorrenza non può che essere successiva alla domanda. In assenza di una esplicita previsione contrattuale, siamo orientati a ritenere che la data per il ripristino del rapporto a tempo pieno possa essere correttamente definita con le seguenti modalità:

- se la richiesta è presentata in anticipo rispetto alla scadenza del periodo minimo biennale del rapporto a tempo parziale, il rapporto a tempo pieno può riavviarsi anche il giorno successivo alla predetta scadenza; ciò sembra essere del tutto coerente con la previsione contrattuale;
- qualora il lavoratore esprima la propria volontà per il ritorno al tempo pieno in un periodo successivo alla predetta scadenza biennale, la modifica da tempo parziale a tempo pieno può essere correttamente concordata tra le parti (datore di lavoro e lavoratore) riconoscendo, comunque il diritto del lavoratore alla trasformazione tempestiva e, nel contempo, il dovere dello stesso lavoratore di preavvisare con un congruo anticipo il datore di lavoro.

**Quesito: C2.30 Per la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale come si determina l'articolazione dell'orario di lavoro? Tale articolazione può essere successivamente modificata unilateralmente dal datore di lavoro?**

Riteniamo che ogni valutazione sulla tipologia di tempo parziale prescelta dal dipendente sulla distribuzione dell'orario di lavoro non possa che essere rimessa esclusivamente all'ente-datore di lavoro, che è l'unico soggetto effettivamente in grado di apprezzare la ricaduta del modello di tempo parziale che si va a porre in essere sul proprio assetto organizzativo e funzionale. Infatti, né nelle disposizioni del D.Lgs.n.61/2000 e successive modificazioni ed integrazioni, né nelle specifiche clausole contrattuali è previsto un modello tipo di rapporto a tempo parziale rispetto al quale formulare un giudizio di fattibilità o di opportunità. Sarà, invece, il datore di lavoro pubblico, nell'esercizio del suo potere organizzativo e direttivo, a valutare se e in quanto il tipo di tempo parziale prescelto consente di soddisfare in modo efficiente ed efficace le sue esigenze funzionali.

A tal fine, si deve ricordare che l'art. 5, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 espressamente prevede che nell'ipotesi di rapporto di lavoro a tempo parziale costituito ai sensi dell'art. 4, comma 4, dello stesso CCNL del 14.9.2000 il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione devono essere necessariamente concordati (contrattati) tra datore di lavoro e lavoratore. In quella sede, evidentemente, le parti potranno far valere i loro reciproci interessi in vista del raggiungimento di un loro adeguato punto di equilibrio. Tale accordo è necessario in quanto in sua mancanza non si determina la trasformazione del rapporto in rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

Infatti, l'art. 4, comma 13, del CCNL del 14.9.2000 espressamente chiarisce che la trasformazione del rapporto avviene con la stipulazione del contratto scritto, che deve indicare la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese all'anno nonché la relativa retribuzione.

Si ritiene opportuno anche sottolineare che, nel caso in cui sia stato posto in essere un rapporto di lavoro a tempo parziale avente determinate caratteristiche ed il lavoratore intenda successivamente modificare la durata della prestazione lavorativa già stabilita o la sua distribuzione temporale, è necessario un nuovo accordo tra le parti da formalizzare in un ulteriore contratto individuale.

**Quesito: C2.31 In presenza di rapporto di lavoro a tempo parziale devono essere riproporzionati anche i permessi per motivi di studio?**

Riteniamo utile evidenziare quanto segue:

1. nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, la regola della proporzionalità, per le diverse tipologie di assenza, è espressamente stabilita nell'art.6, comma 8, del CCNL del 14.9.2000; in essa rientra anche la fruizione dei permessi per il diritto allo studio;
2. nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, trova ugualmente applicazione la regola del riproporzionamento; infatti, mentre per le altre ipotesi di assenza questa regola viene esclusa (dato che sono computate a giorni lavorativi, senza alcun riferimento alla durata degli stessi), la sua estensione ai permessi per motivi di studio si giustifica in considerazione sia della particolare finalizzazione degli stessi sia della circostanza che tali permessi sono computati e fruiti ad ore e che, pertanto, sono strettamente legati alla durata della giornata lavorativa.

**Quesito: C2.32 Il lavoratore a tempo parziale, trascorso un biennio, ha diritto a modificare l'articolazione del proprio lavoro settimanale?**

Reputiamo utile specificare quanto segue:

1. l'art.4, comma 14, attribuisce al dipendente a tempo parziale, decorso un biennio dalla trasformazione, esclusivamente il diritto a chiedere il ripristino del rapporto a tempo pieno, anche in soprannumero;
2. tale previsione, quindi, non riconosce al dipendente anche il diritto di modificare unilateralmente ed automaticamente (e quindi con efficacia immediata) le condizioni, (e quindi anche la misura dell'orario) del rapporto di lavoro a tempo parziale espressamente previste nel contratto individuale sottoscritto, ai sensi del D.Lgs.n.165/2001; del resto, neppure il datore di lavoro pubblico può modificare unilateralmente le prescrizioni del contratto individuale sottoscritto con il dipendente;
3. ai fini della modifica sarà necessaria la presentazione di un'ulteriore, apposita, domanda che l'ente dovrà necessariamente valutare, anche in relazione ai profili organizzativi e di spesa sottostanti alla previsione dell'art.5, comma 1, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000;
4. l'eventuale variazione dell'orario del rapporto a tempo parziale, in ogni caso, potrà decorrere solo dal momento della sottoscrizione del nuovo contratto individuale; in tal senso depongono:
  - l'art.5, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 che stabilisce la regola per cui, nel caso di rapporto a tempo parziale costituito ai sensi dell'art.4, comma 4, il tipo di articolazione dell'orario di lavoro e la sua distribuzione sono concordati tra datore di lavoro e dipendente;
  - l'art.4, comma 13, dello stesso CCNL del 14.9.2000 che stabilisce la regola generale per cui nel contratto individuale deve essere specificata la durata della prestazione lavorativa, la collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno nonché il trattamento economico spettante al dipendente.

**Quesito: C2.33 L'art. 6, comma 8 del CCNL del 14.9.2000 prevede che al dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale 'il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa ed i permessi per maternità spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi'. Qual è la corretta modalità di applicazione di tale disposizione?**

Riteniamo utile precisare quanto segue:

- a) la clausola per cui: "Il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa ed i permessi per maternità spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi...", vale ad introdurre una deroga alla regola generale della riduzione proporzionale del numero di assenze per servizio, proprie del rapporto a tempo parziale di tipo verticale, con esclusivo riferimento agli istituti ivi considerati, in considerazione della particolare motivazione sociale che ne è alla base;
- b) tale deroga, tuttavia, non è piena e generale, valevole cioè in ogni caso ed in ogni ipotesi di tempo parziale verticale; ma deve essere valutata in relazione a ciascuna fattispecie considerata; infatti essa sta a significare che il periodo di assenza viene riconosciuto per intero ove le caratteristiche del rapporto a tempo parziale lo consentano, tenendo conto anche delle peculiarità dell'istituto che viene in considerazione.

Qualche esempio chiarirà il concetto: prendiamo in considerazione il permesso per motivi matrimoniali di 15 giorni previsto dall'art.19, comma 3, del CCNL del 6.7.1995. Nel caso di rapporto a tempo parziale verticale al 50% su base annua con prestazione lavorativa concentrata in 6 mesi, ove il dipendente si avvale del permesso matrimoniale nell'ambito del periodo lavorativo semestrale, lo stesso potrà fruire per intero dei quindici giorni previsti;

Nel caso, invece, di rapporto a tempo parziale verticale con articolazione della prestazione lavorativa su alcuni giorni della settimana (ad esempio 3 giorni settimanali o anche alternati, nel senso del susseguirsi di un giorno lavorativo a un giorno non lavorativo) la situazione sarà diversa. Infatti, il dipendente fruirà dall'intero periodo di 15 giorni (che è infrazionabile) ma concretamente lo stesso beneficerà effettivamente solo dei giorni di tale periodo coincidenti con i giorni per i quali era prevista la prestazione lavorativa. Pertanto, ipotizzando che i giorni lavorativi siano il lunedì, il martedì ed il mercoledì di ogni settimana, ove il dipendente si avvale dei quindici giorni di permesso matrimoniale con decorrenza dal lunedì 1.2.2002 avremo che:

- il periodo di congedo (che è continuativo ed abbraccia anche gli eventuali giorni festivi infrasettimanali i giorni comunque non lavorativi e le domeniche) inizia complessivamente e formalmente il lunedì 1 e si conclude il successivo lunedì 15;
- all'interno di tale periodo, il dipendente effettivamente utilizza, come congedo, solo i giorni in cui era prevista l'effettuazione della prestazione lavorativa (e cioè i giorni 1,2,3,8,9,10 e 15 corrispondenti ai lunedì, martedì e mercoledì di ciascuna settimana, per i quali il lavoratore a tempo parziale deve rendere la sua prestazione);
- quindi pur essendo stato fruito formalmente l'intero periodo di permesso matrimoniale, solo in relazione ai succitati giorni 7 deve essere corrisposta la retribuzione; in quanto solo in relazione ad essi il lavoratore ha effettivamente usufruito del permesso retribuito, astenendosi dalla prestazione lavorativa dovuta (negli altri giorni, in considerazione del rapporto a tempo parziale verticale il lavoratore non era tenuto ad alcuna prestazione lavorativa).

Analogo discorso deve essere fatto anche con riferimento alla fruizione dei congedi parentali.

Pertanto, se in presenza di una articolazione dell'orario di lavoro del rapporto a tempo parziale analoga a quella esemplificata in relazione al permesso per matrimonio, la lavoratrice chieda di fruire di un periodo continuativo di 30 giorni di congedo parentale, il computo dovrà essere effettuato negli stessi termini sopra visti a proposito del permesso

per matrimonio. Quindi, la lavoratrice o il lavoratore fruiscono dell'intero periodo continuativo di 30 giorni, ma i giorni da retribuire secondo le previsioni contrattuali sono solo quelli in cui essi erano tenuti alla prestazione lavorativa. Tuttavia, si tratta di una ipotesi di difficile verifica in quanto, come dimostrato dalla prassi applicativa, la lavoratrice o il lavoratore, per evitare tale computo sicuramente non favorevole al loro interesse, preferiscono generalmente avvalersi della possibilità ad essi riconosciuta di fruire del congedo parentale in via frazionata.

In proposito, occorre ricordare che anche nel caso di fruizione frazionata, è sempre necessario il rispetto da parte della lavoratrice o del lavoratore dei termini di preavviso previsti dall'art.17, commi 8 e 9, del CCNL del 14.9.2000. Inoltre, nel caso di fruizione frazionata del congedo parentale, esaurito un periodo, per poter beneficiarne di uno ulteriore è necessario il preventivo ritorno in servizio e la ripresa dell'attività lavorativa da parte della lavoratrice o del lavoratore. Tale indicazione trova un preciso riscontro sia nelle circolari formulate dall'INPS in materia (richiamate espressamente per il lavoro pubblico dalla circolare 14/2000 del Dipartimento per la Funzione Pubblica) sia negli indirizzi applicativi predisposti dal Ministero del Lavoro e Politiche Sociali.

**Quesito: C2.34 L'art. 4, comma 14 del CCNL del 14.9.2000 comporta il diritto del dipendente con rapporto a tempo parziale di modificare unilateralmente ed automaticamente, dopo due anni, le condizioni del rapporto? Se così non è, quale procedura deve essere seguita per modificare dette condizioni?**

Riteniamo utile specificare quanto segue:

1. l'art.4, comma 14, attribuisce al dipendente a tempo parziale, decorso un biennio dalla trasformazione, esclusivamente il diritto a chiedere il ripristino del rapporto a tempo pieno, anche in soprannumero;
2. tale previsione, quindi, non riconosce al dipendente anche il diritto di modificare unilateralmente ed automaticamente (e quindi con efficacia immediata) le condizioni, (e quindi anche la misura dell'orario) del rapporto di lavoro a tempo parziale espressamente previste nel contratto individuale sottoscritto, ai sensi del D.Lgs.n.165/2001; del resto neppure il datore di lavoro pubblico può modificare unilateralmente le prescrizioni del contratto individuale sottoscritto con il dipendente;
3. ai fini della modifica sarà necessaria la presentazione di un'ulteriore, apposita, domanda che l'ente dovrà necessariamente valutare, anche in relazione ai profili organizzativi e di spesa sottostanti alla previsione dell'art.5, comma 1, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000;
4. l'eventuale variazione dell'orario del rapporto a tempo parziale, in ogni caso, potrà decorrere solo dal momento della sottoscrizione del nuovo contratto individuale; in tal senso depongono:
  - l'art.5, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 che stabilisce la regola per cui, nel caso di rapporto a tempo parziale costituito ai sensi dell'art.4, comma 4, il tipo di articolazione dell'orario di lavoro e la sua distribuzione sono concordati tra datore di lavoro e dipendente;
  - l'art.4, comma 13, dello stesso CCNL del 14.9.2000 che stabilisce la regola generale per cui nel contratto individuale deve essere specificata la durata della prestazione lavorativa, la collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno nonché il trattamento economico spettante al dipendente.

**Quesito: C2.35 Qual è la migliore o più opportuna articolazione delle prestazioni di lavoro a tempo parziale?**

Ogni valutazione sulla tipologia di tempo parziale prescelta dal dipendente e sulla distribuzione dell'orario di lavoro è rimessa esclusivamente all'ente-datore di lavoro, che è l'unico soggetto effettivamente in grado di apprezzare la ricaduta del modello di tempo parziale che si va a porre in essere sul proprio assetto organizzativo e funzionale.

Infatti, né nelle disposizioni del D.Lgs.n.61/2000 e successive modificazioni ed integrazioni né nelle specifiche clausole contrattuali è previsto un modello tipo di rapporto a tempo parziale rispetto al quale formulare un giudizio di fattibilità o di opportunità.

Sarà, invece, il datore di lavoro pubblico, nell'esercizio del suo potere organizzativo e direttivo, a valutare se e in quanto il tipo di tempo parziale prescelto consente di soddisfare in modo efficiente ed efficace le sue esigenze funzionali.

A tal fine, si deve ricordare che l'art.5, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 espressamente prevede che nell'ipotesi di rapporto di lavoro a tempo parziale costituito ai sensi dell'art.4, comma 4, dello stesso CCNL del 14.9.2000 il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione devono essere necessariamente concordati (contrattati) tra datore di lavoro e lavoratore. In quella sede, evidentemente, le parti potranno far valere i loro reciproci interessi in vista del raggiungimento di un loro adeguato punto di equilibrio. Tale accordo è necessario in quanto in sua mancanza non si determina la trasformazione del rapporto in rapporto di lavoro in rapporto a tempo parziale.

Infatti, l'art.4, comma 13, del CCNL del 14.9.2000 espressamente chiarisce che la trasformazione del rapporto avviene con la stipulazione del contratto scritto, che deve indicare la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese all'anno nonché la relativa retribuzione.

Si ritiene opportuno anche sottolineare che, nel caso in cui sia stato posto in essere un rapporto di lavoro a tempo parziale avente determinate caratteristiche ed il lavoratore intenda successivamente modificare la durata della prestazione lavorativa già stabilita o la sua distribuzione temporale, è necessario un nuovo accordo tra le parti da formalizzare in un ulteriore contratto individuale.



**Quesito: C2.36 Quali sono gli effetti sulla 13<sup>a</sup> mensilità della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale?**

Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale trova applicazione l'art.3, comma 7, del CCNL del 5.10.2001 secondo il quale per i periodi che comportano una riduzione del trattamento economico, il rateo della 13<sup>a</sup> mensilità, relativo a tali periodi, si riduce nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico; del resto, l'art.6, comma 9, del CCNL del 4.9.2000, relativamente al rapporto di lavoro a tempo parziale, già stabilisce, come regola generale, il principio della proporzionalità del trattamento economico alla durata della prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale, in tale ambito non può non essere ricompresa anche la 13<sup>a</sup> mensilità.

**Quesito: C2.37 Anche gli educatori degli asili nido con rapporto di lavoro a tempo parziale sono tenuti a svolgere le attività integrative di cui all'art. 31 del CCNL del 14.9.2000?**

Siamo del parere che il personale educativo degli asili nido, attualmente con rapporto di lavoro a tempo parziale, sia tenuto anche a svolgere le attività integrative di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 31 del CCNL del 14.9.2000, in misura naturalmente riproporzionata. L'impegno ordinario di lavoro del predetto personale, infatti, non si esaurisce soltanto nelle prestazioni del comma 1 (trenta ore settimanali destinate al rapporto diretto con i bambini) ma ricomprende in modo inscindibile anche le ulteriori 20 ore mensili destinate alle attività aggiuntive di cui al comma 2 specificate meglio nel comma 3.

**Quesito: C2.38 In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale devono essere riproporzionati anche i permessi per il diritto allo studio?**

Riteniamo utile specificare quanto segue:

- a) nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, la regola della proporzionalità, per le diverse tipologie di assenza, è espressamente stabilita nell'art.6, comma 8, del CCNL del 14.9.2000; in essa rientra anche la fruizione dei permessi per il diritto allo studio;
- b) nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, trova ugualmente applicazione la regola del riproporzionamento; infatti, mentre per le altre ipotesi di assenza questa regola viene esclusa (dato che sono computate a giorni lavorativi, senza alcun riferimento alla durata degli stessi), la sua estensione ai permessi per motivi di studio si giustifica in considerazione sia della particolare finalizzazione degli stessi sia della circostanza che tali permessi sono computati e fruiti ad ore e che, pertanto, sono strettamente legati alla durata della giornata lavorativa.

**Quesito: C2.39. Come si applica la previsione dell'art. 6, comma 8 del CCNL del 14.9.2000 in caso di congedo per malattia del figlio ai sensi dell'art. 47 del D. Lgs. 151/2001 ?**

Si ritiene utile precisare quanto segue:

- in base all'art.6, comma 8, in presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale “ Il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa ed i permessi per maternità (tra i quali rientra il congedo per malattia del figlio di cui all'art.47 del D.Lgs.151/2001) spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi...”;
- tale regola comporta che la dipendente, ove si determini l'evento preso in considerazione e tutelato nell'ambito di un periodo lavorativo, potrà sicuramente beneficiare dell'istituto secondo i limiti quantitativi stabiliti dal contratto (o dalla legge) assentandosi dal servizio per la durata prevista dalla certificazione medica; tuttavia, poiché la stessa lavoratrice presta la sua attività solo in alcuni giorni della settimana, pur utilizzando 12 giorni di congedo per malattia, (essendo questi previsti come periodo unico e continuativo dalla stessa certificazione medica), riceverà la retribuzione solo per quei giorni all'interno dei 12 per i quali era prevista la sua presenza al lavoro; in sostanza pur consumando 12 giorni (del monte giorni di congedo retribuito previsto dall'art.17, comma 6, del CCNL del 14.9.2000), si vedrà effettivamente riconosciuto il beneficio solo relativamente al numero ridotto di giorni nei quali doveva rendere la sua prestazione lavorativa.
- Es.: in data lunedì 1.1.2002, una lavoratrice a tempo parziale verticale, e con l'articolazione dell'orario di lavoro identica a quella da voi prospettata, si assenta per malattia del bambino, con certificato medico di 12 giorni; applicando quanto sopra detto la lavoratrice utilizza 12 giorni di congedo per malattia del bambino ed ha titolo ad assentarsi fino al giorno venerdì 12 (il periodo è unico e abbraccia anche il sabato e la domenica in esso compresi, secondo le regole comuni alle assenze per malattia); tuttavia, poiché nell'ambito di tale arco temporale la stessa lavoratrice lavora solo il lunedì, martedì e mercoledì di ogni settimana, pur avendo consumato 12 giorni riceverà la retribuzione solo per 6 giorni (lunedì, martedì e mercoledì delle due settimane interessate);
- quindi, i giorni di congedo per malattia del bambino, pur essendo esclusi in astratto dal riproporzionamento, risultano ugualmente riproporzionati sulla base della corretta applicazione della clausola contrattuale;

- se in luogo di un unico certificato medico, vengono presentati più certificati medici concernenti periodi di malattia che si saldano fra di loro, l'effetto è lo stesso di quello dell'unico certificato; diverso è il caso in cui la lavoratrice presenti singoli certificati medici concernenti singoli casi malattia limitati ai soli giorni in cui la lavoratrice avrebbe dovuto prestare servizio (malattia bambino insorta il lunedì con certificato medico di 3 giorni); infatti, in tal caso saranno utilizzati solo 3 giorni del monte giorni a disposizione della lavoratrice.

**Quesito: C2.40. La disciplina del lavoro aggiuntivo prevista, per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, dall'art. 6 del CCNL del 14.9.2000 e successive modificazioni è compatibile con le previsioni del D. Lgs. 61/2000 e del D. Lgs. 100/2001 ? Qual è la retribuzione globale di fatto, su cui calcolare il compenso orario del lavoro aggiuntivo ?**

Si ritiene utile precisare quanto segue:

- a) l'art. 6, commi 2 e 6, del CCNL del 14.9.2000, come modificato ed integrato dagli artt. 15 e 16, commi 2 e 4, del CCNL del 5.10.2001, detta in modo esaustivo la disciplina del lavoro aggiuntivo e del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale del comparto Regioni-Autonomie Locali; tale disciplina continua a trovare applicazione fino a che non sia eventualmente sostituita a seguito del prossimo rinnovo contrattuale relativo al quadriennio 2000-2005, secondo i principi generali in materia di successione di contratti; ogni decisione in materia dipenderà ovviamente dalla valutazione in materia delle parti negoziali;
- b) la citata disciplina ha trovato il suo fondamento nella versione originaria dell'art. 3 del D.Lgs. n. 61/2000 ed è pienamente conforme anche alla previsione del nuovo art. 4, nel testo risulta dalle modifiche introdotte dall'art. 1 del D.Lgs n. 100/2001. Infatti, poiché tale disciplina è pienamente conforme alla previsione dell'art. 3, c. 4 (nuova formulazione) del D.Lgs. n. 61/2000, esso rappresenta sicuramente un trattamento di miglior favore, rispetto agli altri trattamenti ipotizzati nello stesso articolo.  
Inoltre, per ciò che attiene alla portata abrogativa dell'art. 3, c. 15, si può ritenere che essa debba essere definita in connessione stretta con le previsioni del citato art. 3, c. 4, del D.Lgs. n. 61/2000 ed in particolare con l'ultimo periodo dello stesso che, in via transitoria, stabilisce che le ore di lavoro supplementare, in attesa dei futuri contratti collettivi chiamati a disciplinare la materia secondo quanto previsto nei primi due periodi dello stesso articolo 3, c. 4, (di indubbio miglior favore per il lavoratore), siano retribuiti nella stessa misura prevista per le ore ordinarie.  
In tale contesto, quindi, la precisazione del venire meno delle vigenti clausole collettive in materia di lavoro supplementare, sembra finalizzata a stimolare le parti negoziali ad addivenire, in materia di compenso per lavoro supplementare, a soluzioni aderenti a quelle indicate nel più volte richiamato art. 3, c. 4, del D.Lgs. n. 61/2000.
- c) per ciò che attiene alla definizione contrattuale del compenso per il lavoro aggiuntivo, di cui all'art. 6, c. 4 del CCNL, poiché la determinazione del numero delle ore di lavoro aggiuntivo consentite viene effettuata su base mensile e sempre su base mensile deve procedersi all'utilizzo di tali ore (non essendo possibile il trasporto delle ore di lavoro aggiuntivo non effettuate in un mese in quello successivo), anche la definizione della retribuzione globale di fatto, su cui calcolare il compenso orario del lavoro aggiuntivo non può che avvenire su base mensile; nella nozione di retribuzione globale di fatto rientrano tutte le voci retributive (del trattamento fondamentale ed anche accessorio) percepite dal lavoratore nel mese di riferimento e, proprio perchè calcolata su base mensile, il suo importo può effettivamente variare da mese a mese.

**Quesito C2.41. Le ferie maturate dal dipendente prima della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale devono essere riproporzionate ? In alternativa è possibile procedere alla loro monetizzazione ?**

Si è del parere che la corretta soluzione del problema da voi prospettato sia quella di far fruire al dipendente, durante il rapporto a tempo parziale, i 24 giorni di ferie già maturati al momento della trasformazione del rapporto senza procedere ad alcuna monetizzazione o riproporzionamento, corrispondendogli, però, in dette giornate, il trattamento economico previsto per le giornate di ferie maturate e fruite in regime di tempo pieno.

Si osserva, infatti, che la monetizzazione delle ferie in costanza di rapporto di lavoro è espressamente esclusa dall'art. 18, commi 9 e 16, del CCNL del 6.7.1995, mentre nessuna clausola del CCNL autorizza il riproporzionamento delle ferie maturate durante il rapporto a tempo pieno che debbano essere fruite durante il rapporto a tempo parziale.

Non può invocarsi, in senso contrario, la particolare previsione dell'art. 6, comma 8, del CCNL del 14.9.2000 sul trattamento economico delle ferie: questa si limita a prevedere, infatti, che il trattamento economico delle ferie maturate durante il rapporto a tempo parziale è commisurato alla durata della prestazione giornaliera ed ha l'unico scopo di chiarire come si debba procedere alla "valutazione economica" della giornata di ferie maturata durante il rapporto a tempo parziale.

Se questa clausola non autorizza il riproporzionamento delle ferie maturate durante il rapporto a tempo pieno che debbano essere godute durante il rapporto a tempo parziale, consente tuttavia di affermare che, per analogia, anche il trattamento economico di queste giornate di ferie deve essere proporzionato alla durata della prestazione che ne è la

“fonte”: ecco perché riteniamo che per ciascuno dei 24 giorni di ferie in questione la retribuzione deve essere quella prevista per il rapporto a tempo pieno.

Naturalmente, il dipendente in questione avrà diritto, oltre ai 24 giorni di ferie già maturati, anche ai giorni di ferie che maturerà durante il rapporto a tempo parziale secondo la disciplina del richiamato art. 6 del CCNL del 14.9.2000.

**Quesito: C2.42. Un rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione di 18 ore settimanali può essere trasformato in uno, sempre part-time, con prestazione di 25 o più ore ? Entro quale termine ?**

Il CCNL del 14.9.2000 non prevede alcun “limite temporale” per la trasformazione di un rapporto di lavoro part-time con prestazione di 18 ore settimanali in uno, sempre part-time, con diversa articolazione della prestazione (nel vostro esempio 25, 26 o 27 ore settimanali).

In un caso del genere, infatti, non muta la tipologia del rapporto, che resta comunque a tempo parziale, ma si modifica semplicemente l’articolazione della prestazione.

Pertanto, sussistendo l’accordo delle parti e in assenza di altri impedimenti [(si ricordi che, ai sensi dell’art. 5 del CCNL del 14.9.2000, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati (comma 1) e che per i posti di cui all’art. 4, comma 3 dello stesso CCNL l’articolazione della prestazione e la sua distribuzione sono quelli predefiniti dagli enti)], è senz’altro possibile procedere ad una simile modifica senza dover attendere 3 anni dall’assunzione (o 2 anni dalla prima trasformazione).

**Quesito: C2.43. Perché si possa parlare di rapporto di lavoro a tempo parziale è sufficiente una qualunque riduzione della prestazione lavorativa o esiste un limite minimo necessario ?**

Nessuna norma del CCNL prevede che in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale la riduzione della prestazione debba essere di almeno un certo numero di ore; l’art. 5, comma 1 del CCNL del 14.9.2000 si è limitato a stabilire, infatti, che in nessun caso la prestazione può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno e il successivo comma 3 precisa che “il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione, in relazione ai posti di cui al comma 3 dell’art. 4 vengono previamente definiti dagli enti e resi noti a tutto il personale, mentre nel caso previsto dal comma 4 dello stesso articolo sono concordati con il dipendente”.

**Quesito: C2.44. In quali casi è legittimo chiedere prestazioni aggiuntive ai dipendenti in part-time ?**

I casi in cui è legittimo chiedere al lavoratore part-time prestazioni aggiuntive (o lavoro straordinario) sono quelli indicati dall’art. 6 del CCNL del 14.9.2000, come modificato dall’art. 15 del CCNL del 5.10.2001, che hanno carattere tassativo.

**Quesito: C2.45. Spetta per intero l’assegno per il nucleo familiare al dipendente con contratto a tempo parziale?**

La materia della corresponsione degli assegni familiari per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale trova la sua disciplina nell’art. 6, comma 11, del CCNL del 14/9/2000, che a tal fine prevede: “Al ricorrere delle condizioni di legge al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.”.

La disposizione contrattuale citata ha inteso quindi stabilire una regola migliorativa rispetto alla fonte legislativa (art. 9, comma 2, D.Lgs. 61/2000 e successive modificazioni e integrazioni) in materia di corresponsione degli assegni familiari al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

L’espressione “al ricorrere delle condizioni di legge”, pertanto, deve essere intesa con riferimento alle condizioni familiari e reddituali prescritte dalla disciplina legislativa concernente la corresponsione di tale assegno.

Sulla base della sopra citata clausola contrattuale, sicuramente non sorgono dubbi circa la necessità di corrispondere per intero l’assegno per il nucleo familiare sia nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale sia in quello di tipo verticale con articolazione della prestazione lavorativa all’interno del mese, dato che in tali ipotesi il lavoratore riceve sempre la retribuzione, sia pure in misura ridotta.

Qualche perplessità sorge, invece, in ordine alla applicazione della disciplina contrattuale nel caso di rapporto a tempo parziale verticale con articolazione della prestazione lavorativa su sei mesi all’anno oppure in mesi alternati. Infatti, il dubbio che si pone, relativamente a tali casi, è se l’assegno debba essere corrisposto o meno al lavoratore anche durante i mesi in cui non sia tenuto a rendere la prestazione lavorativa e, corrispondentemente, non riceva alcuna retribuzione.

Per la sua rilevanza, anche sotto il profilo dei costi, tale problematica è stata sottoposta all’attenzione del Comitato Giuridico operante presso la nostra Agenzia e composto da docenti ed esperti di discipline giuslavoristiche. Sarà nostra cura portare a conoscenza, con tempestività, l’orientamento applicativo che il Comitato Giuridico esprimerà in materia.

<b>Contratto a termine (Art. 7 CCNL del 14/9/2000)</b>	
<p>1. <i>In applicazione e ad integrazione di quanto previsto dalla legge n.230/1962 e successive modificazioni e dall'art.23, comma 1, della legge n.56/1997, gli enti possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato nei seguenti casi:</i></p> <p>a) <i>per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compresi i casi di personale in distacco sindacale e quelli relativi ai congedi previsti dagli articoli 4 e 5 della legge n.53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate (con l'esclusione delle ipotesi di sciopero), l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;</i></p> <p>b) <i>per la sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di astensione obbligatoria e facoltativa previste dagli articoli 4, 5, 7 della legge n.1204/1971 e dagli articoli 6 e 7 della legge n.903/1977, come modificati dall'art.3 della legge n.53/2000; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione;</i></p> <p>c) <i>per soddisfare le esigenze organizzative dell'ente nei casi di trasformazione temporanea di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, per un periodo di sei mesi;</i></p> <p>d) <i>per lo svolgimento di attività stagionali, nell'ambito delle vigenti disposizioni;</i></p> <p>e) <i>per soddisfare particolari esigenze straordinarie, anche derivanti dall'assunzione di nuovi servizi o dall'introduzione di nuove tecnologie, non fronteggiabili con il personale in servizio, nel limite massimo di nove mesi;</i></p> <p>f) <i>per attività connesse allo svolgimento di specifici progetti o programmi predisposti dagli enti, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio, nel limite massimo di dodici mesi;</i></p> <p>g) <i>per la temporanea copertura di posti vacanti nelle diverse categorie, per un periodo massimo di otto mesi e purché siano avviate la procedure per la copertura dei posti stessi.</i></p> <p>2. Anche al fine di favorire standards di qualità nell'erogazione dei servizi, gli enti individuano, previa concertazione ai sensi dell'art.8 del CCNL dell'1.4.1999, i fabbisogni di personale da assumere ai sensi del presente articolo.</p> <p>3. Gli enti disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 35 e 36 bis del D.Lgs.n.29/1993, le procedure selettive per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a termine nelle ipotesi di cui al comma 1.</p> <p>4. Nei casi di cui alle lettere a) e b), l'ente può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori ai sensi dell'art. 56 del D.Lgs. n. 29/1993, a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.</p> <p>5. Nei casi di cui alle lettere a) e b), nel contratto individuale è specificato per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma 3. La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.</p>	<p><b>L'ARAN e la F:P. sono del parere che la disciplina del comma 1 non sia più applicabile per effetto dell'art. 10 del D.Lgs. 368/2001</b></p> <p><b>ora artt. 16, 17 comma 2, 32 comma 1 2 e 3, 36 e 37 del D.Lgs. n. 151/2001</b></p> <p><b>Ora art. 35 e 36 del D.Lgs. n. 165/2001</b></p> <p><b>Ora art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001</b></p>

<p>6. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque con il rientro in servizio del lavoratore sostituito.</p> <p>7. In tutti i casi in cui il CCNL del 6.7.1995 prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dai commi 6 e 9 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e comunque non può superare i 30 giorni nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno.</p> <p>8. L'assunzione a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero, per i profili professionali per i quali è consentito, anche a tempo parziale.</p> <p>9. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 14 -bis del CCNL del ai 6.7.1995, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'art.14- bis del CCNL del 6.7.1995, in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione di cui al successivo comma 10. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'ente deve essere motivato.</p> <p>10. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine, con le seguenti precisazioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) le ferie maturano in proporzione della durata del servizio prestato;</li> <li>b) in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dagli artt.21 e 22, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638. I periodi per i quali spetta il trattamento economico intero e quelli per i quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art.21, comma 7, del CCNL del 6.7.1995, in misura proporzionalmente rapportata alla durata prevista del servizio, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi. Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dal citato art. 21 del CCNL del 6.7.1995;</li> <li>c) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 19, comma 3, del CCNL del 6.7.1995;</li> <li>d) in tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il disposto dell'art.14, comma 5, del CCNL stipulato in data 6.7.1995, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c.</li> <li>e) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la <b>legge n. 53/2000</b>.</li> </ol>	<p>ora <b>D.Lgs. n. 151/2001</b></p>
---	--------------------------------------

<p>11. Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti di cui all'art. 2126 c.c. quando:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) l'applicazione del termine non risulta da atto scritto;</li> <li>b) sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste nei commi precedenti.</li> </ol> <p>12. La proroga ed il rinnovo del contratto a tempo determinato sono disciplinati dall'art.2, comma 2, della legge n.230/1962, come modificato ed integrato dall'art.12 della legge n.196/1997.</p> <p>13. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.</p> <p>14. I periodi di assunzione con contratto di lavoro a termine presso un ente, per un periodo di almeno 12 mesi, anche non continuativi, possono essere adeguatamente valutati nell'ambito delle selezioni pubbliche disposte dallo stesso ente per la copertura di posti vacanti di profilo e categoria identici a quelli per i quali è stato sottoscritto il contratto a termine.</p> <p>15. Nel caso in cui la durata complessiva del contratto a termine superi i quattro mesi, fermi restando i limiti e le modalità di legge, il lavoratore dovrà essere informato di quanto previsto dall'art.23, comma 4, della legge n.56/1987 in materia di iscrizione nelle liste di collocamento e relativa graduatoria.</p>	<p><b>Ora il riferimento è all'art. 4 del D.Lgs. 368/2001</b></p>
---	---

#### ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

**Quesito: O31. Assunzioni a termine relative a profili esclusi dall'applicazione della L. 56/87: coloro che abbiano già lavorato, presso un determinato ente locale, con contratto a tempo determinato per esigenze stagionali, hanno un diritto di precedenza per le successive assunzioni a termine presso lo stesso ente locale?**

La procedura relativa alla assunzione del personale a tempo determinato, relativamente ai profili esclusi dalla applicazione della legge n. 56/87, è correlata alla collocazione nelle speciali graduatorie che l'Ente ha dovuto predisporre sulla base dell'esito della specifica selezione pubblica effettuata ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 7 del CCNL del 14/9/2000.

Ogni successiva assunzione, in presenza delle esigenze organizzative, deve sempre privilegiare i soggetti collocati al vertice della graduatoria e ciò rende del tutto ininfluenza un eventuale (inesistente) diritto di priorità per i lavoratori già assunti per esigenze stagionali.

Infatti, i soggetti assunti con un pregresso rapporto a termine sono stati individuati per la loro migliore collocazione in graduatoria; tale collocazione permane anche dopo la cessazione del rapporto; di conseguenza saranno automaticamente privilegiati per la eventuale instaurazione di un nuovo rapporto.

**Quesito: C3.1. Spetta al personale assunto a tempo la 'liquidazione'?**

La materia è stata disciplinata dall'accordo quadro nazionale sottoscritto il 29 luglio 1999, in materia di trattamento di fine rapporto (T.F.R.) che all'art. 7 ha espressamente esteso l'applicazione di tale istituto anche al personale a tempo determinato. Tale previsione è divenuta efficace a decorrere dall'1 giugno 2000, in coincidenza con l'entrata in vigore del D.P.C.M. 20/12/1999 (pubblicato sulla G.U. n.111 del 15/05/2000) che ha dato attuazione alla disciplina del citato accordo quadro.

Per quantificazione del T.F.R. richiamiamo l'attenzione sul contenuto dell'art. 49, del CCNL del 14/09/2000, che ha individuato le voci retributive che devono essere considerate come base di calcolo.

**Quesito: C3.2. Spettano al personale assunto a termine i permessi di cui all'art. 19 del CCNL del 6.7.1995?**

I permessi retribuiti previsti dall'art.19 del CCNL non sono applicabili, per espressa esclusione, ai rapporti a tempo determinato, eccezion fatta per il caso di matrimonio. Il dipendente ha diritto, ai sensi dell'art.8, comma 10 del CCNL del 14.9.2000, solo a permessi non retribuiti nella misura massima complessiva di 15 giorni.

Spettano, in ogni caso, i permessi previsti da specifiche disposizioni di legge per tutti i lavoratori dipendenti pubblici e privati.

**Quesito: C3.3. Si applica al personale assunto a termine la disciplina a tutela della maternità?**

Al personale con contratto a termine, per espressa previsione dell'art.8, comma 10, del CCNL del 14.9.2000 si applica lo stesso trattamento giuridico ed economico del restante personale, salvo le disposizioni particolari tassativamente previste dallo stesso articolo. Pertanto, non vi sono ostacoli giuridici alla fruizione da parte di questo personale della

particolare normativa concernente l'astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro, contenuta nelle leggi n.1204/1971, n.903/1977 e n.53/2000.

In particolare, riteniamo utile specificare che, in caso di astensione obbligatoria per maternità, il relativo trattamento economico continua ad essere corrisposto anche dopo la scadenza del termine del contratto; mentre nell'astensione facoltativa esso viene meno comunque con lo spirare del termine del contratto.

**Nota: I rinvii alle leggi 1204/71, 903/77 e 53/2000 devono intendersi riferiti alle corrispondenti disposizioni del D. Lgs. 151/2001. Si veda anche l'art. 57 di tale decreto legislativo.**

**Quesito: C3.4. Può essere corrisposta l'indennità di rischio al personale assunto a termine?**

Non vi è alcun valido motivo per escludere dalla corresponsione di tali compensi il lavoratore assunto a tempo determinato. Ciò che conta è lo svolgimento dell'attività per cui l'indennità è prevista e non il fatto che essa sia svolta a tempo determinato. Ovviamente l'indennità sarà corrisposta solo per il periodo lavorato ed è a carico delle risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.

**Nota: L'indennità di rischio è stata ridisciplinata dall'art. 37 del CCNL del 14.9.2000: tale disposizione stabilisce l'importo dell'indennità, un limite di spesa ed alcuni principi di carattere generale, rinviando alle determinazioni della contrattazione integrativa l'individuazione delle prestazioni di lavoro che ne giustificano il pagamento. Si ribadisce, pertanto, quanto precisato nella presente risposta: non esiste alcuna ragione per escludere dai beneficiari dell'indennità di rischio i dipendenti con contratto a termine; ciò che rileva è che essi svolgano l'attività considerata "a rischio"**

**Quesito: C3.5. Il personale con contratto a termine è destinatario delle disposizioni sui permessi per il personale che svolga cariche elettive (L. n. 265/1999), delle norme sui permessi sindacali e di quelle sui permessi per il diritto allo studio?**

Nel disciplinare la materia delle aspettative e dei permessi degli amministratori degli enti locali, la legge n.265/1999 non distingue tra personale a tempo determinato e restante personale e si deve quindi ritenere che essa trovi applicazione anche per i dipendenti con contratto a termine.

Analoghe considerazioni possono farsi anche relativamente ai permessi sindacali, per i quali né la legge n.300/1970 né la disciplina contenuta nello specifico contratto quadro del 7.8.1998 contemplano in alcun modo esclusioni per i lavoratori a termine. Diverso è il caso dei permessi per il diritto allo studio, dato che espressamente l'art.15 del CCNL del 14.9.2000 limita la fruizione degli stessi al solo personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

**Nota: Le disposizioni in materia di permessi per cariche pubbliche elettive contenute nella L. 265/99 sono state recepite nel D. Lgs. 267/2000 (artt. 77 e ss.)**

**Quesito: C3.6. E' possibile riassumere un lavoratore a termine dopo la scadenza di un precedente contratto a termine?**

L'art.7 del CCNL del 14.9.2000 espressamente richiama in materia la disciplina contenuta nell'art.2 della legge n.230/1962, come modificato ed integrato dall'art. 12 della legge n.196/1997. Pertanto, in base a tale regolamentazione, il medesimo dipendente può essere riassunto a termine purché sia decorso un periodo superiore a dieci ovvero a venti giorni dalla data di scadenza di un precedente contratto a termine, di durata rispettivamente inferiore o superiore a sei mesi. Devono essere, in ogni caso, rispettate le regole stabilite per l'accesso.

**Nota: La materia è attualmente disciplinata dall'art. 5 del D. Lgs. 368/2001, secondo il quale (comma 3) "qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato". Anche se per le pubbliche amministrazioni, in base a consolidati principi, tale disposizione non può comportare la costituzione del rapporto a tempo indeterminato, è tuttavia possibile affermare che essa legittima la riassunzione a termine solo se effettuata dopo un periodo di tempo superiore a quelli previsti per le rispettive ipotesi (10 giorni dalla scadenza di un contratto fino a sei mesi, 20 giorni dalla scadenza di un contratto di durata superiore). In caso di violazione delle prescrizioni legali per le pubbliche amministrazioni trova applicazione il meccanismo sanzionatorio previsto nell'art. 36, comma2, del D. Lgs. n. 165/2001. Si ricordi che l'art. 11 del D. Lgs. 368/2001 ha abrogato la L. 230/62 e che le clausole contrattuali difformi non sono più applicabili**

**Quesito: C3.7. A quali condizioni è possibile la proroga dei contratti di lavoro a termine?**

La materia è ora regolata dall'art. 4 del D. Lgs. 368/2001, secondo il quale "il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni." L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro. Si ricordi che l'art. 11 del D. Lgs. 368/2001 ha abrogato la L. 230/62 e che le clausole contrattuali difformi non sono più applicabili

**Quesito: C3.8. Come deve essere interpretato l'art. 7, comma 10, lett. e), del CCNL del 14.9.2000, che fa salve le altre assenze dal lavoro stabilite dalla legge?**

La disciplina dell'art. 7, comma 10, lett. e), secondo la quale nei confronti dei lavoratori assunti con rapporto di lavoro a tempo determinato "sono comunque fatte salve tutte le ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge 53/2000" deve essere correttamente intesa nel senso che il rinvio alla fonte legale sia utile sia per individuare i casi in cui le assenze sono legittime, sia anche per stabilire se l'assenza è retribuita o non è retribuita. Sulla base di tale lettura interpretativa, ed in assenza di più favorevoli ed espresse disposizioni contrattuali, dobbiamo ritenere che i permessi per lutto o per eventi particolari spettano senza dubbio anche al personale con rapporto a termine.

**Nota: Il rinvio alla L. 53/2000 deve ora intendersi riferito alle corrispondenti disposizioni del D. Lgs. 151/2001. La L. 230 del 1962 è stata abrogata dall'art. 11 del D. Lgs. 368/2001. La proroga e il rinnovo del contratto a termine sono ora disciplinati dagli artt. 4 e 5 del D. Lgs. 368/2001 (si vedano le annotazioni in calce ai quesiti C3.6 e C3.7)**

**Quesito: C3.9. Quali sono le fonti che individuano le ipotesi di ricorso al rapporto di lavoro a tempo determinato? Possono essere ancora attivati i progetti finalizzati previsti dalla legge 554/1988?**

Il CCNL del 14.9.2000 ha rivisitato profondamente e completamente le ipotesi di legittimo ricorso al contratto a termine, abrogando tutti i riferimenti alla precedente normativa di stampo pubblicistico contenuti nel testo dell'art. 16 del CCNL del 6.7.1995; tale ultimo articolo deve considerarsi integralmente venuto meno a far data dal 15.9.2000. Non è più possibile, inoltre, fare riferimento alla legge n. 554/1988 in quanto con la sottoscrizione del citato CCNL del 14.9.2000, si è determinato il particolare effetto dell'art. 72 del D. Lgs. n. 29/1993 secondo il quale la stipulazione del secondo contratto collettivo "privatistico" comporta l'automatica disapplicazione di tutte le precedenti fonti regolative pubblicistiche del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni, sia di carattere legale che regolamentare in base alla legge n. 93/83.

Per le loro esigenze operative gli enti del comparto, in luogo dei progetti finalizzati di cui alla citata legge n. 554/1988, possono fare riferimento all'art. 7, comma 1, lett. f) dell'art. 7, che espressamente prevede che gli enti possono autonomamente predisporre specifici progetti o programmi, in relazione ai quali è consentita l'assunzione a termine di personale quando non sia possibile realizzarli con il solo personale stabilmente in servizio; si tratta, quindi, di una previsione di ampia portata che rimette ogni valutazione al singolo ente, al di fuori di ogni limite o vincolo precostituito a livello legislativo.

Per i contratti a termine stipulati per tali progetti o programmi, in base allo stesso art. 7, comma 1, lett. f) del CCNL del 14.9.2000, è prevista una durata massima di 12 mesi.

Tali contratti possono essere prorogati secondo la disciplina generale dell'art. 2 della legge n. 230/1962, espressamente richiamato dall'art. 7, comma 12, del citato CCNL del 14.9.2000.

**Nota: Le ipotesi di legittimo ricorso al contratto a termine, a far data dall'1/1/2002, sono quelle contenute nella nuova fonte legislativa di riferimento e precisamente nell'art. 1 del D. Lgs. 368/2001.)**

**Quesito: C3.10. Al dipendente con rapporto a termine assente per malattia del bambino si devono riproporzionare i diritti legati alle assenze?**

In relazione al quesito formulato dobbiamo rilevare che l'art. 7, comma 10, lettera e) del CCNL del 14.9.2000, chiaramente riconosce al personale a tempo determinato il diritto alla fruizione "di tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n. 53/2000". La predetta clausola contrattuale non prevede alcun riproporzionamento o riduzione della durata dei relativi periodi di assenza con riferimento alla durata del rapporto a termine.

Ne consegue che anche in caso di astensione dal lavoro per malattia del bambino, i primi trenta giorni devono essere comunque pagati per intero, purché, naturalmente coincidenti con il periodo temporale coperto dal contratto di lavoro a tempo determinato.



**Nota: Il rinvio alla L. 53/2000 deve ora intendersi riferito alle corrispondenti disposizioni del D. Lgs. 151/2001**

**Quesito: C3.11. Nell'ambito di un rinnovo di un contratto a termine è possibile cambiare la categoria o tipologia di prestazione lavorativa al dipendente?**

Rileviamo che la disciplina della proroga del contratto a tempo determinato prevede espressamente, ai sensi della legge 230/62, alcune precise condizioni: consenso del lavoratore, durata non superiore a quella del contratto iniziale, sussistenza di esigenze contingenti e imprevedibili sopravvenute, deve trattarsi della medesima attività lavorativa, ammissibilità per non più di una sola volta.

Pertanto, il riferimento al contratto a termine iniziale ed alla circostanza che deve trattarsi della medesima attività lavorativa ( medesima fattispecie legittimante tra quelle previste dall'art. 7 e, quindi, indirettamente, anche identità dei compiti che il lavoratore ha svolto in base al contratto a termine inizialmente sottoscritto) porta ad escludere la proroga con "declassamento" del lavoratore da C1 a B3.

Inoltre, se l'originario contratto a termine consentiva l'instaurazione di un rapporto a tempo parziale, trattandosi di una proroga, esso dovrà continuare come rapporto a tempo parziale. E' importante sottolineare che la violazione delle regole in materia di proroga e rinnovo del contratto a termine comporta l'applicazione del regime sanzionatorio previsto dalla legge 230/62, legge n. 196/97 e, infine, dall'art. 36, comma 8, del D.Lgs n. 29/93, con conseguenti responsabilità patrimoniali a carico del dirigente che le ha poste in essere o che, comunque, le ha determinate.

**Nota: La proroga e il rinnovo del contratto a termine sono ora disciplinati dagli artt. 4 e 5 del D. Lgs. 368/2001 (si vedano le annotazioni in calce ai quesiti C3.6 e C3.7)**

**Quesito: C3.12. E' possibile retribuire lavoro straordinario o le ferie non godute al personale assunto con contratto a termine?**

Non vi sono problemi per il pagamento delle ore di lavoro straordinario effettuate dal personale con contratto a termine, purché ovviamente, autorizzate. Al personale assunto a termine, infatti, salvo le eccezioni espressamente indicate nell'art. 7 del CCNL del 14.9.20.00, si applica lo stesso trattamento normativo ed economico previsto per il personale con

contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Analogo discorso può farsi per il pagamento dei giorni di ferie maturati e non goduti nell'ambito del rapporto a termine, ovviamente negli stessi limiti ed alle medesime condizioni previste per i lavoratori a tempo indeterminato.

Dovrebbe trattarsi di ipotesi eccezionali, in cui la fruizione delle ferie, nel corso del rapporto di lavoro, non sia stata possibile per straordinarie e motivate esigenze di servizio.

Il fenomeno della mancata fruizione delle ferie al di fuori di tale contesto di eccezionalità rappresenta un aspetto patologico della disciplina in quanto l'ente è chiamato a governare responsabilmente l'istituto attraverso la programmazione delle ferie, anche con riferimento al personale assunto a termine.

In proposito, si deve ricordare che, al di fuori dei casi straordinari di cui si è detto, l'art. 2109 del codice civile espressamente stabilisce che le ferie sono assegnate dal datore di lavoro, tenendo conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore. L'applicazione di tale disciplina, pertanto, nel caso di inerzia del lavoratore o di mancata predisposizione del piano di ferie, consente all'ente (dirigenti) anche la possibilità di assegnazione di ufficio delle ferie.

**Quesito: C3.13. Lavoratrice a termine e periodi di astensione facoltativa: fruibilità e retribuzione**

In base alla vigente disciplina della legge 1204/71, come modificata ed integrata dalla legge n. 53/00, e dall'art. 17 del CCNL del 14.9.00, la lavoratrice a termine può fruire dei periodi di astensione facoltativa solo per la parte ricadente all'interno della durata stabilita dal contratto a tempo determinato. Il periodo fruibile in tale ambito, in relazione alla sua durata, sarà retribuito tenendo conto delle previsioni sia dell'art. 17, comma 5, del CCNL del 14.9.00, sia dell'art. 3, comma 4, della legge n. 53/2000.

**Nota: Il richiamo all'art. 3, comma 4 della L. 53/2000 deve ora intendersi riferito all'art.34 del D. Lgs. 151/2001.**

**Quesito: C3.14. Lavoratrice a termine e periodi di astensione obbligatoria e di astensione facoltativa per maternità: fruibilità e retribuzione**

Riteniamo utile precisare quanto segue:

1. nel caso di contratto di lavoro a termine, la lavoratrice ha diritto ad usufruire per intero del periodo di astensione obbligatoria con la corresponsione della intera retribuzione, ai sensi dell'art. 17, comma 4, del CCNL del 14.9.00, anche dopo la scadenza del termine previsto di durata del rapporto di lavoro. Si tratta di una espressa previsione contenuta nell'art. 17, comma 1, della legge 1204/71.

2. per l'astensione facoltativa, viceversa, in mancanza di analoga previsione, la fruizione potrà avvenire solo ed esclusivamente all'interno del periodo di durata del contratto a termine. Pertanto, con la scadenza del termine, cessa

anche l'obbligo del datore di lavoro di retribuire tale particolare forma di assenza per la parte che eventualmente residua e che si colloca al di fuori del rapporto a termine.

Relativamente ai periodi di astensione facoltativa richiesti dalla lavoratrice e che si collocano all'interno della durata del contratto a termine, trova applicazione la generale disciplina del trattamento economico prevista per tale istituto dall'art. 17, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, con riferimento ai lavoratori a tempo indeterminato.

Pertanto, i primi trenta giorni di astensione facoltativa saranno retribuiti per intero, mentre per i successivi troverà applicazione la disciplina del trattamento economico stabilita nella legge n. 53/2000. In tal senso depone l'art. 7, comma 10, secondo il quale al personale con contratto a termine, ove non diversamente ed espressamente stabilito, si applica il trattamento economico e normativo previsto per il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

**Nota: Il richiamo all'art. 17 della L. 1204/1971 deve ora intendersi riferito all'art. 24 del D. Lgs. 151/2001.**

**Quesito: C3.15. Qual è l'entità e la natura del trattamento economico da corrispondere alla lavoratrice assunta a termine, ai sensi dell'art. 17, comma 1, L. 1204/71?**

Nel merito del quesito formulato, riteniamo utile specificare quanto segue.

L'art. 17, comma 1, della legge n. 1204/71, attraverso il rinvio ivi contenuto all'art. 2, comma 3, lett. C) prescrive la corresponsione del trattamento economico stabilito per l'astensione obbligatoria anche dopo la scadenza del termine, nel caso in cui la lavoratrice sia stata assunta con contratto di lavoro a tempo determinato.

Per definire l'entità di tale trattamento economico, occorre fare riferimento alla disciplina contenuta nell'art. 17, comma 4 del CCNL del 14.9.2000.

In virtù di tale regolamentazione contrattuale, alla lavoratrice, sia a tempo indeterminato che, alla luce di quanto detto, a tempo determinato, deve essere corrisposto il trattamento economico di miglior favore rappresentato dalle seguenti voci: intera retribuzione fissa mensile, le quote di salario economico fisse e ricorrenti, comprese la retribuzione di posizione, nonché il salario di produttività.

Tuttavia, pur trattandosi sostanzialmente della retribuzione percepita dalla lavoratrice al 100%, essa ha comunque natura puramente indennitaria per i periodi di corresponsione successivi alla scadenza del termine stabilito per la durata del rapporto di lavoro.

Tale precisazione vale ad escludere che detti periodi e i relativi emolumenti possano essere utilizzati ai fini di altri istituti come maturazione ferie, tredicesima mensilità, etc..

**Nota: Il richiamo all'art. 17 della L. 1204/1971 deve ora intendersi riferito all'art. 24 del D. Lgs. 151/2001.**

**Quesito: C3.16. E' possibile applicare la disciplina delle progressioni orizzontali al personale assunto a tempo determinato?**

Riteniamo che sia ragionevole affermare, anche in assenza di una esplicita indicazione, che la disciplina contrattuale in materia di progressioni orizzontali possa trovare applicazione esclusivamente nei confronti del personale a tempo indeterminato.

La precarietà del rapporto e la sua limitata durata nel tempo mal si conciliano, infatti, con i sistemi di valutazione di contenuto meritocratico che dovrebbero contraddistinguere le selezioni che vengono realizzate al termine di ogni periodo annuale; in assenza, infatti, di un rapporto stabile e duraturo nel tempo vengono meno gli stessi presupposti necessari per una corretta valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti interessati.

Non possiamo trascurare, inoltre, anche la circostanza che il beneficio economico correlato alla progressione orizzontale si traduce, in pratica, in un incremento del trattamento tabellare iniziale il cui valore dovrebbe essere definito nel contratto individuale con la conseguente immodificabilità dello stesso valore per tutta la durata del rapporto come vincolo di coerenza tra le parti.

Suggeriamo, in ogni caso, per evitare nel futuro ulteriori perplessità sull'argomento, di integrare opportunamente le clausole che caratterizzano il contratto individuale di assunzione a tempo determinato.

**Quesito: C3.17. Quando è possibile utilizzare l'istituto della proroga di un contratto a tempo determinato?**

Secondo l'orientamento consolidato dalla giurisprudenza formatasi sull'art. 2 della legge n. 230/1962, ai fini della proroga è richiesto che essa deve essere giustificata da eventi contingenti ed imprevedibili sopraggiunti; deve riferirsi alla medesima attività per la quale è stato stipulato il primo contratto a termine, può intervenire una sola volta e, soprattutto, non può avere una durata superiore a quella stabilita nel primo contratto a termine.

**Nota: La proroga e il rinnovo del contratto a termine sono ora disciplinati dall'art. 4 del D. Lgs. 368/2001 (si vedano le annotazioni in calce ai quesiti C3.6 e C3.7)**

**Quesito: C3.18. E' possibile trasformare il rapporto di lavoro a termine in rapporto a tempo indeterminato?**

Non esiste alcuna disposizione che, con riferimento al rapporto di lavoro alle dipendenze di pubbliche amministrazioni, riconosce al lavoratore a termine il diritto alla trasformazione del suo rapporto a termine in rapporto a tempo indeterminato pure in presenza di una attività lavorativa protrattasi per un determinato periodo di tempo.

Per la costituzione di rapporti a tempo indeterminato, in attuazione dell'art. 97 cost. e dell'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001 è sempre necessario il ricorso a procedure selettive pubbliche. Anche l'art. 36, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 espressamente stabilisce che, in ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori (e quindi la costituzione di rapporti a tempo indeterminato al di fuori delle procedure selettive pubbliche) non può dare luogo alla costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato con le amministrazioni.

**Quesito: C3.19. Ai dipendenti assunti per le esigenze degli uffici di supporto agli organi di direzione politica che tipo di trattamento economico accessorio si deve corrispondere?**

A titolo di collaborazione riteniamo utile fornire alcune nostre considerazioni per una corretta interpretazione dell'art. 90, comma 3, del TUEL per la parte che prevede la corresponsione, in favore del personale di supporto degli organi di direzione politica, di "un unico emolumento" in sostituzione del trattamento economico accessorio previsto dai contratti collettivi:

- la finalità della disposizione del ripetuto comma 3 sembra piuttosto chiara e si può sintetizzare nella esigenza di agevolare il personale degli uffici di supporto con un compenso onnicomprensivo a titolo di "salario accessorio" evitando, in tal modo, sia le complicazioni derivanti dalla applicazione delle regole relative ai diversi istituti, sia per evitare di prelevare risorse dai fondi degli altri dipendenti dell'ente sia, infine, per individuare un trattamento economico adeguato al ruolo richiesto ai soggetti interessati;

- sembra determinante, a tal fine, la parte iniziale del comma 3, dove si afferma che "il trattamento economico accessorio previsto dai contratti collettivi può essere sostituito da un unico emolumento..."; nel concetto di "trattamento economico accessorio" non può, infatti, non essere ricompreso qualunque compenso o indennità destinati a retribuire prestazioni accessorie del personale;

- la successiva espressione "...comprensivo dei compensi per lavoro straordinario ...ecc" si limita a citare alcuni dei compensi ricompresi nel concetto di salario accessorio e non sembra che la formulazione contenga elementi di esclusività o di esaustività;

- l'ente, qualora ritenga non adeguato il compenso unico già determinato a favore dei dipendenti interessati, ha a disposizione uno strumento corretto ed efficace per salvaguardare le aspettative economiche degli stessi, attraverso una nuova pronuncia della Giunta rivolta a rideterminare in aumento gli importi in godimento.

Conseguentemente, ove, a seguito della contrattazione decentrata integrativa, si determini un mutamento qualitativo e quantitativo delle diverse voci che compongono il salario accessorio e questo determini, sotto tale profilo, una inadeguatezza del compenso unico corrisposto ai dipendenti interessati, non si può escludere la possibilità che l'ente, valutata la situazione determinatasi, intervenga rideterminando gli importi in godimento.

**Quesito: C3.20. Alcune considerazioni per i casi di assenza per malattia di personale assunto con contratto di lavoro a termine**

Riteniamo utile specificare, sulle basi delle indicazioni dell'art.7, comma 10, lett. b), quanto segue:

1. nel caso di contratto a termine, il periodo massimo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto di lavoro;

2. nell'ambito di tale periodo massimo, al fine di determinare i periodi retribuibili per intero o in misura ridotta, occorre guardare, in base all'art.5 del D.L. 12 settembre 1983 n.463, convertito nella legge 11 novembre 1983 n.638, ai periodi lavorativi prestati dal lavoratore nell'anno precedente l'inizio della malattia presso lo stesso datore di lavoro pubblico. Nel caso in cui il lavoratore non possa vantare alcun periodo lavorativo o solo periodi inferiori a 30 giorni, il periodo retribuibile nell'ambito di quello massimo di conservazione del posto sarà comunque non inferiore a 30 giorni; il periodo retribuibile, poi, si articola, in misura proporzionale, nelle diverse percentuali stabilite dall'art.21 per il pagamento per intero, al 90% ed al 50%; tale articolazione non trova applicazione nel caso in cui il periodo di assenza sia inferiore a due mesi. In allegato al CCNL del 13.5.1996 sono stati forniti esaurienti esempi pratici sulle modalità applicative di tale disciplina;

3. in materia, non riteniamo possibile applicare la particolare disciplina della malattia insorta durante il periodo di prova contenuta nell'art.3 del CCNL integrativo del 13.5.1996 (che ha introdotto un articolo 14-bis nel CCNL del 6.7.1995), nonostante sia richiamato nel comma 9 dell'art.7 del CCNL del 14.9.2000; infatti, in mancanza di uno espresso richiamo di tale particolare disciplina, in materia di determinazione del periodo massimo di conservazione del posto nell'ambito di un contratto a termine, non può che farsi riferimento alla specifica disciplina, dettata con carattere di generalità, dalla lett. b) del comma 10 del CCNL del 14.9.2000. Del resto, la citata disciplina dell'art.3 del CCNL del 13.5.1996 non si presta ad un'automatica trasposizione al di fuori dell'ambito di riferimento del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in quanto non stabilisce un criterio generale da seguire per regolare la materia ma detta una regolamentazione ed una durata precisa (sei mesi) del periodo massimo di conservazione del posto del dipendente in prova in caso di malattia, nell'ambito solo di tale tipologia di rapporto. Pertanto, ove per ipotesi la si ritenesse applicabile anche al contratto a termine, nel caso in esame si dovrebbe pervenire alla conclusione che il dipendente avrebbe diritto alla conservazione comunque per sei mesi, a prescindere dalla effettiva durata, anche minore, prevista

per il periodo di prova nello specifico contratto a termine sottoscritto. La circostanza che l'art.21 del CCNL del 6.7.1995 sia espressamente rivolto alla disciplina della malattia del dipendente non in prova, non rappresenta un elemento decisivo. Infatti, l'art.7, comma 10, lett. b) del CCNL del 14.9.2000, nel momento in cui lo richiama, automaticamente lo rende applicabile, in mancanza di previsioni espresse di senso contrario, al dipendente con contratto a termine, sia in prova che non. Inoltre, è da sottolineare che, anche nella disciplina dell'art.3, comma 3, del CCNL del 13.5.1996 il periodo di prova è sospeso durante i periodi di malattia e che il lavoratore può essere licenziato solo in esito al superamento del periodo massimo di sei mesi di conservazione del posto, di cui si è detto. Pertanto, durante il periodo di prova, ai sensi dell'art.7, comma 9, del CCNL del 14.9.2000 il lavoratore a termine può essere sicuramente licenziato secondo le espresse previsioni di tale clausola contrattuale, ma non per malattia, in quanto per questa è necessario il superamento del periodo massimo di conservazione del posto previsto, analogamente a quanto stabilito dal citato art.3, comma 3, del CCNL integrativo del 13.5.1996.

**Quesito: C3.21 In caso di assenza per malattia del figlio di età inferiore a tre anni di personale assunto a termine qual è il trattamento economico da applicare?**

Riteniamo opportuno precisare che il quesito per la sua rilevanza e generalità è stato portato all'attenzione dello specifico Comitato giuridico di questa Agenzia, costituito da esperti nonché da docenti di diritto del lavoro particolarmente qualificati. Secondo il Comitato giuridico, nel caso di assenza per malattia del figlio di età inferiore a tre anni, il lavoratore o la lavoratrice assunti a termine hanno diritto al medesimo trattamento economico stabilito per il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, e, quindi, anche a quello di maggiore favore stabilito dall'art.17, comma 6, del CCNL del 14.9.2000.

Infatti, non vi sarebbe alcun motivo giuridicamente rilevante per non riconoscere l'applicabilità di tale disciplina, stante la previsione dell'art.5 della legge n.230/1962, ribadita dall'art.7, comma 10, del CCNL del 14.9.2000, secondo la quale al personale assunto a termine si applica il medesimo trattamento economico e normativo stabilito per il personale a tempo indeterminato, salvo le eccezioni espressamente previste nell'ambito dello stesso art.7 nonché quelle derivanti dall'assoluta incompatibilità degli istituti considerati con la particolare natura del contratto a termine, che nel caso in esame non ricorrono.

La precedente preclusione nasceva dal fatto che nell'art.19 del CCNL del 6.7.1995 i giorni di assenza per malattia del bambino erano considerati permesso retribuito al fine di consentirne il pagamento per intero, per cui effettivamente poteva dubitarsi dell'applicabilità nei confronti del personale a termine, stante il riconoscimento a favore di quest'ultimo solo di permessi non retribuiti con l'unica eccezione rappresentata dai 15 giorni di permesso per matrimonio. Nell'ambito della nuova regolamentazione dei congedi parentali, contenuta sia nella legge n.53/2000 nonché nella stessa disciplina contrattuale dell'art.17 del CCNL del 14.9.2000, l'istituto ha acquisito una propria autonoma configurazione per cui la preclusione di cui si è detto non poteva più essere in alcun modo giustificata. Pertanto, nell'ambito della durata del contratto a termine e limitatamente a questa, anche il lavoratore a termine ha diritto a assentarsi per malattia del bambino negli stessi termini previsti per il personale a tempo indeterminato.

**Nota: La legge 230/62 è stata abrogata dal D. Lgs. 368/2001. Il richiamo all'art. 5 della predetta legge deve ora intendersi riferito all'art. 6 del D. Lgs. 368/2001. I rinvii alla legge 53/2001 devono intendersi riferiti alle corrispondenti disposizioni del D. Lgs. 151/2001**

**Quesito: C3.22 Come devono essere considerati i periodi di astensione anticipata per gravidanza a rischio? Compete il trattamento economico anche dopo la scadenza del contratto a termine?**

· il periodo di interdizione al lavoro per gravidanza a rischio, ai sensi dell'art. 5, della legge n. 1204/1971 (oggi: art. 17 del D.Lgs. n. 151 del 26.3.2001) deve essere equiparato, a tutti gli effetti, a quello di astensione obbligatoria per parto; detto periodo infatti, rientra tra i "congedi di maternità" di cui al capo III del citato D.Lgs. n. 151 i quali vengono espressamente tutelati, anche nei confronti del personale a tempo determinato, dall'art. 24 dello stesso decreto;

· durante i predetti periodi di astensione anticipata e di astensione obbligatoria, successivi anche alla scadenza di un rapporto di lavoro a termine, deve essere corrisposto il trattamento economico maturato dalla lavoratrice interessata al momento della interruzione delle prestazioni lavorative;

· tale ultimo vincolo deriva dalla previsione sia dell'art. 24 del D.Lgs. n. 151/2001 sia dell'art. 17, comma 4, del CCNL del 14.9.2000.

**Quesito: C3.23 Come devono essere considerati i periodi di assenza per congedo parentale (astensione facoltativa) ai fini del calcolo delle ferie e della tredicesima mensilità?**

Dobbiamo rilevare che, ai sensi dell'art. 17, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, i primi trenta giorni del periodo di assenza per congedo parentale (astensione facoltativa) dovuta a maternità, non influiscono sulla maturazione delle ferie mentre riducono proporzionalmente i ratei della tredicesima mensilità.

I successivi cinque mesi, invece, non sono utili sia per la quantificazione delle ferie sia per la determinazione della tredicesima mensilità; entrambi gli istituti, pertanto, subiscono una riduzione proporzionale al periodo di assenza fruito nell'anno di riferimento.

**Quesito: C3.24 Quale validità deve essere data alla graduatoria per le assunzioni di personale a termine? Quale disciplina deve essere attualmente applicata in materia di proroga?**

Riteniamo utile precisare quanto segue:

1) la validità della graduatoria dipende esclusivamente dalle indicazioni in materia contenute nel regolamento dell'Ente, trattandosi di materia che esula dalla competenza contrattuale; spetta, infatti, al singolo ente, ai sensi dell'art.35, comma 7, e dell'art.70, comma 13, del D.Lgs.n.165/2001, la definizione delle regole in materia di reclutamento del personale, anche a termine, nel rispetto dei principi dell'art.36, comma 1, del D.lgs.n.165/2001, utilizzando a tal fine lo strumento regolamentare. In tale sede, pertanto, l'ente stesso definisce non solo le procedure selettive e i contenuti delle stesse ma anche la durata nel tempo della validità delle relative graduatorie (si può tener conto, al riguardo della disciplina dettata in materia dall'art.15 del DPR n.487/194 e successive modificazioni e integrazioni);

2) la nuova disciplina della proroga del contratto a termine è contenuta nell'art.4 del D.Lgs.n.368/2001. Infatti, l'art.11 dello stesso D.Lgs.n.368/2001 stabilisce che, a far data dalla sua entrata in vigore sono abrogate tutte le precedenti disposizioni legislative in materia di contratto a termine ed in particolare la legge n.230/1962. Conseguentemente, a partire dal 24.10.2001, data di entrata in vigore del D.lgs.n.368/2001, cessa di trovare applicazione la specifica disciplina della proroga del contratto a termine contenuta nell'art.2 della legge n.230/1962

**Quesito: C3.25 Qual è la disciplina di riferimento per la proroga o il rinnovo del contratto a termine dopo l'entrata in vigore del D. Lgs. 368/2001?**

La nuova disciplina della proroga del contratto a termine è contenuta nell'art.4 del D.Lgs.n.368/2001.

Infatti, l'art.11 dello stesso D.Lgs.n.368/2001 stabilisce che, a far data dalla sua entrata in vigore sono abrogate tutte le precedenti disposizioni legislative in materia di contratto a termine ed in particolare la legge n.230/1962. Conseguentemente, a partire dal 24.10.2001, data di entrata in vigore del D.lgs.n.368/2001, cessa di trovare applicazione la specifica disciplina della proroga del contratto a termine contenuta nell'art.2 della legge n.230/1962.

Su tale punto, questa agenzia ha sollecitato uno specifico chiarimento al Dipartimento per la Funzione Pubblica.

**Quesito: C3.26 Al fine di prorogare o rinnovare i contratti a termine stipulati per la supplenza temporanea di personale docente degli enti locali, è possibile utilizzare la speciale disciplina in materia di assunzioni e di proroga delle supplenze prevista per il comparto della scuola (eventualmente stipulando un apposito accordo in sede decentrata)?**

Nel merito dei quesiti formulati, riteniamo utile specificare quanto segue:

1) la eventuale proroga ed il rinnovo dei contratti a termine stipulati per supplenza temporanea di personale docente assente sono regolate esclusivamente dalle medesime disposizioni legali vevolevoli per il restante personale del comparto (precedentemente dall'art.2 della legge n.230/1962 ed ora, a partire dal 24.10.2001, dall'art.4 del D.lgs.n.368/2001); infatti, le disposizioni derogatorie in materia di assunzioni e di proroga delle supplenze contenute nella normativa statale relativa al personale del comparto Scuola, di carattere sicuramente speciale, non trovano applicazione nei confronti del personale insegnante dipendente dagli Enti Locali, data la mancanza di espresse previsioni legislative in tal senso; tale autonomia delle fonti regolative del rapporto di lavoro del personale insegnante rispetto a quella specifica del personale statale del comparto Scuola ha costituito una caratteristica costante di tale particolare categoria di personale degli enti locali, anche nel pregresso assetto pubblicistico; a conferma di quanto detto si evidenzia che il CCNL del 14.9.2000, anche sulla base delle direttive formulate dal Comitato di Settore, ha salvaguardato tale autonomia che si traduce sicuramente in una differenziazione della disciplina relativa ai vari profili del rapporto rispetto a quella propria del personale del comparto Scuola sia sotto il profilo economico che giuridico (a tal fine è sufficiente la considerazione delle particolari regole contenute negli artt.30-33 del citato CCNL del 14.9.2000);

2) stante l'impossibilità di un'automatica applicazione delle disposizioni ministeriali relative al comparto della scuola, deve escludersi anche che l'estensione delle stesse al personale insegnante del comparto degli Enti Locali possa avvenire in sede di contrattazione decentrata integrativa; infatti, la disciplina dei diversi profili del contratto a termine non rientra in alcun modo tra quelle che possono formare oggetto di contrattazione decentrata integrativa; pertanto una eventuale clausola in materia in contrasto con la disciplina del CCNL darebbe luogo alle conseguenze previste dall'art.40 del D.Lgs.n.165/2001, che sanziona con la nullità, e la conseguente inapplicabilità, le clausole dei contratti decentrati integrativi difformi rispetto alle clausole dei contratti collettivi nazionali; inoltre, dato che vengono in considerazione profili attinenti alla possibilità di derogare attraverso il solo strumento contrattuale a precisi vincoli imperativi direttamente stabiliti dalla legge in materia di proroga e di rinnovo del contratto a termine, la mancanza di una espressa ulteriore disposizione legislativa legittimante tale deroga (rappresentabile a quella vigente per il personale del comparto della scuola) determinerebbe anche un insanabile contrasto di tale regolamentazione contrattuale con le

previsioni dell'art.4 del D.lgs.n.368/2001 e conseguentemente, sul piano dei singoli contratti eventualmente stipulati, dell'art.36, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001;

3) a partire dal 24.10.2001, in base all'art.10 del D.Lgs.n.368/2001, in materia di proroga e di rinnovo del contratto a termine, trovano applicazione solo le disposizioni del citato art.4 del D.Lgs.n.368/2001; al fine di evitare ogni possibile dubbio su tale aspetto, questa Agenzia ha formulato a suo tempo una specifica richiesta di chiarimento al Dipartimento per la Funzione Pubblica.

**Quesito: C3.27 I permessi per il diritto allo studio possono essere fruiti anche dal personale con contratto a termine? In alternativa, detto personale può beneficiare dei permessi previsti dall'art. 19 del CCNL del 6.7.1995 o dall'art. 10 della L. 300 del 1970?**

Nel merito dei quesiti formulati, riteniamo utile precisare quanto segue:

a) i permessi per motivi di studio (le 150 ore) non spettano al personale assunto con contratto a termine ai sensi delle previsioni contenute sia nell'art. 7 del CCNL del 14.9.2000 (il c. 10, lett. c, riconosce a tale personale solo 15 giorni complessivi di permesso non retribuito nonché il permesso retribuito per matrimonio); sia nell'art. 15 del medesimo CCNL che limita espressamente i permessi straordinari per motivi di studio al solo personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;

b) tale previsioni limitative sono da ritenersi ancora attuali anche dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 368/2001; infatti, l'art. 6 di tale disposizione legislativa, pur stabilendo il principio di non discriminazione dei trattamenti economici e normativi riconosciuti al personale assunto a termine rispetto a quello a tempo indeterminato, fa salve le eventuali eccezioni, legate all'obiettivo incompatibilità dell'estensione di taluni istituti tipici del rapporto di lavoro a tempo indeterminato con le caratteristiche proprie del contratto a termine; si tratta della medesima disposizione formulata in nuovi termini, già contenuta nell'art. 5 della L. n. 230/62; evidentemente tale valutazione di compatibilità è rimessa alle parti negoziali, che, sulla base della stessa, hanno escluso il personale a termine dai destinatari dei permessi per motivi di studio dell'art. 15 del CCNL del 14.9.2000 sotto questo profilo non può non rilevarsi l'inconciliabilità di un istituto, che consente di assentarsi dal lavoro per un significativo arco temporale di tempo, con le caratteristiche di un rapporto di lavoro a termine che viene stipulato per assicurare al datore di lavoro la prestazione lavorativa per un ben specifico e limitato periodo temporale; a ciò si possono aggiungere anche ulteriori difficoltà all'applicazione stessa dei permessi per motivi di studio dell'art. 15 del CCNL del 14.9.2000 nei confronti del personale a termine concernenti: momento della definizione della percentuale massima di personale da ammettere al beneficio; procedura di ammissione allo stesso; limitazione temporale della durata del rapporto del lavoratore a termine, ed eventuale ricaduta negativa della concessione del beneficio a questi con gli interessi e le aspettative del personale a tempo indeterminato, ecc.);

c) poiché al personale assunto a termine sono riconosciuti solo permessi non retribuiti per un massimo di 15 giorni e permessi retribuiti per il caso di matrimonio (art. 7, comma 10 -lettera c- del CCNL del 14.9.2000), non trovano applicazione, per detto personale, neppure le altre ipotesi al permesso retribuito contenute nello stesso art. 19, compresa quella del permesso per sostenere esami;

d) la L. n. 300/70, nell'ambito del rapporto di lavoro pubblico, trova applicazione, ai sensi dell'art. 51, c. 2, del D.Lgs. n. 165/2001, a prescindere dal numero dei dipendenti in servizio presso l'ente-datore di lavoro; si tratta di una previsione di carattere generale che non risulta in alcun modo modificata o integrata da successive disposizioni di legge; pertanto, stante l'applicabilità generale della L. n. 300/70 ed alla luce dell'art. 7, c. 10, del CCNL del 14.9.2000 (che fa salva per il personale a termine, tutte le ipotesi di assenza del lavoro stabilita da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti) il personale a termine può beneficiare dei permessi retribuiti di cui all'art. 10 della L. n. 300/70, limitatamente ai giorni in cui deve sostenere le prove d'esame.

**Quesito: C3.28 Assunzioni a termine relative a profili esclusi dall'applicazione della L. 56/87: coloro che abbiano già lavorato, presso un determinato ente locale, con contratto a tempo determinato per esigenze stagionali, hanno un diritto di precedenza per le successive assunzioni a termine presso lo stesso ente locale?**

La procedura relativa alla assunzione del personale a tempo determinato, relativamente ai profili esclusi dalla applicazione della legge n. 56/87, è correlata alla collocazione nelle speciali graduatorie che l'Ente ha dovuto predisporre sulla base dell'esito della specifica selezione pubblica effettuata ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 7 del CCNL del 14/9/2000.

Ogni successiva assunzione, in presenza delle esigenze organizzative, deve sempre privilegiare i soggetti collocati al vertice della graduatoria e ciò rende del tutto ininfluenza un eventuale (inesistente) diritto di priorità per i lavoratori già assunti per esigenze stagionali.

Infatti, i soggetti assunti con un pregresso rapporto a termine sono stati individuati per la loro migliore collocazione in graduatoria; tale collocazione permane anche dopo la cessazione del rapporto; di conseguenza saranno automaticamente privilegiati per la eventuale instaurazione di un nuovo rapporto.

**Contratto di fornitura di lavoro temporaneo  
(Art. 2 CCNL del 14/9/2000)**

1. Gli enti possono stipulare contratti di lavoro temporaneo, secondo la disciplina della legge n.196/1997, per soddisfare esigenze a carattere non continuativo e/o a cadenza periodica, o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio o attraverso le modalità del reclutamento ordinario previste dal **D.Lgs.n.29/1993**.
2. In particolare, oltre che nei casi previsti dall'art.1, comma 2, lett. b) e c) della legge n.196/1997, i contratti di fornitura sono stipulati nelle ipotesi di seguito illustrate e nel rispetto dei criteri generali indicati nel comma 1:
  - a) per consentire la temporanea utilizzazione di professionalità non previste nell'ordinamento dell'amministrazione, anche al fine di sperimentarne la necessità;
  - b) in presenza di eventi eccezionali e motivati non considerati in sede di programmazione dei fabbisogni, per la temporanea copertura di posti vacanti, per un periodo massimo di 60 giorni e a condizione che siano state avviate le procedure per la loro copertura; il limite temporale è elevato a 180 giorni per la temporanea copertura di posti relativi a profili professionali non facilmente reperibili o comunque necessari a garantire standard definiti di prestazioni, in particolare nell'ambito dei servizi assistenziali;
  - c) per punte di attività o per attività connesse ad esigenze straordinarie, derivanti anche da innovazioni legislative che comportino l'attribuzione di nuove funzioni, alle quali non possa farsi fronte con il personale in servizio;
  - d) per particolari fabbisogni professionali connessi all'attivazione e aggiornamento di sistemi informativi ovvero di controllo di gestione e di elaborazione di manuali di qualità e carte di servizi, che non possono essere soddisfatti ricorrendo unicamente al personale in servizio;
  - e) per soddisfare specifiche esigenze di supporto tecnico e per creare le relative competenze nel campo della prevenzione, della sicurezza, dell'ambiente di lavoro e dei servizi alla persona con standards predefiniti.
3. Il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo non può superare il tetto del 7%, calcolato su base mensile, dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio presso l'ente, arrotondato, in caso di frazioni, all'unità superiore.
4. Il ricorso al lavoro temporaneo non è consentito per i profili della categoria A, per quelli dell'area di vigilanza e per quelli del personale educativo e docente degli asili nido e delle scuole materne, elementari, medie e superiori. Sono, altresì, escluse le posizioni di lavoro che comportano l'esercizio di funzioni nell'ambito delle competenze del Sindaco come Ufficiale di Governo.
5. Si rinvia alle disposizioni della L.n.196/1997, e successive modificazioni ed integrazioni, per gli aspetti non previsti dal presente articolo.
6. I lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, qualora partecipino a programmi o progetti di produttività hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti. La contrattazione integrativa decentrata definisce casi, condizioni, criteri e modalità per la determinazione e corresponsione dei suddetti trattamenti accessori.
7. L'ente comunica tempestivamente all'impresa fornitrice, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori temporanei, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore temporaneo ai sensi dell'art.7 della legge n.300/1970.
8. Gli enti sono tenuti, nei riguardi dei lavoratori temporanei, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal D.Lgs.n.626/1994, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa in cui saranno impegnati.

**ora D.Lgs. n.  
165/2001.**

- |  |  |
|--|--|
| <p>9. I lavoratori temporanei hanno diritto di esercitare presso gli enti utilizzatori i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n.300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.</p> <p>10. Gli enti provvedono alla tempestiva e preventiva informazione e consultazione ai soggetti sindacali di cui all'art.10, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999, sul numero, sui motivi, sul contenuto, anche economico, sulla durata prevista dei contratti di lavoro temporaneo e sui relativi costi. Nei casi di motivate ragioni d'urgenza le amministrazioni forniscono l'informazione in via successiva, comunque non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione dei contratti di fornitura, ai sensi dell'art.7, comma 4, punto a) della legge 24 giugno 1997, n.196.</p> <p>11. Alla fine di ciascun anno le amministrazioni forniscono ai soggetti sindacali di cui all'art.10, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999 tutte le informazioni necessarie alla verifica del rispetto della percentuale fissata dal comma 3. Entro lo stesso termine gli enti forniscono alle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL e all'ARAN tutte le informazioni di cui al precedente comma 10.</p> <p>12. In conformità alle vigenti disposizioni di legge, è fatto divieto agli enti di attivare rapporti per l'assunzione di personale di cui al presente articolo con soggetti diversi dalle agenzie abilitate alla fornitura di lavoro temporaneo dal Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale.</p> |  |
|--|--|



**Contratto di formazione e lavoro  
(Art. 3 CCNL del 14/9/2000)**

1. Nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 39, comma 2 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, gli enti possono stipulare contratti di formazione e lavoro nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 3 del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863 e all'art. 16 del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451.
2. Non possono stipulare contratti di formazione e lavoro gli enti che abbiano proceduto a dichiarazioni di eccedenza o a collocamento in disponibilità di proprio personale nei dodici mesi precedenti la richiesta, salvo che l'assunzione avvenga per l'acquisizione di professionalità diverse da quelle dichiarate in eccedenza.
3. Le selezioni dei candidati destinatari del contratto di formazione e lavoro avvengono nel rispetto della normativa generale vigente in tema di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni, ivi comprese le disposizioni riferite a riserve, precedenza e preferenze, utilizzando procedure semplificate.
4. Il contratto di formazione e lavoro può essere stipulato:
  - a) per l'acquisizione di professionalità elevate;
  - b) per agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto organizzativo e di servizio.
5. Le esigenze organizzative che giustificano l'utilizzo dei contratti di formazione e lavoro non possono contestualmente essere utilizzate per altre tipologie di assunzione a tempo determinato.
6. Ai fini del comma 4, in relazione al vigente sistema di classificazione del personale, sono considerate elevate le professionalità inserite nella categoria D. Il contratto di formazione e lavoro non può essere stipulato per l'acquisizione di professionalità ricomprese nella categoria A.
7. Ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, ai sensi delle lettere a) e b) del comma 4, viene corrisposto il trattamento tabellare corrispondente al profilo di assunzione (B1,B3,C1, D1 e D3).
8. Per i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro ai sensi del comma 4, lett. a), nell'ambito del periodo stabilito di durata del rapporto, è previsto un periodo obbligatorio di formazione, che esclude ogni prestazione lavorativa, non inferiore a 130 ore complessive; per i lavoratori assunti ai sensi dell'art.4, lett. b) il suddetto periodo non può essere inferiore a 20 ore ed è destinato alla formazione di base relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro nonché alla prevenzione ambientale ed antinfortunistica. Per il l'area della vigilanza le ore minime di formazione riguardano le materie attinenti alla specifica professionalità. Gli oneri della formazione di cui al presente comma non gravano sulle risorse di cui all'art.23, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999.
9. Le eventuali ore aggiuntive devolute alla formazione rispetto a quelle previste dall'art. 16, comma 5 del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451 non sono retribuite.

10. Il contratto di formazione e lavoro è stipulato in forma scritta, secondo i principi di cui all'art. 14 del CCNL del 6.7.1995, e deve contenere l'indicazione delle caratteristiche, della durata e della tipologia dello stesso. In particolare la durata è fissata in misura non superiore a 24 mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. a) e in misura non superiore a dodici mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. b). Copia del contratto di formazione e lavoro deve essere consegnata al lavoratore.
11. Il trattamento economico spettante ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro è costituito dal trattamento tabellare iniziale, dall'indennità integrativa speciale, dalla tredicesima mensilità, dagli altri compensi o indennità connessi alle specifiche caratteristiche della effettiva prestazione lavorativa, se ed in quanto dovute. La contrattazione decentrata può disciplinare l'attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro o per altri incentivi previsti dall'art.17 del CCNL dell'1.04.1999, utilizzando esclusivamente le risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro.
12. La disciplina normativa è quella prevista per i lavoratori a tempo determinato, con le seguenti eccezioni:
- a) la durata del periodo di prova è pari ad un mese di prestazione effettiva per i contratti stipulati ai sensi del comma 4, lett. b); lo stesso periodo è elevato a due mesi per i contratti previsti dal comma 4, lett. a);
  - b) nelle ipotesi di malattia o di infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari alla metà del contratto di formazione di cui è titolare.
13. Nella predisposizione dei progetti di formazione e lavoro devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.
14. Il contratto di formazione lavoro si risolve automaticamente alla scadenza prefissata e non può essere prorogato o rinnovato. Ai soli fini del completamento della formazione prevista, in presenza dei seguenti eventi oggettivamente impeditivi della formazione il contratto può essere prorogato per un periodo corrispondente a quello di durata della sospensione stessa:
- a) malattia
  - b) gravidanza e puerperio, astensione facoltativa post-partum
  - c) servizio militare di leva e richiamo alle armi
  - d) infortunio sul lavoro
15. Prima della scadenza del termine stabilito nel comma 10 il contratto di formazione e lavoro può essere risolto esclusivamente per giusta causa.
16. Al termine del rapporto l'amministrazione è tenuta ad attestare l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti dal lavoratore. Copia dell'attestato è rilasciata al lavoratore.
17. Il rapporto di formazione e lavoro può essere trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 3, comma 11, del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863. Gli enti disciplinano, previa concertazione ai sensi dell'art.8 del CCNL dell'1.4.1999, il procedimento ed i criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire, assicurando la partecipazione alle selezioni anche ai lavoratori di cui al comma 14.
18. Nel caso in cui il rapporto di formazione e lavoro si trasformi in rapporto a tempo indeterminato, il periodo di formazione e lavoro viene computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.
19. Non è consentita la stipula di contratti di formazione lavoro da parte degli enti che non

confermano almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 24 mesi precedenti, fatti salvi i casi di comprovata impossibilità correlati ad eventi eccezionali e non prevedibili.	
--	--

## ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

**Quesito: C1. 1 Quali sono le procedure da osservare per la selezione dei lavoratori da assumere con contratto di formazione e lavoro di cui all'art. 3 del CCNL sottoscritto il 14.9.2000? E' consentito agli enti del comparto di ricorrere alla procedura di cui all'art. 3, comma 3, della legge n. 863/1984?**

Per la selezione dei lavoratori da assumere con contratto di formazione e lavoro devono essere necessariamente rispettati i criteri definiti dall'art. 36 del D. Lgs. n. 29/1993, la cui disciplina di principio è efficace nei confronti di tutte le pubbliche amministrazioni. Al riguardo rileviamo che il comma 7 del citato art. 36, nell'affermare che le pubbliche amministrazioni si avvalgono delle forme flessibili di assunzione e di impiego del personale, prescrive che le stesse amministrazioni devono operare "nel rispetto delle disposizioni sul reclutamento del personale di cui ai commi precedenti..." Qualora, pertanto, sia richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, non può non trovare applicazione quanto previsto dal comma 1, lett. b) del ripetuto art. 36, che obbliga alla attivazione delle procedure di "avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente".

Per gli aspetti relativi al procedimento di approvazione del progetto di formazione, rileviamo che, per ora, le pubbliche amministrazioni non possono avvalersi della disciplina dell'art. 3, comma 3, ultimo periodo, della legge 863/1984 (che consente di evitare il consenso della Commissione regionale per l'impiego), in quanto non è stato stipulato dall'ARAN uno specifico contratto collettivo per la regolamentazione dei contenuti tipici dei progetti formativi.

**Nota: Il richiamo all'art. 36, comma 7 del D. Lgs. 29/93 deve ora intendersi riferito all'art. 36, comma 1 del D. Lgs. 165/2001. Il rinvio all'art. 36, comma 1 lettera b) del D. Lgs. 29/93 deve intendersi riferito all'art. 35, comma 1 lettera b) del D. Lgs. 165/2001**

**Quesito: C1. 2 Qual è il limite di età da rispettare per l'attivazione dei contratti di formazione lavoro nell'ambito delle amministrazioni pubbliche?**

In relazione al quesito formulato dobbiamo confermare che il limite di età di 32 anni stabilito dall'art. 16, comma 1, della legge 9 luglio 1994, n. 451, per la stipula di contratti di formazione e lavoro, trova applicazione anche nei confronti degli enti del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali, in virtù del rinvio previsto nell'art. 3, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

Si tratta, infatti, di una disciplina speciale che caratterizza la specifica tipologia del rapporto di formazione e lavoro che ha valenza generalizzata sia per il settore privato che pubblico anche per la espressa previsione dell'art. 36, comma 7, del D. Lgs. n. 29/1993.

**Quesito: C1. 3 Qual è la ratio del divieto di utilizzo, per le stesse esigenze organizzative, di altre tipologie di rapporti a tempo determinato contenuto al comma 5 dell'art. 3 del CCNL del 14/9/2000?**

In relazione al quesito formulato riteniamo utile fornire i seguenti elementi di valutazione.

Il comma 5 dell'art. 3 del CCNL del 14.9.2000 si limita ad affermare che le condizioni organizzative che sono poste a base della giustificazione del ricorso ai contratti di formazione e lavoro non possono contemporaneamente comportare anche la attivazione di altri rapporti a tempo determinato; la disposizione tende solo evitare possibili situazioni di abuso, in astratto verificabili, ove ad esempio il medesimo evento fosse utilizzato per giustificare contemporaneamente il ricorso a una o più delle diverse forme di rapporto flessibile introdotte dal presente CCNL, come il contratto a termine o il contratto di fornitura di lavoro temporaneo.

In realtà si tratta di una possibilità del tutto remota, se non addirittura inesistente, data la specifica caratterizzazione tipologica del contratto di formazione e lavoro rispetto alle altre forme di flessibilità del rapporto di lavoro, che esclude completamente l'utilizzo del primo per soddisfare esigenze e necessità riconducibili alle altre. Infatti, il contratto a termine ed il contratto di fornitura di lavoro temporaneo sono finalizzati esclusivamente a consentire al datore di lavoro di fronteggiare situazioni temporanee di mancanza di personale, con precisa indicazione delle fattispecie legittimanti e della relativa durata; il contratto di formazione e lavoro mira, invece, a far acquisire al lavoratore una specifica professionalità attraverso l'esperienza lavorativa e l'attività di formazione a tal fine predisposta, secondo gli specifici vincoli di durata previsti, in modo da consentirgli uno stabile ingresso nel mondo del lavoro. Un ricorso improprio all'istituto, al di là delle sue finalità tipiche, e quindi, non conforme alla sua causa tipica, non potrebbe che essere del tutto illegittimo.

**Quesito: C1. 4 E' possibile applicare la disciplina della progressione orizzontale al personale assunto con contratto di formazione lavoro? E con quali risorse?**

Dopo la eventuale stabilizzazione del rapporto di lavoro, da tempo determinato a tempo indeterminato, i lavoratori interessati possono essere anche destinatari della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali; le relative risorse faranno carico, naturalmente, alle disponibilità dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.

**Quesito: C1. 5 Cosa si intende per "procedure semplificate" per la selezionare i candidati per contratti di formazione lavoro? È opportuno aggiornare periodicamente la graduatoria finale?**

Una selezione mediante avviso pubblico che garantisca il rispetto dei criteri definiti dall'art. 36, comma 3, del D Lgs. n. 29/1993 e che sia fondata sulla valutazione di titoli di servizio, culturali e professionali può rientrare nel concetto di "procedure semplificate" così come previsto dall'art. 3, comma 3 del CCNL del 14.9.2000.

Non ravvisiamo la utilità pratica di un aggiornamento periodico della graduatoria, tenuto conto che non sembrano sussistere le condizioni per un ricorso continuo nel tempo ad assunzioni successive, come per il rapporto a tempo determinato; ogni graduatoria, infatti, per i contratti di formazione e lavoro, dovrebbe essere preordinata al soddisfacimento dello specifico progetto che l'ente intende realizzare.

**Nota: Il richiamo all'art. 36, comma 3 del D. Lgs. 29/93 deve ora intendersi riferito all'art. 35, comma 3 del D. Lgs. 165/2001.**

**Quesito: C1. 6 E' possibile attivare contratti di formazione e lavoro a tempo parziale?**

Non vi sono ostacoli giuridici alla costituzione di contratti di formazione e lavoro che siano al tempo stesso rapporti di lavoro a tempo parziale, secondo le diverse tipologie previste (tempo parziale orizzontale, verticale e misto), qualora ciò risponda alle esigenze organizzative dell'ente espresse nella programmazione triennale dei fabbisogni. Della particolare configurazione del rapporto che si vuole costituire si dovrà tener conto sia nella predisposizione del progetto formativo (e quindi già dal momento della pubblicazione del relativo bando per la selezione degli interessati), sia nella fase di costituzione del rapporto con la stipulazione del contratto individuale (con la determinazione ed articolazione dell'orario di lavoro) sia, infine, nel momento della eventuale trasformazione del contratto di formazione e lavoro in rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Infatti, in quest'ultimo caso, se il contratto di formazione si è costituito come rapporto a tempo parziale, esso potrà trasformarsi solo in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato sempre a tempo parziale.

**Quesito: C1. 7 Alcune valutazioni circa l'utilizzo di graduatorie di altri concorsi per reclutare personale con contratto di formazione e lavoro.**

Essenzialmente le procedure di accesso non sono oggetto di regolamentazione contrattuale, tuttavia, nell'ambito di una proficua collaborazione con le amministrazioni rappresentate, ed in considerazione dell'opportunità di chiarire la portata della disciplina contrattuale dell'istituto di cui si tratta, per gli indubbi riflessi sulla soluzione della problematica sollevata, riteniamo utile esplicitare alcune valutazioni.

E' opinione della nostra Agenzia che, sulla base della disciplina del contratto di formazione e lavoro, contenuta nell'art.3 del CCNL del 14.9.2000 relativo al comparto Regioni-Autonomie Locali, non possa ammettersi la possibilità di assumere lavoratori con contratto di formazione e lavoro utilizzando graduatorie di altri concorsi.

A tal proposito vi sono alcuni aspetti da considerare:

1. l'ente avrebbe dovuto stabilire nel proprio regolamento le specifiche modalità selettive da utilizzare per l'assunzione di personale con contratto di formazione e lavoro, in via anticipata rispetto al concreto ed effettivo ricorso all'istituto;
2. le precedenti graduatorie, evidentemente, si riferiscono a selezioni per l'assunzione di lavoratori a tempo indeterminato o anche a tempo determinato, finalizzate a soddisfare specifiche esigenze organizzative espressamente indicate nei bandi (copertura di posti vacanti o altre specificità per i rapporti a termine); riteniamo, pertanto che non sia ragionevole utilizzare gli idonei di una selezione già effettuata ad altro titolo, per la stipula di contratti di formazione e lavoro che rappresentano certamente un titolo diverso di quello che a suo tempo aveva legittimato le attivazioni della selezione;
3. la disciplina del contratto di formazione e lavoro trova applicazione per l'assunzione di giovani di età compresa tra i 16 ed i 32 anni, conseguentemente anche i bandi per le relative assunzioni non possono prescindere da tali limiti di età.

**Quesito: C1. 8 L'attivazione di contratti di formazione e lavoro rende necessaria la revisione della dotazione organica?**

Le eventuali assunzioni a termine di lavoratori a seguito della attivazione dei contratti di formazione e lavoro non incidono in alcun modo sulla dotazione organica dell'ente. I relativi progetti, infatti, e le conseguenti assunzioni non sono strettamente correlate a vacanze di organico o, peggio, a modifiche di dotazione organica.

Segnaliamo, peraltro, la esigenza di tener conto della prospettiva di trasformazione dei rapporti da tempo determinato a tempo indeterminato che l'art. 3 comma 17, del CCNL del 14.9.2000 mira ad incentivare; per questa finalità ci sembra opportuno che l'ente definisca il numero e i profili dei lavoratori da assumere con i contratti di formazione lavoro tenendo anche conto dei posti che potrebbero essere disponibili in organico al termine del progetto formativo per una eventuale e parziale trasformazione dei predetti contratti.

**Quesito: C1. 9 Al personale assunto con contratto di formazione e lavoro può essere conferito il profilo di agente di polizia municipale?**

Il personale assunto con contratto di formazione e lavoro è da considerare, a tutti gli effetti, un dipendente dell'ente nei cui confronti deve trovare applicazione l'intera disciplina dei contratti collettivi di lavoro, ivi compresa quella attinente al sistema di classificazione e alla correlata attribuzione del profilo corrispondente alle mansioni per le quali è stato assunto. Siamo del parere, quindi, che anche il profilo di "agente di polizia municipale" possa essere conferito al lavoratore interessato, nel rispetto delle stesse regole e dei medesimi vincoli che operano nei riguardi del personale a tempo indeterminato o determinato.

**Quesito: C1. 10 Qual'è la procedura da seguire per la trasformazione dei contratti di formazione e lavoro in contratti a tempo indeterminato? In particolare, è necessaria una selezione pubblica?**

Riteniamo utile richiamare l'attenzione sulla circostanza che in materia debbano trovare applicazione le previsioni dell'art.3, commi 17 e 18, del CCNL del 14.9.2000.

Pertanto:

- a) in considerazione delle previsioni dell'art.3, comma 11, della legge n.863/1983, i contratti di formazione e lavoro, alla loro scadenza, possono essere trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
- b) il vincolo della selezione pubblica, imposto dall'art.35 del D.Lgs.n.165/2001 è già stato soddisfatto nella fase della individuazione di soggetti da assumere con tali tipologie contrattuali;
- c) conseguentemente, essendo prevista espressamente la possibilità di trasformazione e dato che essa, evidentemente, non può che riguardare i soli dipendenti titolari di un contratto di formazione e lavoro, non avrebbe alcun senso ricorrere a selezioni pubbliche; infatti in tal modo si verrebbero a vanificare completamente i contenuti dell'attività lavorativa e formativa svolta dai dipendenti (e quindi dello specifico bagaglio professionale acquisito) nell'ambito del contratto di formazione e lavoro, e, quindi, l'utilità stessa del ricorso a tale istituto e della spesa a tal fine sostenuta;
- d) ai fini della trasformazione, l'art.3, comma 17, del CCNL del 14.9.2000 affida ai singoli enti il compito di definire, previa concertazione, il procedimento ed i criteri per l'accertamento selettivo di requisiti attitudinali e professionali richiesti per la trasformazione del rapporto;
- e) la definizione di tali aspetti rappresenta un elemento assolutamente imprescindibile ai fini della trasformazione.

**Quesito: C1. 11 Nel caso si intenda procedere alla risoluzione di un contratto di formazione e lavoro prima della sua scadenza, qual è il termine di preavviso ? Come deve calcolarsi la relativa indennità sostitutiva?**

Riteniamo utile precisare quanto segue:

- 1) l'art. 7, c. 7, del CCNL 14.9.2000 dispone che il periodo di preavviso, nel caso del contratto a termine, debba essere quantificato computando un giorno di preavviso "per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e con ....."; pertanto, nel caso in esame tenuto conto che per contratto di formazione è stata contrattualmente stabilita una durata di 12 mesi, il periodo di preavviso avrà una durata di 24 gg;
- 2) per il computo all'interno dell'indennità sostitutiva del preavviso anche degli oneri riflessi, si rinvia alla circolare n. 63486 del 17.2.1997 dell' INPDAP, trattandosi di materia estranea alla competenza contrattuale.

**Disciplina sperimentale del telelavoro  
(Art. 1 CCNL del 14/9/2000)**

1. Il telelavoro determina una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa realizzabile, con l'ausilio di specifici strumenti telematici, nella forma del telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente, o nella forma del lavoro a distanza, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa da centri appositamente attrezzati distanti dalla sede dell'ente e al di fuori del controllo diretto di un dirigente.
2. Gli enti, previa informazione ed eventuale incontro con i soggetti sindacali di cui all'art.10, comma 2, del CCNL dell'1.04.1999, possono definire progetti per la sperimentazione del telelavoro nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 3 del DPR 8.3.1999 n. 70 e dal CCNL quadro sottoscritto il 23.3.2000, al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane.
3. I singoli partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro sono individuati secondo le previsioni dell'art.4 del CCNL quadro del 23.3.2000.
4. Gli enti definiscono, in relazione alle caratteristiche dei progetti da realizzare, di intesa con i dipendenti interessati, la frequenza dei rientri nella sede di lavoro originaria, che non può comunque essere inferiore ad un giorno per settimana.
5. L'orario di lavoro, a tempo pieno o nelle diverse forme del tempo parziale, viene distribuito nell'arco della giornata a discrezione del dipendente in relazione all'attività da svolgere, fermo restando che in ogni giornata di lavoro il dipendente deve essere a disposizione per comunicazioni di servizio in due periodi di un'ora ciascuno fissati nell'ambito dell'orario di servizio; in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale la durata dei due periodi si riduce del 50%. Per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro, non sono configurabili prestazioni aggiuntive, straordinarie notturne o festive né permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzioni di orario.
6. Il lavoratore ha il dovere di riservatezza su tutte le informazioni delle quali venga in possesso per il lavoro assegnatogli e di quelle derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in essi contenuti. In nessun caso il lavoratore può eseguire lavori per conto proprio o per terzi utilizzando le attrezzature assegnategli senza previa autorizzazione dell'ente.
7. La postazione di telelavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura e a spese dell'ente, sul quale gravano i costi di manutenzione e gestione dei sistemi di supporto per il lavoratore. Nel caso di telelavoro a domicilio potrà essere installata una linea telefonica presso l'abitazione del lavoratore, con oneri di impianto ed esercizio a carico dell'ente, espressamente preventivati nel progetto di telelavoro. Lo stesso progetto prevede l'entità dei rimborsi, anche in forma forfettaria, delle spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici, sulla base delle intese raggiunte in sede di contrattazione integrativa decentrata.
8. Gli enti, nell'ambito delle risorse destinate al finanziamento della sperimentazione del telelavoro, stipulano polizze assicurative per la copertura dei seguenti rischi:
  - a) danni alle attrezzature telematiche in dotazione del lavoratore, con esclusione di quelli derivanti da dolo o colpa grave;
  - b) danni a cose o persone, compresi i familiari del lavoratore, derivanti dall'uso delle

<p>stesse attrezzature.</p> <p>Gli enti provvedono altresì alla copertura assicurativa INAIL</p> <p>9. La verifica delle condizioni di lavoro e dell' idoneità dell' ambiente di lavoro avviene all' inizio dell' attività e periodicamente ogni sei mesi, concordando preventivamente con l' interessato i tempi e le modalità della stessa in caso di accesso presso il domicilio. Copia del documento di valutazione del rischio, ai sensi dell' art.4, comma 2, del D.Lgs.n.626/1994, è inviata ad ogni dipendente, per la parte che lo riguarda.</p> <p>10. La contrattazione decentrata integrativa definisce l' eventuale trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione nell' ambito delle finalità indicate nell' art. 17 del CCNL dell' 1.4.1999.</p> <p>11. E' garantito al lavoratore l' esercizio dei diritti sindacali e la partecipazione alle assemblee. In particolare, ai fini della sua partecipazione all' attività sindacale, il lavoratore deve poter essere informato attraverso la istituzione di una bacheca sindacale elettronica e l' utilizzo di un indirizzo di posta elettronica con le rappresentanze sindacali sul luogo di lavoro.</p> <p>12. I lavoratori sono altresì invitati a partecipare alle eventuali conferenze di servizio o di organizzazione previste dall' ordinamento vigente.</p> <p>13. E' istituito, presso l' ARAN, un osservatorio nazionale a composizione paritetica con la partecipazione di rappresentanti, del Comitato di Settore e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL che, con riunioni annuali, verifica l' utilizzo dell' istituto e gli eventuali problemi.</p>	
--	--

<p style="text-align: center;"><b>CAPO VI</b> <b>ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Cause di cessazione del rapporto di lavoro</b> <b>(Art. 27 ter CCNL del 6/7/1995 (inserito dall'art. 6 CCNL del 13/5/1996))</b></p> <p>1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati negli articoli 21 , 22 e 25 del CCNL stipulato in data 6 luglio 1995, ha luogo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) al compimento del limite massimo di età o al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio previsti dalle norme di legge o di regolamento applicabili nell'amministrazione;</li> <li>b) per dimissioni del dipendente;</li> <li>c) per decesso del dipendente.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Gli orientamenti applicativi Aran sono in fondo al capo.</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Obblighi delle parti</b> <b>(Art. 27 quater CCNL del 6/7/1995 (inserito dall'art. 6 CCNL del 13/5/1996))</b></p> <p>1. Nel primo caso di cui alla lettera a) dell'art. 27 ter, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista. L'amministrazione comunica comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto. Nel secondo caso di cui alla lettera a) dell'art. 27 ter, l'amministrazione può risolvere il rapporto senza preavviso, salvo domanda dell'interessato per la permanenza in servizio oltre l'anzianità massima, da presentarsi almeno un mese prima del verificarsi della condizione prevista.</p> <p>2. Nel caso di dimissioni del dipendente, questi deve darne comunicazione scritta all'amministrazione rispettando i termini di preavviso.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Termini di preavviso</b> <b>(Art. 39 CCNL del 6/7/1995 (sostituito dall'art. 7 CCNL del 13/5/1996))</b></p> <p>1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) due mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a cinque anni;</li> <li>b) tre mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a dieci anni;</li> <li>c) quattro mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre dieci anni.</li> </ul> <p>2. In caso di dimissioni del dipendente i termini di cui al comma 1 sono ridotti alla metà.</p> <p>3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.</p> <p>4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1 e 2 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. 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.</p> <p>5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.</p>	



6. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse.

7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

8. In caso di decesso del dipendente, l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del Codice civile nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione fissa e le stesse voci di trattamento accessorio riconosciute in caso di malattia superiore a quindici giorni secondo la tabella n. 1 allegata al presente contratto.

#### **Dichiarazione congiunta n. 2 CCNL 5/10/2001**

Le parti ritengono che 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, 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.

#### **ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN**

##### **Quesito: L 1. Come si applicano le clausole in materia di dimissioni e di preavviso contenute nell'art. 39 del CCNL del 6.7.1995 come sostituito dall'art. 7 del CCNL integrativo del 13.5.1996?**

Premettiamo che nel nuovo sistema privatistico le dimissioni sono un atto unilaterale recettizio per la cui efficacia non si richiede alcuna accettazione dell'amministrazione. Le dimissioni sono pertanto efficaci dal momento in cui l'amministrazione ne viene a conoscenza, divenendo, con ciò, irrevocabili. Solo il consenso dell'amministrazione può consentirne la revoca tardiva. A tal fine è però opportuno, per evitare ingiustificate disparità di trattamento, che l'amministrazione definisca in anticipo i criteri per consentire la revoca tardiva.

L'art. 39 si applica in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, sia ad iniziativa dell'amministrazione che del dipendente, a meno che, in singoli casi, la legge o il contratto non dispongano diversamente (v. ad es. le norme sul licenziamento senza preavviso). Tale istituto è rivolto alla tutela della parte che subisce il recesso consentendo al datore di lavoro, in caso di dimissioni del dipendente, la rapida sostituzione dello stesso ed al dipendente, in caso di licenziamento, la possibilità di cercarsi un altro lavoro.

La parte che non rispetta i termini di preavviso deve corrispondere all'altra l'indennità sostitutiva del preavviso stesso. L'obbligazione di pagamento dell'indennità sostitutiva non è, tuttavia, alternativa all'obbligazione di dare il preavviso, ma rappresenta una sorta di risarcimento per il comportamento della parte inadempiente. Il rapporto resta giuridicamente attivo, quindi, fino al termine del periodo di preavviso: al preavviso è riconosciuta, infatti, efficacia reale, per cui l'effetto risolutivo si determina solo alla scadenza del periodo prestabilito dovendosi escludere che il rapporto di lavoro possa essere immediatamente ed automaticamente risolto attraverso il semplice pagamento dell'indennità sostitutiva.

Secondo la prevalente giurisprudenza della Corte di Cassazione l'effetto risolutivo immediato potrebbe determinarsi solo ove al momento dell'accettazione dell'indennità sostitutiva vi sia una espressa manifestazione di volontà in tal senso della parte nel cui interesse opera l'obbligo del preavviso.

La non osservanza delle norme sul preavviso può essere fonte di responsabilità patrimoniale per i dirigenti preposti agli uffici del personale, sia nel caso di recesso da parte dell'amministrazione, comportante l'esborso della relativa indennità sostitutiva, sia nel caso di dimissioni del dipendente, qualora si ometta di introitare la predetta indennità. Resta naturalmente salva la possibilità di rinuncia consensuale al preavviso prevista dall'art. 39, comma 5, del CCNL del

6.7.95. Anche in questo caso è tuttavia opportuno, per evitare ingiustificate disparità di trattamento, che l'amministrazione definisca in anticipo i criteri per la rinuncia consensuale.

Durante il periodo di preavviso decorre ugualmente l'anzianità del dipendente, dato che si tratta di servizio a tutti gli effetti, e quindi vengono maturate anche le ferie contrariamente a quanto avviene nell'ipotesi del cd. preavviso non lavorato. Le ferie non possono essere assegnate o fruito durante il preavviso e pertanto all'atto della risoluzione del rapporto si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse. Ove eccezionalmente, in difformità dalla previsione contrattuale, sia comunque avvenuta la fruizione delle ferie durante il preavviso, si ritiene che esso sia prorogato in misura corrispondente, salva la possibilità di rinuncia al preavviso stesso per un periodo corrispondente alle ferie fruito. Si applica, cioè, in via analogica il principio privatistico per cui le diverse ipotesi di assenza dal lavoro (malattia ecc.) sospendono il decorso del preavviso. E ciò trova la sua spiegazione nella circostanza che fino alla scadenza del periodo di preavviso il rapporto è ancora giuridicamente attivo e quindi trovano applicazione ancora tutti gli istituti ad esso attinenti.

**Quesito: L 2. Le norme sulla cessazione del rapporto di lavoro contenute nel CCNL integrativo del 13.5.1996 hanno inciso sulla possibilità, prevista dal D.Lgs. 503/92, di mantenere in servizio il dipendente oltre i limiti ordinari?**

Il D.Lgs. 503/92 si applica a tutte le pubbliche amministrazioni, come del resto chiarito dal Dipartimento per la Funzione Pubblica con circolare n. 16/93. Il CCNL non ha modificato né disapplicato tale decreto. Pertanto, la disposizione contenuta nell'art. 6 del CCNL integrativo del 13.5.1996, non comporta né l'obbligo né la facoltà dell'amministrazione di risolvere il rapporto di lavoro ove il dipendente si sia avvalso, ai sensi del citato D.Lgs. n. 503/92, della facoltà di prorogarlo per un biennio. Resta naturalmente salva, per il dipendente, la possibilità di dimettersi in qualsiasi momento prima che siano trascorsi i due anni di proroga.

**Quesito: L 3. In quali casi si può rinunciare al preavviso?**

Il CCNL del 6.7.1995 all'art. 39, non ha disciplinato, nel dettaglio, la materia, rimettendola alle valutazioni discrezionali delle singole amministrazioni. E' tuttavia opportuno, per evitare ingiustificate disparità di trattamento, che ogni ente definisca in anticipo i criteri per la rinuncia consensuale prevista dal citato art. 39.

**Quesito: L 4. Nel caso che il dipendente comunichi all'amministrazione la sua volontà di recedere dal rapporto con notevole anticipo rispetto ai termini di preavviso previsti nell'art.39 del CCNL del 6.7.1995, come si individua il periodo di preavviso?**

In tale ipotesi, che potrebbe verificarsi, ad esempio, nel caso di un dipendente che dia le dimissioni in data 28.10.2000 con effetto dal 31.12.2001, non sembra possibile far decorrere il periodo di preavviso, con la conseguente particolare disciplina, dal 1.11.2000, come dovrebbe essere applicando i principi dell'art. 39 del CCNL del 6.7.1995: la volontà del dipendente è, infatti, di cessare dal servizio solo dal 31.12.2001. Pertanto, il periodo di preavviso verrà individuato computando a ritroso il relativo termine a partire dalla data indicata dal lavoratore come data di cessazione del rapporto. Naturalmente, le dimissioni, anche se presentate con largo anticipo, conservano sempre al loro natura di atto unilaterale recettizio e, pertanto, una volta pervenute all'amministrazione non sono più revocabili, se non con il consenso di questa.

**Quesito: L 5. I termini di preavviso indicati nell'art. 39 del CCNL del 6.7.1995 devono essere rispettati anche dal dipendente o dal dirigente che chiede di essere collocato a riposo avendo maturato il diritto a pensione di anzianità?**

I termini di preavviso vanno rispettati in ogni caso, salvo che la legge o il CCNL non lo escludano espressamente. Nel caso segnalato, la cessazione del rapporto di lavoro è del tutto identica alle dimissioni.

**Quesito: L 6. Un dipendente che abbia rassegnato le dimissioni con effetto dall'1.1.2001 può anticipare la risoluzione del rapporto all'1.9.2000?**

Perché sia possibile anticipare la risoluzione del rapporto, è necessario che la nuova manifestazione di volontà del dipendente rispetti i termini di preavviso e che vi sia il consenso dell'ente. Nel caso esemplificato, non ravvisiamo particolari difficoltà, visto il largo (per non dire eccessivo) anticipo della prima manifestazione di volontà.

**Quesito: L 7. Ai fini della determinazione del termine di preavviso l'anzianità è solo quella maturata presso l'ente di servizio? In caso di dimissioni dovute a vincita di concorso si può rinunciare al preavviso? Le ferie maturate e non godute si pagano?**

Ai fini della determinazione del termine di preavviso, l'anzianità non può che essere quella maturata presso l'ultimo datore di lavoro, salvo nei casi di passaggio con conservazione dell'anzianità di servizio. Circa il secondo quesito, il CCNL non ha disciplinato, nel dettaglio, la materia: la soluzione va quindi ricercata dall'ente nell'ambito della previsione dell'art. 39, comma 5 del CCNL del 6.7.1995. Per quanto riguarda, infine i casi in cui è possibile monetizzare le ferie maturate e non godute, ricordiamo che, in generale, tale possibilità deve ritenersi esclusa tutte le volte in cui il mancato godimento delle ferie sia imputabile al dipendente.

**Quesito: L 8. La nuova formulazione del comma 4, dell'art. 21 del CCNL del 6.7.1995, come sostituito dall'art. 10, comma 2 del CCNL del 14.9.2000, preclude la possibilità della risoluzione del rapporto di lavoro a seguito del superamento del periodo di comporta?**

Dobbiamo dare atto che l'art. 21, comma 4, del CCNL del 6.7.1995, nel testo novellato dall'art. 10, comma 2, del CCNL del 14.9.2000, non ricomprende più l'ultimo periodo dell'originario comma 4, concernente le modalità di risoluzione del rapporto di lavoro nel caso di superamento del periodo di comporta.

Tuttavia riteniamo utile precisare che la mancanza della esplicita clausola contrattuale non impedisce che la disciplina da essa prevista possa trovare ugualmente applicazione; a tal fine sarà sufficiente far riferimento alle norme legali che costituiscono il quadro generale di riferimento della disciplina della malattia del lavoratore da cui è derivata quella stabilita in sede di contrattazione collettiva.

Infatti l'art. 2110 del codice civile stabilisce che l'imprenditore ha diritto di recedere dal contratto di lavoro, ove siano superati i periodi massimi di conservazione del posto in caso di malattia del lavoratore.

Lo stesso art. 2110, attraverso il rinvio all'art. 2118 del codice civile contenuto nel comma 2, obbliga il datore di lavoro a concedere il preavviso; in tal caso è evidente che, trattandosi di un recesso giustificato dalla malattia del lavoratore e non potendosi avere, quindi, per definizione, un preavviso lavorato, si farà luogo alla attribuzione della indennità sostitutiva dello stesso.

Come si può constatare, siamo in presenza del medesimo risultato applicativo contemplato dalla clausola contrattuale non trascritta.

Poniamo in evidenza, in conclusione, che le previsioni dell'art. 2110 del codice civile e dell'art. 21 del CCNL del 6.7.1995, espressamente consentono al datore di lavoro pubblico, superato il periodo massimo di conservazione del posto (oo di comporta), di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, sulla base del solo fatto dell'avvenuto superamento. E' evidente che si tratta non di un obbligo ma di una semplice facoltà riconosciuta al datore di lavoro, a tutela delle sue esigenze organizzative e produttive, che la eserciterà, secondo correttezza e buona fede, valutando adeguatamente tutte le circostanze che caratterizzano i singolo caso concreto.

**Nota esplicativa del: 16/01/2002**

**La lettura interpretativa di cui sopra, in merito alla risoluzione del rapporto di lavoro e alla corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso, è attualmente confermata dall'art. 13 del CCNL del 5/10/2001.**

**Quesito: L 9. Quali sono le disposizioni, le procedure e le indennità da applicare alla lavoratrice madre in caso di dimissioni volontarie?**

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

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

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

**Nota: Il richiamo all'art. 72 del D. Lgs. 29/93 deve ora intendersi riferito all'art. 69 del D. Lgs. 165/2001. I rinvii alle leggi 1204/71, 903/77 e 53/2000 devono intendersi riferiti alle corrispondenti disposizioni del Testo Unico approvato con D. Lgs. 151/2001**

**Quesito: L 10. Si può risolvere il rapporto di lavoro di un dipendente dichiarato inidoneo alle proprie mansioni, in mancanza di altri posti vacanti di altri profili?**

Riteniamo opportuno richiamare la previsione dell'art.10, comma 2, del CCNL del 14.9.2000, che ha sostituito il comma 4 dell'art.21 del CCNL del 6.7.1995, e quella dell'art.13 del CCNL del 5.10.2001.

Il primo, infatti, stabilisce che se il lavoratore, in caso di malattia, è riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni proprie del profilo posseduto, l'ente, compatibilmente con la sua struttura organizzativa e a condizione che vi sia la necessaria disponibilità di posti in organico, può utilizzarlo sia in mansioni equivalenti sia anche, eccezionalmente e con il consenso dell'interessato, in mansioni proprie di profilo di categoria inferiore.

Il secondo (art. 13 CCNL del 5.10.2001) precisa che, ove non sia possibile procedere in tal senso (quindi sia nel caso di mancanza di altri posti disponibili per profili della medesima categoria o di categoria inferiore sia nel caso di rifiuto dell'interessato all'assegnazione a categoria inferiore) oppure che il lavoratore sia dichiarato permanentemente inidoneo a qualsiasi proficuo lavoro, l'ente può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, corrispondendo all'interessato l'indennità sostitutiva del preavviso.

**Quesito: L 11. Che significato deve essere attribuito all'espressione 'l'Ente può procedere alla risoluzione del rapporto, corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso' contenuta nell'art. 12 del CCNL del 5/10/2001?**

L'espressione in questione, che sostanzialmente ripete quella già contenuta nell'art.21, comma 4, del CCNL del 6.7.1995, non ha altro significato che quello di riconoscere al datore di lavoro pubblico il diritto di recedere dal rapporto di lavoro.

Pertanto, si tratta di una espressione che vale solo a legittimare la possibilità del datore di lavoro di risolvere il rapporto di lavoro nel caso di superamento del periodo massimo di conservazione del posto secondo le previsioni del comma 4 dell'art.21 del CCNL del 6.7.1995, nel testo risultante dalle modifiche apportate dall'art.10, comma 2, del CCNL del 14.9.2000 oppure nel caso di dichiarazione dell'assoluta inidoneità del lavoratore a qualunque proficuo lavoro.

Appare evidente che in questo secondo caso, la decisione dell'ente è sostanzialmente ed oggettivamente vincolata, in quanto non potrebbe in alcun modo giustificarsi il mantenimento in servizio di un lavoratore, nonostante una certificazione medica che vieti l'adibizione dello stesso a una qualunque attività lavorativa a causa della sua assoluta e permanente inidoneità psico-fisica.

Alla luce di quanto detto risulta chiaro che il "può" non si riferisce anche alla corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso che, invece, è sempre dovuta in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro per causa di malattia e, quindi, anche nel caso in cui questa trova il suo fondamento nella dichiarazione di assoluta e permanente inabilità a qualsiasi proficuo lavoro, intervenuta prima della scadenza del periodo massimo di conservazione del posto per malattia. Si tratta di una clausola contrattuale che trova il suo preciso fondamento nell'art. 2110, comma 2 del codice civile che, ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro richiama l'art. 2118 dello stesso codice civile in materia di preavviso.

Infatti, poiché nel caso di assenza per malattia, per definizione, non è possibile il rispetto del periodo di preavviso lavorato, il contratto prevede direttamente la corresponsione al dipendente dell'indennità sostitutiva del preavviso stesso.

Segnaliamo, infine, che il recente DPR 29/10/2001 n. 461 (G.U. n. 5 del 7/1/2002) all'art, 15, comma 3, prescrive: "In conformità all'accertamento sanitario di inidoneità assoluta a qualsiasi impiego e mansione, l'Amministrazione procede, entro 30 giorni dalla ricezione del verbale della Commissione, alla risoluzione del rapporto di lavoro..."

**Quesito: L 12. Il termine di preavviso previsto dall'art. 39 del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche decorre anche in caso di assenza per malattia del dipendente? E' possibile, in costanza dell'assenza per malattia, applicare la previsione contenuta nel comma 5 del citato art. 39 e procedere alla risoluzione consensuale del rapporto?**

In caso di malattia, il decorso del periodo di preavviso resta sospeso, con diritto del lavoratore al relativo trattamento economico, sino alla guarigione, dopo la quale riprende a computarsi, o se questa non si verifica, sino alla fine del periodo contrattuale di conservazione del posto per malattia.

Tuttavia, nel caso in cui vi sia la volontà di entrambe le parti di risolvere tempestivamente il rapporto di lavoro (evitandosi gli effetti di cui al punto precedente) può trovare applicazione la previsione di cui all'art. 39, c. 5, del CCNL del 6.7.95, come sostituito dall'art. 7 del CCNL del 13.5.96; in virtù di tale disposizione, infatti, la parte che riceve la comunicazione di licenziamento o di dimissioni, con il necessario consenso alla parte che ha inviato la comunicazione medesima, ha la facoltà di risolvere il rapporto immediatamente o anche durante il periodo di preavviso; pertanto, quindi, le parti ben possono accordarsi nel senso di eliminare del tutto o ridurre in parte il periodo di preavviso.

**Quesito: L 13. Nel caso si intenda procedere alla risoluzione di un contratto di formazione e lavoro prima della sua scadenza, qual è il termine di preavviso ? Come deve calcolarsi la relativa indennità sostitutiva?**

Riteniamo utile precisare quanto segue:

1) l'art. 7, c. 7, del CCNL 14.9.2000 dispone che il periodo di preavviso, nel caso del contratto a termine, debba essere quantificato computando un giorno di preavviso "per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente

stabilito e con ..... “; pertanto, nel caso in esame tenuto conto che per contratto di formazione è stata contrattualmente stabilita una durata di 12 mesi, il periodo di preavviso avrà una durata di 24 gg;

2) per il computo all'interno dell'indennità sostitutiva del preavviso anche degli oneri riflessi, si rinvia alla circolare n. 63486 del 17.2.1997 dell' INPDAP, trattandosi di materia estranea alla competenza contrattuale.

**Quesito: L 14. Al fine della risoluzione del rapporto di lavoro conseguente all'applicazione dell'art. 21, commi 4 e 4 bis del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche, è necessario attendere in ogni caso il superamento del periodo di comporto?**

L'applicazione della previsione dell'art. 21, comma 4 (nel testo modificato dall'art. 10. c.2, del CCNL 14.9.2000) e comma 4 bis (introdotto dall'art. 13 del CCNL 5.10.2001), non presuppone necessariamente il superamento del periodo di comporto previsto dallo stesso art. 21, commi 1 e 2, del CCNL del 6.7.1995.

Infatti, ove, come nel caso in esame, sia il lavoratore interessato a far valere preventivamente la sua assoluta e permanente incapacità allo svolgimento delle mansioni proprie del profilo di appartenenza, viene meno la ragione stessa della tutela della disciplina della malattia: conservare al lavoratore il posto per un certo periodo di tempo in modo da consentirgli la ripresa dell'attività lavorativa a seguito dell'intervenuta guarigione.

Nel momento in cui tale possibilità di recupero al lavoro viene definitivamente esclusa dalla documentazione medica esibita dal dipendente, non ha alcuna giustificazione la necessità di attendere il superamento del periodo di comporto.

Del resto, lo stesso lavoratore non ha atteso tale momento per far valere la sua inidoneità alle mansioni del proprio profilo.

Pertanto, nel momento in cui il lavoratore ha esibito la documentazione medica trova applicazione l'art. 10, c. 2, del CCNL del 14.9.2000 in virtù del quale, ove possibile in relazione alla struttura organizzativa ed alle dotazioni organiche dell'ente, questo può utilizzare il lavoratore assolutamente e permanentemente inidoneo alle mansioni del proprio profilo

in mansioni equivalenti, o, con il suo consenso anche in mansioni di profilo di categoria inferiore. Ove ciò non sia possibile (come nel vostro caso per mancanza di posti disponibili), ai sensi dell'art. 21, c. 4-bis, introdotto dall'art. 13 del CCNL del 5.10.2001, l'ente può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, corrispondendo all'interessato l'indennità sostitutiva del preavviso.

**Quesito: L15. E' ancora vigente l'art. 16 del D. Lgs. 503/1992 (trattenimento in servizio, a domanda, per un biennio oltre i limiti fissati per il collocamento a riposo) ? A quali amministrazioni si applica ?**

L'art. 16 del D. Lgs. 503/1992 (che consente il trattenimento in servizio, a domanda, per un biennio oltre i limiti fissati per il collocamento a riposo) deve ritenersi tuttora vigente perché volto a contenere la spesa pensionistica nel quadro del riordinamento del sistema previdenziale dei lavoratori privati e pubblici operato dallo stesso decreto ai sensi dell'articolo 3 della legge 23 ottobre 1992, n. 421: si tratta, in sostanza, di una norma previdenziale che non potrebbe in nessun caso ritenersi disapplicata ai sensi dell'art. 69 del D. Lgs. 165/2001 (già art. 72 del D. Lgs. 29/93).

Il citato art. 16 ha introdotto un principio generale valido per tutto il pubblico impiego ed è quindi applicabile anche alle Camere di Commercio. Il punto è stato efficacemente chiarito, ad esempio, dall'ordinanza del 18.7.2000 del Tribunale di Trani - Sezione Appello Lavoro, secondo la quale *“tale norma ha introdotto un principio generale di ulteriore perseguibilità del servizio per un biennio, che deve ritenersi valido per tutto il c.d. pubblico impiego, indipendentemente ed al di là delle discipline specifiche proprie dei singoli settori dell'impiego, dal momento che la norma non reca alcuna precisazione o specificazione che ne delimiti in qualsiasi modo l'applicabilità. Pertanto tale norma si sovrappone e si aggiunge ai principi peculiari di ciascun settore d'impiego, e non risulta costruita affatto in termini di alternatività con le previsioni delle normative speciali di settore...”*.

**Quesito: L16. La dipendente che receda dal rapporto durante il periodo di prova ha diritto al pagamento delle ferie maturate e non godute per causa a lei non imputabile?**

Questa Agenzia ha già chiarito che la monetizzazione delle ferie, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, deve ritenersi consentita, oltre che nei casi espressamente indicati nel CCNL, **in ogni caso in cui la mancata fruizione delle stesse non sia imputabile al dipendente perché determinata da eventi oggettivi di carattere impeditivo.**

*Nel caso specifico, però, il problema potrebbe essere un altro: infatti, se abbiamo ben interpretato l'e-mail inviataci, la vostra dipendente, dopo l'assunzione, ha prestato effettivo servizio per un solo mese e non ha completato il periodo di prova.*

Per il personale in prova, l'art. 14 bis, comma 5, del CCNL del 6.7.1995 **legittima il recesso solo decorsa la metà del periodo di prova** (e quindi dopo uno o tre mesi di effettivo servizio a seconda della categoria di inquadramento). **Solo in tale ipotesi, al dipendente spetta anche il pagamento delle ferie maturate e non godute, come testualmente previsto dal comma 7 dello stesso articolo.**

*Se invece il recesso è avvenuto prima che fosse decorso il periodo minimo stabilito per la prova esso costituisce inadempimento di un obbligo contrattuale e, come tale, non può comportare il pagamento del compenso per ferie non godute.*

<p style="text-align: center;"><b>CAPO VII</b> <b>DISCIPLINA DELL'INQUADRAMENTO DEL PERSONALE TRASFERITO</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Ambito di applicazione</b> <b>(Art. 26 CCNL del 5/10/2001)</b></p> <p>1. Il presente Titolo II disciplina i criteri di inquadramento ed il trattamento economico da applicare nei confronti del personale del comparto dei Ministeri, nonché del personale dell'ANAS, in occasione di processi di mobilità, già attuati o da attuare, a seguito di trasferimento e di deleghe di funzioni e competenze statali al sistema delle autonomie locali ai sensi delle disposizioni contenute nell'art.7 della legge n.59/1997 e successivi decreti attuativi .</p>	<p style="text-align: center;"><b>Gli orientamenti applicativi Aran sono in fondo al capo.</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Nuovo inquadramento professionale del personale trasferito</b> <b>(Art. 27 CCNL del 5/10/2001)</b></p> <p>1. Il personale del comparto dei Ministeri di cui all'art.26, con decorrenza dalla data di effettiva messa a disposizione con le relative risorse finanziarie, è inquadrato nelle categorie e nei profili del vigente sistema di classificazione del comparto Regioni-Autonomie Locali, previsti dall'allegato A del CCNL del 31.3.1999, secondo le indicazioni contenute nella tabella di equiparazione di cui all'art.5 del DPCM del 14.12.2000 n.446. Sono comunque fatti salvi gli effetti derivanti dagli inquadramenti già operati dagli enti del comparto con decorrenza anticipata rispetto a quella stabilita.</p> <p>2. Con decorrenza dalla data di inquadramento di cui al comma 1, al personale del comparto dei Ministeri trasferito presso gli enti del comparto, si applicano esclusivamente le disposizioni sul trattamento normativo ed economico previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali.</p> <p>3. Per il biennio economico 2000-2001, al suddetto personale competono i soli incrementi tabellari del trattamento economico derivanti dal CCNL del comparto Ministeri relativi a tale periodo contrattuale.</p> <p>4. Il personale dell'ANAS è inquadrato, con decorrenza dalla data di effettiva messa a disposizione con le relative risorse finanziarie, nelle categorie e nei profili del vigente sistema di classificazione, secondo le indicazioni contenute nella tabella di equiparazione allegata al DPCM 22.12.2000, n. 448.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Inquadramento retributivo del personale trasferito</b> <b>(Art. 28 CCNL del 5/10/2001)</b></p> <p>1. Il rapporto di lavoro del personale trasferito, in applicazione delle disposizioni del presente contratto, continua senza interruzioni, con l'ente di destinazione.</p> <p>2. Al lavoratore trasferito è riconosciuta integralmente l'anzianità di servizio maturata presso l'amministrazione o l'ente di provenienza, che è utile agli effetti di tutti gli istituti del CCNL del comparto Regioni-Autonomie Locali, relativi alla disciplina del rapporto di lavoro, che ad essa facciano espresso riferimento.</p> <p>3. Al fine della determinazione del trattamento economico complessivo da attribuire al personale trasferito dallo Stato e della specificazione delle diverse voci retributive che lo</p>	

<p>compongono, gli enti prendono in considerazione i seguenti elementi fissi e continuativi: stipendio tabellare iniziale, indennità integrativa speciale, l'importo delle posizioni di sviluppo economico conseguite secondo le previsioni del vigente sistema di classificazione del personale, retribuzione individuale di anzianità (RIA), indennità di amministrazione.</p> <p>4. Per le finalità di cui al comma 3, relativamente al personale trasferito dall'ANAS, gli enti prendono in considerazione gli elementi fissi e continuativi previsti per il personale delle aree dall'art. 4 del DPCM 22.12.2000, n. 448.</p> <p>5. Nell'ipotesi in cui l'importo complessivo del trattamento fisso e continuativo di cui ai commi 3 e 4, in godimento presso l'amministrazione o l'ente di provenienza, sia superiore a quello derivante dal nuovo inquadramento, ai sensi dell'art.27, presso l'ente di destinazione, l'eventuale differenza viene conservata a titolo di retribuzione individuale di anzianità.</p> <p>6. Il personale delle ex carriere direttive dei ruoli ad esaurimento trasferito, in applicazione del presente contratto, presso enti del comparto Regioni-Autonomie Locali è inquadrato nella categoria D, posizione economica D5; la quota residua del trattamento economico fisso e continuativo in godimento viene conservata a titolo di retribuzione individuale di anzianità.</p> <p>7. Gli enti possono stabilire, in sede di contrattazione decentrata integrativa, la collocazione del personale trasferito in una posizione di sviluppo economico superiore, nell'ambito della medesima categoria di inquadramento, rispetto a quella derivante dall'applicazione dell'art.27, sino a concorrenza del valore annuo corrispondente alla ex indennità di amministrazione in godimento. Gli effetti economici di tale collocazione non sono considerati ai fini dell'applicazione della disciplina dell'art.16, comma 1, del CCNL dell'1.4.1999.</p>	
--	--

**Disciplina contrattuale nella fase transitoria  
(Art. 29 CCNL del 5/10/2001)**

1. Fermo restando, con decorrenza dalla data di inquadramento, la applicazione al personale trasferito della disciplina generale prevista dai contratti collettivi di lavoro vigenti nel comparto Regioni-Autonomie Locali e nel rispetto del principio della continuità del rapporto di lavoro, nella fase di transizione, le parti convengono che la disciplina degli istituti di seguito individuati debba avvenire sulla base dei criteri di gestione per gli stessi stabiliti:
- a. ferie: i dipendenti conservano tutti i diritti loro spettanti in materia di ferie maturate e non fruito presso l'amministrazione di appartenenza nell'anno in cui si è operato il trasferimento; da quest'ultima data trova applicazione l'art.18 del CCNL del 6.7.1995 e il dipendente può fruire delle ferie non fruito, previa autorizzazione del dirigente in relazione alle esigenze di servizio, entro il primo semestre dell'anno successivo;
  - b. malattia: i periodi di assenza per malattia fruiti sino al momento del trasferimento sono comunicati agli enti di destinazione e sono computati secondo la disciplina dell'art.21 del CCNL del 6.7.1995;
  - c. aspettative: i periodi di aspettativa per motivi di famiglia e personali, di congedi per la formazione, di congedi dei genitori, di congedi per eventi e cause particolari già fruiti dal dipendente sono ugualmente comunicati all'ente di destinazione ai fini dell'applicazione della disciplina di tali istituti contenuta negli artt.11, 13, 14, 16, 17 e 18 del CCNL del 14.9.2000;
  - d. rapporto a tempo parziale: i lavoratori trasferiti con rapporto di lavoro a tempo parziale conservano tale tipologia di contratto anche in condizione di eventuale soprannumero rispetto alla percentuale stabilita nell'art.4, comma 2, del CCNL successivo del 14.9.2000; a tal fine il lavoratore, all'atto del trasferimento, presenta specifica domanda per la conferma del rapporto a tempo parziale, in deroga ad ogni termine temporale.

**ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN**

**Quesito: J 2. Il trasferimento del personale del Ministero del Lavoro alle Province sta causando notevoli problemi e disagi. Come bisogna procedere per l'inquadramento di detto personale?**

Il problema relativo all'inquadramento e alla gestione del personale trasferito di recente dal Ministero del Lavoro è stato segnalato al Comitato di settore del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali, suggerendo la formulazione di specifiche direttive all'ARAN per la sottoscrizione di un apposito contratto collettivo nazionale con la specificazione delle regole organiche di comportamento per tutti gli enti, in analogia a quanto è stato già fatto, sia pure con ritardo, per il personale ATA trasferito dagli Enti Locali al Ministero della pubblica istruzione.

Occorre anche tener presente che nei prossimi mesi diverse decine di migliaia di dipendenti dei Ministeri (e non solo) saranno coinvolti nei processi di trasferimento alle Regioni e alle Autonomie locali, con analoghi problemi gestionali.

Suggeriamo, pertanto, di soprassedere, per il momento, ad assumere iniziative autonome per la sistemazione del personale in questione, ritenendo che sia assolutamente indispensabile la formulazione di una disciplina a livello nazionale, anche per evitare la adozione di atti difformi da ente a ente con prevedibili e ingiustificate disparità di trattamento.

Tenuto conto, peraltro, che in pratica il totale accollo degli oneri dovrà avvenire dal gennaio 2001, riteniamo che analoga decorrenza possa essere data anche alla applicazione degli istituti giuridici ed economici del contratto collettivo del personale degli enti locali. Sussistono, pertanto, tutte le condizioni, anche quelle temporali, per una adeguata e doverosa tutela di tutto il personale di recente acquisizione. Ad ogni modo, riteniamo utile anticipare alcuni elementi di



riflessione in ordine alle questioni attinenti le modalità di inquadramento ed il relativo trattamento economico del personale trasferito dal Ministero del lavoro, che tengano conto dei contenuti del DPCM del 9.10.1999:

1. il DPCM citato ha previsto una specifica tabella di equiparazione tra l'ordinamento statale e quello degli enti locali anche se viene riferita al pregresso modello delle qualifiche funzionali; lo stesso DPCM garantisce al personale interessato, con trattamento economico fisso e continuativo le voci retributive: stipendio, i.i.s. e indennità di amministrazione;
2. per la individuazione della corretta posizione giuridica ed economica spettante ad ogni lavoratore nel nuovo sistema di classificazione degli Enti Locali, si deve far riferimento alle stesse regole di corrispondenza stabiliti per il primo inquadramento del personale delle Autonomie alla data del 31.3.1999; se si segue questo inviolabile criterio di coerenza, non si crea alcun problema rispetto all'attuale diversa classificazione del personale statale;
3. in applicazione del punto 2, il lavoratore deve essere collocato nella posizione economica tabellare iniziale della categoria corrispondente (o del profilo corrispondente, per le posizioni B3 e D3 corrispondenti alla ex V qualifica statale e alla ex 9<sup>a</sup> qualifica statale);
4. per la questione relativa alla garanzia del trattamento economico suggeriamo di seguire questo procedimento:  
a) ricalcolare l'importo complessivo delle tre voci retributive in godimento; b) ridetrarre l'importo corrispondente alla somma della posizione tabellare attribuita e della relativa i.i.s.; c) la differenza viene conservata come assegno personale non riassorbibile.

**N.B. (29/3/2001) In riferimento alle problematiche legate al trasferimento del personale dallo Stato alle Regioni e Autonomie locali si evidenzia che è stato pubblicato in G.U. del 21/02/2001 n. 43 il D.P.C.M. 14/12/2000 "Individuazione delle modalità e delle procedure per il trasferimento del personale ai sensi dell'art. 7, comma 4, del D.Lgs. 112/98".**

**Nota esplicativa del: 16/01/2002**

**La disciplina dell'inquadramento del personale trasferito al sistema delle autonomie è attualmente contenuta nel Titolo II del CCNL del 5/10/2001.**

**Quesito: J 3. Deve essere conservata l'indennità di amministrazione al personale U.P.I.C.A. trasferito presso le Camere di commercio?**

L'indennità di amministrazione di cui fruisce il personale statale trasferito al sistema delle autonomie, in attuazione dei processi di decentramento amministrativo, deve essere ricompresa tra le voci del trattamento economico fisso e continuativo che occorre conservare al personale che viene inquadrato nei singoli enti di destinazione; tale previsione è stata espressamente prevista, ad esempio, per il personale del Ministero del Lavoro, con il DPCM del 9.10.1998 in G.U. n. 3 del 5.1.1999.

Per maggior chiarezza, dobbiamo anche precisare che il complessivo trattamento fisso e continuativo che deve essere conservato al personale di che trattasi, corrisponde alla sommatoria delle seguenti voci: stipendio tabellare, indennità integrativa speciale, indennità di amministrazione.

Sulla base di detto valore complessivo riteniamo che debba essere effettuato l'inquadramento nel sistema di classificazione del personale camerale con la attribuzione: del nuovo stipendio tabellare iniziale, della indennità integrativa speciale e di un assegno personale non riassorbibile di importo pari alla somma ancora residua che deve essere garantita al lavoratore rispetto a quella complessiva determinata con i criteri sopra specificati.

**Nota esplicativa del: 16/01/2002**

**La disciplina dell'inquadramento retributivo del personale trasferito al sistema delle autonomie è attualmente contenuta nell'art. 28 del CCNL del 5/10/2001.**

**Quesito: J 7. Come deve essere attuato il primo inquadramento giuridico ed economico del personale statale transitato alle Regioni e Autonomie locali in attuazione del D.Lgs. 112/98?**

In riferimento alla questione in oggetto riteniamo utile precisare che il Comitato di settore del comparto Regioni e Autonomie locali ha, di recente, trasmesso un apposito atto di indirizzo per la definizione di un contratto collettivo nazionale rivolto a disciplinare le modalità di inquadramento, anche economico, di tutto il personale statale che è stato o sarà trasferito al sistema delle Autonomie, in attuazione del decentramento amministrativo di cui alla legge n. 59 del 1998.

La fase di confronto con le organizzazioni sindacali è stata già avviata e auspichiamo la conclusione delle trattative in tempi ragionevolmente brevi. Segnaliamo, intanto, che sulla G.U. n. 43 del 21.2.2001, è stato pubblicato il DPCM 14 dicembre 2000, n. 446 che fornisce le indicazioni per il primo inquadramento automatico del personale interessato.

**Nota esplicativa del: 16/01/2002**

**La disciplina dell'inquadramento del personale trasferito al sistema delle autonomie è attualmente contenuta nel Titolo II del CCNL del 5/10/2001.**

**Quesito: J 16. Personale trasferito dai ministeri: da quando deve farsi decorrere il relativo inquadramento ? Come deve essere calcolato l'onere da trasferire per il salario accessorio di detto personale ? Da quando deve decorrere il relativo finanziamento?**

Riteniamo utile fornire i seguenti elementi di chiarimento:

- l'inquadramento alle dipendenze del vostro Ente del personale trasferito dal comparto Ministeri deve decorrere dalla data coincidente con la messa a disposizione anche delle risorse finanziarie destinate a coprire gli oneri del trattamento economico sia fondamentale che accessorio;
- l'importo del trasferimento degli oneri per il salario accessorio dovrebbe essere calcolato secondo la media annuale pro-capite vigente nel Ministero di provenienza;
- la data da cui decorre il finanziamento deve essere chiaramente indicata ad ogni ente al momento della materiale assegnazione delle risorse, nel senso che deve essere chiaramente specificato il periodo dal quale gli oneri vengono trasferiti dal bilancio statale a quello dell'ente locale;
- dalla data di copertura degli oneri (fondamentali e accessori), può decorrere anche l'inquadramento con la conseguente applicazione, al personale interessato, di tutte le regole dei contratti collettivi di lavoro degli enti locali (progressione economica e sviluppo verticale, retribuzione di posizione e di risultato, produttività, incentivi e indennità varie, ecc.);
- resta confermato che per il biennio 2000-2001 al personale dei ministeri competono i soli incrementi economici del trattamento tabellare, con esclusione di quello correlato alla indennità di amministrazione.

Possiamo infine precisare che la disciplina del Titolo II del CCNL del 5.10.2001 ha inteso salvaguardare in modo deciso il bilancio dei singoli enti, riaffermando il principio guida di tutto il processo di decentramento che collega strettamente il trasferimento del personale alle risorse necessarie per sostenerne i relativi oneri, senza gravare ulteriormente a carico della finanza locale.

**Quesito: J18. E' possibile chiarire chi sono i destinatari della previsione contenuta nell'art. 28 del CCNL del 5.10.2001 ?**

Si ritiene che, per evidenti ragioni di coerenza, la disciplina dell'art. 28 del CCNL del 5.10.2001 debba essere applicata anche nei confronti di tutti i lavoratori comunque interessati al passaggio diretto delle amministrazioni dello Stato a quelle degli enti locali.

Eventuali comportamenti diversi (sia migliorativi che peggiorativi) non trovano alcuna giustificazione e potrebbero, quindi, apparire arbitrari.

Per ciò che attiene al caso specifico sottoposto, riteniamo che le regole della riassorbibilità di trattamenti economici superiori in godimento del dipendente trasferito possa trovare applicazione solo nei casi in cui essa è specificamente ed espressamente prevista.

<b>TITOLO V</b> <b>NORME DISCIPLINARI</b>	<b>Gli orientamenti applicativi aran sono i fondo al Capo</b>
<p style="text-align: center;"><b>Doveri del dipendente</b> <b>(Art. 23 CCNL del 6/7/95)</b></p> <p>1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepo- nendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.</p> <p>2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Amministrazione e i cittadini.</p> <p>3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Amministrazione anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;</li> <li>b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell' art. 24 L. 7 agosto 1990 n. 241;</li> <li>c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;</li> <li>d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge 7 agosto 1990 n. 241, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione nonché attuare le disposizioni dell'amministrazione in ordine della legge 4 gennaio 1968 n. 15 in tema di autocertificazione;</li> <li>e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente del servizio;</li> <li>f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;</li> <li>g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico - fisico in periodo di malattia od infortunio;</li> <li>h) eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a che l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;</li> <li>i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;</li> <li>j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;</li> <li>k) non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non</li> </ul>	

<p>siano di servizio;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>l) non chiedere nè accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;</li><li>m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;</li><li>n) comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;</li><li>o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;</li><li>p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri.</li></ul>	
--	--



**Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 5/10/2001**

Le parti prendono atto della piena applicabilità, anche in mancanza di un qualunque richiamo espresso nell'ambito della disciplina contrattuale relativa al Comparto Regioni-Autonomie Locali, delle procedure di conciliazione ed arbitrato previste dallo specifico Contratto Collettivo Nazionale Quadro del 23.1.2001 a tutte le controversie concernenti il rapporto di lavoro insorte presso enti del comparto.

<p style="text-align: center;"><b>Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro (Art. 25 CCNL del 5/10/2001)</b></p> <p>1. Gli enti adottano, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale di cui al CCNL dell'1.4.1999, con proprio atto il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione Europea del 27.11.1991, n.93/131/CEE. Le parti, allo scopo di favorire linee guida uniformi in materia, allegano a titolo esemplificativo uno specifico codice-tipo.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Codice disciplinare (Art. 25 CCNL del 6/7/1995)</b></p> <p>1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'<b>art. 59 d.lgs.n. 29/1993</b>, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;</li> <li>b) rilevanza degli obblighi violati;</li> <li>c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;</li> <li>d) grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;</li> <li>e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;</li> <li>f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.</li> </ol> <p>2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4 e 5, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.</p> <p>3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.</p> <p>4. La sanzione disciplinare del minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;</li> <li>b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi pubblico;</li> <li>c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;</li> <li>d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;</li> <li>e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall' articolo 6 della l. n. 300/70;</li> <li>f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati;</li> <li>g) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'amministrazione, agli utenti o ai terzi.</li> </ol> <p>L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Amministrazione e destinato</p>	<p style="text-align: center;"><b>ora art. 55 del D.Lgs. n. 165/2001</b></p>

<p>ad attività sociali a favore dei dipendenti.</p> <p>5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;</li> <li>b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;</li> <li>c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;</li> <li>d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;</li> <li>e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;</li> <li>f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;</li> <li>g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;</li> <li>h) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti o di terzi;</li> <li>i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell' art. 1 della L. 300 del 1970;</li> <li>j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;</li> <li>k) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'Amministrazione agli utenti o a terzi.</li> </ol> <p>6. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste nel comma 5, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nel medesimo comma, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al comma 7 lett. a);</li> <li>b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Amministrazione o ad essa affidati;</li> <li>c) rifiuto espresso del trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio;</li> <li>d) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un periodo superiore a dieci giorni consecutivi lavorativi;</li> <li>e) persistente insufficiente rendimento o fatti che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;</li> <li>f) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.</li> <li>g) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.</li> </ol> <p>7. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) recidiva, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro superiori o altri dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;</li> <li>b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;</li> <li>c) condanna passata in giudicato: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. per i delitti di cui all'art. 15, comma 1, lettere a) , b), c), d), e) ed f) della legge</li> </ol> </li> </ol>	
---	--



<p>1990, n. 55, modificata ed integrata dall' art. 1, comma 1 della legge 18 gennaio 1992, n. 16;</p> <p>2. per gravi delitti commessi in servizio;</p> <p>d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegue l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.</p> <p>e) violazioni intenzionali dei doveri non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.</p> <p>8. Il procedimento disciplinare, ai sensi dell' art. 24, comma 2, deve essere avviato anche nel caso in cui sia connesso con procedimento penale e rimane sospeso fino alla sentenza definitiva. La sospensione è disposta anche ove la connessione emerga nel corso del procedimento disciplinare. Qualora l'amministrazione sia venuta a conoscenza dei fatti che possono dar luogo ad una sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento disciplinare è avviato nei termini previsti dall' art. 24, comma 2, dalla data di conoscenza della sentenza.</p> <p>9. Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del comma 8 è riattivato entro 180 giorni da quando l'amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva.</p> <p>10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.</p> <p>11. Il codice di cui al comma 10 deve essere pubblicato tassativamente entro quindici giorni dalla data di cui all' art. 2 comma 2 e si attua dal quindicesimo giorno successivo a quello dell'affissione.</p>	
--	--

<p style="text-align: center;"><b>Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare</b> <b>(Art. 26 CCNL del 6/7/1995)</b></p> <p>1. L'Amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.</p> <p>2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.</p> <p>3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Sospensione cautelare in caso di procedimento penale</b> <b>(Art. 27 CCNL del 6/7/1999)</b></p> <p>1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.</p> <p>2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'articolo 25 commi 6 e 7.</p> <p>3. L'amministrazione, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, può prolungare anche successivamente il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni di cui al comma 2.</p> <p>4. Resta fermo l'obbligo di sospensione nei casi previsti dall'art. 15, commi 1, 2, 3 e 4 della legge n. 55/90, come sostituito dall' articolo 1, comma 1, della legge 18.1.92 n. 16.</p> <p>5. Nei casi previsti dai commi precedenti si applica quanto previsto in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale dall'art. 25 commi 8 e 9.</p> <p>6. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione fissa mensile e gli assegni del nucleo familiare, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, anche se pensionabile.</p> <p>7. In caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento con formula piena, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare, verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio.</p> <p>8. Quando vi sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.</p>	

## ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

### **Quesito: I 1. Quali sono i criteri per strutturare l'ufficio competenze per le sanzioni disciplinari?**

Ciascuna amministrazione deve individuare, in base al proprio ordinamento, la struttura organizzativa competente per le sanzioni disciplinari. Il CCNL del 6.7.1995 non ha fornito indicazioni ulteriori trattandosi di materia rimessa alla potestà organizzativa dei singoli enti. La struttura così individuata provvede a tutti gli adempimenti previsti dall'art. 24 del predetto CCNL e adotta l'atto conclusivo del procedimento (la sanzione) che, ricordiamo, non è un provvedimento amministrativo ma è affidato alla competenza dei dirigenti che la esercitano con i poteri e le capacità del privato datore di lavoro ai sensi dell'art. 4, comma 2, del D.Lgs. 29/93 e successive modificazioni ed integrazioni.

**Nota: Il rinvio all'art. 4, comma 2 del D. Lgs. 29/93 deve intendersi riferito all'art. 5, comma 2 del D. Lgs. 165/2001**

### **Quesito: I 2. E' ancora prevista la destituzione di diritto in caso di licenziamento a seguito di condanna penale?**

L'art. 25, comma 7, del CCNL del 6.7.1995, nella parte in cui prevede il licenziamento senza preavviso, non ha reintrodotto la cosiddetta destituzione di diritto già censurata dalla Corte Costituzionale, in quanto il licenziamento non è mai automatico, richiedendosi in ogni caso l'apertura di un procedimento disciplinare nel corso del quale l'amministrazione è libera di valutare i fatti in modo del tutto autonomo.

### **Quesito: I 3. In caso di licenziamento disciplinare con preavviso, disposto ai sensi dell'art. 25 del CCNL del 6.7.1995, da quale data decorre il termine prescritto dall'art. 39 del CCNL? La decorrenza può essere stabilita nella lettera di comminazione della sanzione disciplinare? E nel caso che prima che inizi a decorrere il termine di preavviso o durante tale decorrenza insorga una malattia, quali effetti si hanno sul termine di preavviso?**

In tale ipotesi il termine di preavviso decorre dal primo giorno utile, determinato in base alla previsione dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 6.7.1995 (nel testo modificato dal CCNL integrativo del 13.5.1996), successivo alla data di "notifica" del licenziamento disciplinare. Circa gli effetti della malattia sui termini di preavviso, deve considerarsi applicabile, in via analogica, il principio privatistico per cui le diverse ipotesi di assenza dal lavoro sospendono il decorso del preavviso. E ciò trova la sua spiegazione nella circostanza che fino alla scadenza del periodo di preavviso il rapporto è ancora giuridicamente attivo e quindi trovano applicazione ancora tutti gli istituti ad esso attinenti.

### **Quesito: I 4. E' possibile sospendere dal servizio un dipendente inquisito ma non rinviato a giudizio? Quali sono i provvedimenti restrittivi della libertà personale?**

La sospensione cautelare di un dipendente inquisito ma non rinviato a giudizio è espressamente prevista, come preciso obbligo dell'amministrazione, nel comma 1 dell'art. 27 del CCNL del 6.7.1995. Nel caso previsto dal comma 2 dello stesso articolo, invece, come pure nel caso in cui cessi la misura restrittiva della libertà personale che costituisce il presupposto per l'applicazione del comma 1 dell'art. 27 (v. art. 27, comma 3), la sospensione cautelare presuppone che il dipendente sia stato rinviato a giudizio.

Circa il concetto di misura restrittiva della libertà personale, riteniamo che il CCNL abbia inteso fare riferimento alla detenzione in carcere ed alle analoghe misure (arresti domiciliari) che comportano una impossibilità della prestazione.

**Nota: In materia di sospensioni cautelari dal servizio a seguito di procedimento penale si vedano anche gli artt. 94, 58 e 59 del D. Lgs. 267/2000 e la L. 97/2001**

### **Quesito: I 5. Lo stato di malattia del lavoratore è di ostacolo al suo licenziamento?**

Lo stato di malattia di un dipendente non impedisce l'adozione di decisioni sanzionatorie da parte del datore di lavoro, qualora, naturalmente, ricorrano tutte le condizioni e i presupposti previsti dalla vigente disciplina legislativa e contrattuale.

### **Quesito: I 6. Qual è l'organo competente per l'impugnazione delle sanzioni disciplinari?**

Nel merito del quesito formulato, non possiamo che rinviare all'art. 6 del contratto collettivo nazionale quadro del 23.1.2001 in materia di conciliazione ed arbitrato che, in alternativa al ricorso all'autorità giudiziaria, disciplina un particolare strumento di impugnativa delle sanzioni disciplinari, individuando anche l'organismo competente.

**Nota: Si veda anche l'ipotesi di accordo del 13.11.2001 sull'interpretazione autentica del richiamato art. 6 e i chiarimenti forniti dalla Cabina di Regia**

### **Quesito: I 7. E' possibile concedere al dipendente la contemporanea doppia tutela prevista all'art. 24, 2^ comma del CCNL del 6/7/1995?**

In relazione al quesito formulato, siamo del parere che l'espressione contenuta nell'art. 24, comma 2, del CCNL del 6.7.1994 secondo la quale "...eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato..." debba essere intesa nel senso che l'una soluzione esclude l'altra; in altri termini il lavoratore è libero di scegliere tra le due alternative non può pretendere di avvalersi di entrambe.

Questa alternativa, naturalmente, è posta dal contratto a tutela del corretto rapporto tra le due parti interessate (datore di lavoro e lavoratore); nulla vieta, peraltro, al datore di lavoro di consentire la doppia tutela, qualora ritenga di non aver interesse ad escluderla.

**Quesito: I 8. In materia di sanzione disciplinare a fronte dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 59 del D.Lgs. 29/93 e qual è la funzione del dirigente di assegnazione del dipendente sanzionato?**

In materia di procedimento e sanzioni disciplinari l'art. 24 del CCNL del 6.7.1995, si attiene alle previsioni generali contenute nell'art. 59 del D.Lgs n. 29/93.

Tale previsione, da un lato, demanda all'autonomia delle singole amministrazioni l'individuazione dell'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, dall'altro, stabilisce anche i limiti delle competenze stesse dell'ufficio, in quanto dispone che esso avvia il procedimento disciplinare su segnalazione del capo della struttura cui è assegnato il lavoratore e che, nel caso che le sanzioni applicabili siano il rimprovero verbale e la censura, è, addirittura, lo stesso capo della struttura di assegnazione del lavoratore ad avviare il procedimento disciplinare e ad applicare tali sanzioni.

La prima previsione si giustifica, evidentemente, con la circostanza che il legislatore, in coerenza con l'impianto generale del D.Lgs n. 29/93, ha inteso velocizzare al massimo i poteri gestionali del dirigente in materia anche di personale e le relative, conseguenti, responsabilità.

Infatti, poiché le sanzioni disciplinari si collegano ad una violazione, più o meno grave, degli obblighi lavorativi, principali ed economici, scaturenti dal contratto individuale di lavoro e dalle direttive per la corretta esecuzione delle prestazioni lavorative impartite dal datore di lavoro pubblico ai sensi dell'art.2104 del codice civile, è evidente che è proprio il capo della struttura, il dirigente, il soggetto sicuramente più idoneo a valutare il comportamento tenuto concretamente dal lavoratore a decidere se attivare o meno il procedimento disciplinare, direttamente se trattasi di violazioni sanzionabili con il rimprovero verbale o la censura, indirettamente, con la segnalazione all'ufficio per i procedimenti disciplinari negli altri casi. Pertanto, nel caso di fatti, disciplinarmente rilevanti, conosciuti o comunque rilevati da soggetti diversi dal dirigente di assegnazione del dipendente, essi dovranno essere direttamente e tempestivamente comunicati a quest'ultimo per le opportune valutazioni ed iniziative.

Quest'ultimo, nell'esercizio dei poteri decisionali allo stesso spettanti in materia organizzativa e gestionale, potrà anche decidere di non attivare la procedura disciplinare, ma ne assumerà ogni possibile conseguenza, sotto il profilo della responsabilità personale per il cattivo andamento, ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs n. 23/99, della gestione del personale. Ugualmente tale responsabilità verrà in considerazione nel caso in cui la mancata attivazione del procedimento disciplinare sia da ricondurre solo a mera inerzia o ad eccessivo lassismo del dirigente stesso.

Nel primo caso, a fronte di una precisa informativa in tal senso da parte di altre dirigenti o di altri dipendenti, è difficile ipotizzare una decisione del dirigente di non avviare il procedimento disciplinare, senza dovere necessariamente e dettagliatamente motivare la sua decisione, motivazione che comunque potrebbe anche non bastare ad evitargli di incorrere nella responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs n. 29/93.

**Nota: Il rinvio agli artt. 59 e 21 del D. Lgs. 29/93 deve intendersi riferito, rispettivamente, agli artt. 55 e 21 del D. Lgs. 165/2001**

**Quesito: I 9. Nel caso di una sanzione disciplinare emessa qualche anno fa, per la quale il dipendente ha presentato ricorso al Collegio arbitrale di disciplina mai costituito dall'ente, è possibile oggi applicare il CCNQ in materia di procedimento di conciliazione ed arbitrato? La mancata attivazione del collegio può creare situazioni di responsabilità?**

Riteniamo necessario precisare che nella particolare fattispecie prospettata non è più possibile procedere all'impugnazione della sanzione disciplinare in sede di collegio arbitrale sulla base delle previsioni del CCNQ del 23.1.2001, dato il rilevante lasso di tempo intercorso rispetto al momento della irrogazione della sanzione disciplinare. Infatti, questa non solo è intervenuta ma è stata anche già (e tempestivamente) impugnata dal lavoratore in sede conciliazione ed arbitrato secondo la disciplina allora vigente, in via esclusiva, dell'art. 59, comma 7, del D. Lgs. n. 29/1993.

In proposito, già in passato quest'Agenzia aveva avuto modo di sottolineare l'assoluta necessità per gli enti di procedere alla tempestiva costituzione del Collegio arbitrale previsto dall'art. 59 del D. Lgs. n. 29/1993 (oggi art. 55 del D.Lgs. n. 165/2001), trattandosi di un preciso obbligo di legge finalizzato alla tutela della posizione del lavoratore nel caso di sanzioni disciplinari.

Infatti, come sottolineato dalla dottrina in materia (v. S.Mainardi, Sanzioni disciplinari e responsabilità, in F.Carinci e M.D'Antona (diretto da) Il Lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, Commentario, Milano 2000, e M.Barbieri, Impugnazione dei lodi arbitrali in materia disciplinare e giudice competente, in LPA, II, 517, nota 3), l'art. 55, comma 7 del D. Lgs. n. 165/2001 ha configurato un vero e proprio diritto del lavoratore all'impugnazione della sanzione disciplinare dinanzi al collegio arbitrale di disciplina. Da tale premessa, la dottrina perviene alla conclusione,

senz'altro condivisibile, che la mancata costituzione o attivazione del suddetto collegio determina l'invalidità della sanzione e non semplicemente l'onere per il lavoratore di rivolgersi all'autorità giudiziaria per la medesima impugnativa. Neppure viene considerato possibile lasciare indefinitamente sospesa nel tempo la sanzione, con la facoltà di riattivare la procedura arbitrale solo successivamente a notevole distanza di tempo dal momento dell'irrogazione della sanzione. Infatti, in tali casi verrebbe penalizzato l'impianto garantistico stabilito dal legislatore, al di là di ogni limite di ragionevolezza.

Pertanto, alla luce di quanto detto, non possiamo che concludere che non essendosi determinata l'invalidità della sanzione disciplinare, a seguito dell'inadempimento dell'obbligo di legge di costituire il collegio di conciliazione ed arbitrato, pure in presenza di una precisa impugnazione dinanzi ad esso della sanzione disciplinare da parte del lavoratore, evidentemente non può porsi un problema di applicazione in materia del CCNQ relativo alla nuova disciplina delle procedura di conciliazione ed arbitrato.

In relazione alla situazione concreta prospettata, ed alla conseguente impossibilità di applicare effettivamente la sanzione disciplinare a suo tempo irrogata, si potrà eventualmente procedere all'accertamento delle responsabilità di coloro che hanno consentito, attraverso l'inadempimento dell'obbligo di legge, il determinarsi della situazione stessa e la conseguente invalidità della sanzione.

**Quesito: I 10. Nell'applicazione della disciplina della riammissione in servizio del dipendente sospeso per procedimento penale e conseguente conguaglio, devono essere riconosciute le ferie?**

La disciplina in materia di sospensione cautelare del dipendente sottoposto a procedimento penale e di riammissione dello stesso a seguito di sentenza definitiva di assoluzione, contenuta nell'art.27 del CCNL del 6.7.1995, ricalca la precedente regolamentazione di cui agli artt.91 e ss. del Testo Unico degli impiegati civili dello Stato di cui al DPR n.3/1957.

In particolare, le conseguenze della revoca della sospensione trovavano la loro disciplina nell'art.97 del citato DPR n.3/1957, che indicava anche gli elementi retributivi che, in tale ipotesi, erano esclusi dalla "restitutio in integrum" e quindi non dovevano essere corrisposti al dipendente riammesso in servizio a seguito di sentenza definitiva di assoluzione.

Pertanto, poiché, come sopra detto, la disciplina contrattuale si è mossa nell'ambito delle preesistenti regole pubblicistiche, "privatizzandole", riteniamo che un utile supporto applicativo possa essere desunto dalla giurisprudenza che si è andata consolidando in relazione alla succitata disciplina pubblicistica.

In proposito può essere richiamata la recente pronuncia del Consiglio di Stato, Commissione Speciale Pubblico Impiego, n.475 del 5.2.2001, che è intervenuta, con riferimento al citato art.97, comma 1, del DPR n.3/1957, proprio in materia di riconoscimento del periodo di congedo ordinario ad un dipendente sospeso dal servizio a seguito di procedimento penale.

In tale sede, il Consiglio di Stato ha escluso il riconoscimento al dipendente del periodo di congedo ordinario (ferie) sul presupposto che a causa della mancata prestazione di servizio, derivante dalla sospensione cautelare, viene meno la causa stessa del congedo ordinario, dato che mancando la prestazione lavorativa non si rende necessario il recupero delle energie psico-fisiche del lavoratore e quindi il godimento delle ferie.

**Quesito: I 11. Quando deve essere applicato l'istituto della revoca della sospensione cautelare al dipendente sottoposto a procedimento penale? Come devono essere calcolati gli interessi e la rivalutazione monetaria? Sono cumulabili i due compensi? Quali sono le disposizioni in materia?**

In base all'art.27, comma 7, il conguaglio di quanto corrisposto al lavoratore a titolo di assegno alimentare nel periodo di sospensione cautelare con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio può avvenire solo in presenza di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento con formula piena; su tale punto non esplica alcun effetto la recente disciplina della legge 97/2001; nel senso della necessità di una sentenza definitiva ai fini del conguaglio depone anche il parere dell'Avvocatura Generale dello Stato (n. 59676 del 18/5/2001) reso in un caso analogo relativo alla corrispondente disciplina della sospensione cautelare del comparto Ministeri.

Ove la sospensione cautelare venga revocata a seguito di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento con formula piena, per effetto della restituito in integrum che trova la sua giustificazione nella necessità di evitare ogni possibile pregiudizio per il dipendente, questi ha diritto alla rivalutazione e agli interessi sulle somme arretrate aventi natura retributiva, secondo un orientamento giurisprudenziale consolidatosi in materia già nella vigenza degli artt.88 e 97 del T.U. sugli impiegati civili dello Stato (cfr. ad es. TAR Veneto, sez. I, 21.7.1987 n.24; Cons. St., sez. IV, 23.3.1987 n.166; TAR Abruzzo, Pescara, 22.9.1987 n.431).

In relazione a tale profilo occorre tenere presente anche la recente disciplina in materia di criteri e modalità per la corresponsione degli interessi e della rivalutazione monetaria per ritardato pagamento degli emolumenti retributivi, pensionistici ed assistenziali a favore dei pubblici dipendenti contenuta nell'art.22, comma 36, della legge 23.12.1994, n.724. Tale articolo, infatti, stabilisce che, a partire dall'1.1.1995, l'importo dovuto a titolo di interessi legali sui crediti relative alle retribuzioni dei dipendenti, deve essere portato in detrazione dalle somme spettanti a titolo di rivalutazione monetaria. In virtù di tale previsione, il divieto di applicazione congiunta della rivalutazione monetaria e degli interessi legali da essa introdotta, trova applicazione solo a partire dalla citata dell'1.1.1995, e conseguentemente ne sono esclusi quegli emolumenti il diritto alla percezione dei quali sia maturato in data antecedente al 31.12.1994. Ulteriori indicazioni in materia sono contenute anche nel successivo Decreto del Ministero del Tesoro 1 settembre 1998 n.352.

**Quesito: I 12. Sospensione cautelare dal servizio del dipendente sottoposto a procedimento penale. Principio della restitutio in integrum quando la sanzione disciplinare non sia idonea a coprire tutto il periodo di sospensione cautelare.**

Trascriviamo, per ogni utile valutazione; parere n. 59676 del 18 maggio 2001 dell'Avvocatura Generale dello Stato

“Con le note in epigrafe codesto Ministero chiede di conoscere il parere di questa Avvocatura circa gli effetti prodotti da una ordinanza di annullamento di una misura coercitiva personale emessa ex art. 309, comma 9, c.p.p. su un provvedimento di sospensione cautelare dal servizio adottato obbligatoriamente ex art. 27, comma 1, del vigente CCNL comparto Ministeri (la disciplina contrattuale è identica nel CCNL delle regioni e delle autonomie locali) a carico di dipendente destinatario di detto provvedimento coercitivo.

In particolare evidenza codesto Ministero la necessità di chiarire se, una volta annullato il provvedimento restrittivo che ha fatto venir meno il sinallagma contrattuale con ogni conseguente riammissione in servizio del dipendente, quest'ultimo abbia o meno diritto di conseguire la c.d. “restituito in integrum”, e cioè la corresponsione del trattamento economico non percepito nella fase di efficacia della misura coercitiva poi annullata.

Ritiene al riguardo questa Avvocatura Generale di dover anzitutto premettere che è ormai giurisprudenza assolutamente consolidata che il periodo di sospensione cautelare sofferta dal dipendente pubblico deve necessariamente essere computato nella sospensione sanzionatoria irrogata in esito al procedimento disciplinare successivo al giudicato penale, con ogni conseguente diritto del medesimo dipendente di conseguire la ricostruzione della posizione giuridica ed economica per il periodo di sospensione cautelare previa deduzione dei periodi di tempo corrispondenti alla irrogata sospensione della qualifica nonché alla condanna penale inflitta, ancorché eventualmente scontata (Ad. Plen. 16 giugno 1999, n. 15; Sez VI, 17 ottobre 2000, n. 5540).

E' conseguentemente opinione del massimo giudice amministrativo che il dipendente sottoposto a procedimento penale potrà ottenere la c.d. “restituito in integrum” all'esito del procedimento stesso, qualora i fatti a suo carico si dimostrassero infondati o qualora, pur se condannato, non sia possibile attivare a suo carico il procedimento disciplinare.

Dai superiori principi discende, ad avviso di questa Avvocatura Generale, che nella fattispecie esposta nelle note in epigrafe, una volta annullata in sede giurisdizionale la misura coercitiva e l'Amministrazione si determini per la riammissione in servizio del dipendente, con il venir meno della sospensione cautelare non si realizza affatto un annullamento ex tunc di tale ultimo provvedimento che, viceversa, potrà spiegare l'incidenza che gli è propria con riferimento ai profili economici all'esito della procedura amministrativa sanzionatoria, nell'ambito del contesto della doverosa attività reintegrativa di competenza dell'Amministrazione.

Tale convincimento è in linea con quanto statuito dalla giurisprudenza amministrativa che ha avuto modo di chiarire che nel processo penale la concessione della libertà provvisoria al pubblico dipendente in stato di custodia cautelare, e pertanto obbligatoriamente sospeso dal servizio, non revoca automaticamente la sospensione cautelare medesima, ma determina l'insorgere nell'Amministrazione dell'obbligo di provvedere alternativamente o alla riammissione in servizio, così restaurando ma con effetto ex nunc il sinallagma contrattuale, ovvero alla sospensione cautelare facoltativa esercitando un potere discrezionale. (Sez. IV. 15 maggio 1995, n. 335).

Quindi la riammissione in servizio deve avvenire con riserva di adottare ulteriori provvedimenti nel momento in cui abbia termine il procedimento disciplinare instaurato dall'Amministrazione a carico del dipendente a seguito del giudicato penale (Cons. Giustizia Amm. Sic. 2 novembre 1992, n. 315).

Conclusivamente l'avviso di questa Avvocatura Generale è nel senso che la corresponsione degli emolumenti non percepiti nella fase di efficacia della misura giurisdizionale cautelare non possa avvenire all'atto della riammissione in servizio, e ciò anche in relazione alla fondamentale circostanza che lo stesso art. 27, comma 7, del CCNL, non solo non prevede diversamente ma laddove dispone il conguaglio degli importi percepiti nella fase di efficacia della sospensione cautelare rinvia in modo esplicito ad un momento successivo al formarsi del giudicato penale.”

**Quesito: I 13. Spetta la monetizzazione delle ferie non fruito anche nel caso di un dipendente riammesso in servizio dopo un periodo di sospensione cautelare?**

L'art.18 del CCNL del 6.7.1995, ha contrattualizzato gli effetti della legge n.937/1977, stabilendo che il dipendente ha diritto a fruire nel corso dell'anno solare, in aggiunta ai giorni di ferie, anche a ulteriori quattro giorni di riposo, da utilizzare ai sensi ed alle condizioni stabilite nella citata legge n.937/1977.

In tal modo, qualificando le quattro giornate della legge n.937/1977 come giornate di riposo, in virtù di tale art.18, le stesse sono state sostanzialmente assimilate alle ferie, come ritenuto anche dal Consiglio di Stato nel precedente assetto pubblicistico (Cons.Stato, VI, 20.10.1986, n.802, che qualificava tali giornate non come permessi ma piuttosto come congedo ordinario sia pure in presenza di un differente procedimento amministrativo predisposto ai fini della loro fruizione).

Tale assimilazione ai giorni di ferie risulta ancora più evidente ove si consideri che l'art.52, comma 5, del CCNL del 14.9.2000 espressamente stabilisce che, in caso di mancata fruizione delle quattro giornate di riposo di cui all'art.18, comma 6, del CCNL del 6.7.1995, al dipendente deve essere corrisposto lo stesso trattamento economico previsto per i

giorni di ferie.

Pertanto, la circostanza che, in base alla legge n.937/1977 richiamata espressamente nello stesso art.18, comma 6, che i giorni di riposo sono concessi a domanda dell'interessato e sono monetizzate solo per esigenze di servizio non sembra costituire un ostacolo giuridico insuperabile.

Infatti, analoga regola vale anche per la monetizzazione delle ferie, dato che a tal fine è ugualmente richiesto che la mancata fruizione da parte del dipendente debba essere imputata a ragioni di servizio. Tuttavia nessuno ha mai dubitato che le ferie possano ugualmente essere monetizzate anche nei casi in cui la mancata fruizione delle stesse trovi la sua giustificazione in eventi oggettivi ed imprevedibili, non riconducibili in alcuna precisa volontà in tal senso del dipendente (si pensi al caso della risoluzione del rapporto di lavoro per superamento del periodo di comporto, con la conseguente monetizzazione delle ferie comunque non godute nel corso del rapporto per lo stato di malattia del dipendente, e quindi non solo di quelle non fruite per ragioni di servizio; al caso delle dimissioni o del licenziamento del dipendente con la conseguente impossibilità di fruire delle ferie nel periodo di preavviso e la monetizzazione delle stesse, anche in questo caso senza alcuna limitazione solo a quelle non godute per motivi di servizio).

Pertanto, anche nel caso delle quattro giornate di riposo, sulla base della evidenziata assimilazione delle stesse alle ferie e dei principi di logica e buon senso, si ritiene che possa trovare applicazione il principio per cui ai fini della monetizzazione è sufficiente comunque che la mancata fruizione non sia in alcun modo riconducibile ad una precisa volontà del dipendente. Inoltre, nella particolare fattispecie in esame, a sostegno di tale tesi, vi è anche la circostanza che la mancata fruizione, pur mancando le precise esigenze di servizio richieste dalla legge n.937/1977, deriva dal "factum principis", dall'adozione da parte del datore di lavoro di un provvedimento di sospensione, successivamente caducato dall'autorità giudiziaria.

Diversamente ritenendo, è indubbio il danno che deriverebbe al dipendente dalla circostanza di non aver utilizzato i giorni di riposo già maturati per effetto del provvedimento di sospensione e di non ricevere neppure il compenso sostitutivo, nonostante il venir meno della sospensione stessa.

Evidentemente, ai fini della monetizzazione si terrà conto della disciplina all'epoca applicabile (e cioè il compenso forfetario di L.8500 giornaliera lorde, ai sensi dell'art.1, comma 3, della legge n.937/1977). Infatti, sulla base dei principi generali in materia di efficacia dei contratti collettivi, la particolare previsione dell'art.52, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, che equipara il trattamento economico da riconoscere in caso di mancato godimento dei quattro giorni della legge n.937/1977 a quello delle ferie, trova applicazione solo per l'ipotesi di mancata fruizione successiva alla stipulazione dello stesso CCNL (e quindi successivamente al 14.9.2000).

Per il futuro si evidenzia anche che la formulazione letterale della clausola contrattuale, che fa solo un riferimento generico all'ipotesi di "mancata fruizione", consente di sostenere che la "monetizzazione" possa avere luogo in qualunque ipotesi di mancata fruizione, anche volontaria, e non solo limitatamente a quella derivante da esigenze di servizio o da eventi indipendenti dalla volontà del lavoratore.

Per ciò che attiene all'altro punto, quello della monetizzazione delle giornate di riposo relative al periodo temporale antecedente all'effettivo rientro in servizio del dipendente (9.10.2000), ma successivo alla decorrenza del termine di reintegrazione in servizio stabilito nel provvedimento del giudice (26.11.1998), riteniamo di dovere esprimere parere negativo.

A tal fine riteniamo utile precisare che la disciplina in materia di sospensione cautelare del dipendente sottoposto a procedimento penale e di riammissione dello stesso a seguito di sentenza definitiva di assoluzione, contenuta nell'art.27 del CCNL del 6.7.1995, ricalca la precedente regolamentazione di cui agli artt.91 e ss. del Testo Unico degli impiegati civili dello Stato di cui al DPR n.3/1957.

In particolare, le conseguenze della revoca della sospensione trovavano la loro disciplina nell'art.97 del citato DPR n.3/1957, che indicava anche gli elementi retributivi che, in tale ipotesi, erano esclusi dalla "restitutio in integrum" e quindi non dovevano essere corrisposti al dipendente riammesso in servizio a seguito di sentenza definitiva di assoluzione.

Pertanto, poiché, come sopra detto, la disciplina contrattuale si è mossa nell'ambito delle preesistenti regole pubblicistiche, "privatizzandole", riteniamo che ai fini di un'adeguata soluzione al caso prospettato, un utile supporto applicativo possa essere desunto dalla giurisprudenza che si è andata consolidando in relazione alla succitata disciplina pubblicistica.

In proposito può essere richiamata la recente pronuncia del Consiglio di Stato, Commissione Speciale Pubblico Impiego, n.475 del 5.2.2001, che è intervenuta, con riferimento al citato art.97, comma 1, del DPR n.3/1957, proprio in materia di riconoscimento del periodo di congedo ordinario ad un dipendente sospeso dal servizio a seguito di procedimento penale. In tale sede, il Consiglio di Stato ha escluso il riconoscimento al dipendente del periodo di congedo ordinario (ferie) sul presupposto che, a causa della mancata prestazione di servizio, derivante dalla sospensione cautelare, viene meno la causa stessa del congedo ordinario, dato che mancando la prestazione lavorativa non si rende necessario il recupero delle energie psico-fisiche del lavoratore e quindi il godimento delle ferie.

Poiché, come si è detto, le quattro giornate di riposo sono sostanzialmente assimilabili alle ferie e presuppongono, evidentemente, ai fini della loro maturazione e fruizione, la presenza in servizio del dipendente, riteniamo che tale principio possa valere anche nello specifico caso in esame.

**Quesito: I 14. Gli effetti applicativi di una sanzione disciplinare sono sospesi in presenza di un certificato medico attestante uno stato di malattia? E' vero che la impugnazione della sanzione disciplinare non produce la sospensione della stessa?**

Nel merito del quesito formulato, riteniamo utile precisare, preliminarmente, che lo stesso, per la sua rilevanza, è stato sottoposto all'attenzione dello specifico Comitato giuridico operante presso questa Agenzia, al quale partecipano, oltre a dirigenti dell'ARAN docenti di diritto del lavoro e qualificati esperti in materia giuslavoristica.

Nel corso della riunione del 25.7.2001, il citato Comitato giuridico in proposito ha evidenziato che nessuna di legge o di contratto prevede la sospensione della sanzione della sospensione, legittimamente adottata, in presenza di certificazione medica attestante la sussistenza di uno stato morboso del dipendente nei giorni stabiliti per l'esecuzione della stessa.

Pertanto, una volta adottata la sanzione e comunicata allo stesso (nel caso del rimprovero scritto, della multa e della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione l'applicazione della sanzione coincide con la comunicazione datoriale all'interessato della sanzione adottata), la stessa produce integralmente i suoi effetti nel senso che nei giorni stabiliti il lavoratore deve essere allontanato dal servizio. Conseguentemente, la mancata presenza al lavoro e l'invio della certificazione medica da parte del dipendente per gli stessi giorni intervengono rispetto ad una situazione per la quale il rapporto di lavoro era già stato sospeso in quanto il dipendente stesso era già stato allontanato dal lavoro, in esecuzione del provvedimento disciplinare, e pertanto non possono al riguardo esplicare alcuna efficacia sospensiva dell'esecuzione dello stesso provvedimento disciplinare, in mancanza di una espressa disposizione legislativa o contrattuale che la preveda.

Qualche perplessità suscita, invece, l'affermazione secondo la quale la vigente regolamentazione, legale e contrattuale, in materia di procedimento e sanzioni disciplinari non prevederebbe la sospensione della sanzione disciplinare in caso di impugnazione della medesima.

Si ricorda in proposito l'art.55 del D.Lgs.n.165/2001 (che ha sostituito il precedente art.59 del D.Lgs.n.29/1993) che al comma 7 dispone: "Ove i contratti collettivi non prevedano procedure di conciliazione, entro venti giorni dall'applicazione della sanzione, il dipendente anche per mezzo di un procuratore o dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, può impugnarla dinanzi al collegio arbitrale di disciplina dell'amministrazione in cui lavora. Il collegio emette la sua decisione entro novanta giorni dall'impugnazione e l'amministrazione vi si conforma. Durante tale periodo la sanzione resta sospesa".

Su tale previsione legale si è inserito il CCNQ in materia di procedure di conciliazione ed arbitrato sottoscritto in data 21 gennaio 2001. L'art.6 di tale CCNQ, efficace dal 31.1.2001 espressamente disciplina l'impugnazione delle sanzioni disciplinari dinanzi ai soggetti e secondo le modalità stabilite nell'art.2 dello stesso CCNQ. In via provvisoria, sempre nel rispetto delle procedure previste dal nuovo CCNQ, l'impugnazione può essere presentata anche dinanzi ai soggetti di cui all'art.55, commi 8 e 9. Particolare rilievo acquista, in relazione all'oggetto del quesito, il comma 9 dello stesso art.6 che espressamente dispone: "Le sanzioni disciplinari restano sospese fino alla definizione della controversia, salvo il caso di rinuncia di cui al comma precedente".

Ugualmente, si ritiene che la sospensione intervenga anche nel caso di ricorso all'autorità giudiziaria, limitatamente alla durata del tentativo di conciliazione, sulla base di una lettura congiunta degli artt.65, 66 e 56 del D.Lgs.n.265/2001.

**Quesito: I 15. Quali sono le sentenze pronunciate dal giudice penale che precludono l'ulteriore corso del procedimento disciplinare? Il procedimento disciplinare deve essere avviato anche quando sia connesso con un procedimento penale?**

Riteniamo utile precisare quanto segue:

a) ove il fatto posto in essere dal dipendente costituisca al tempo stesso illecito disciplinare e reato, solo la sentenza penale irrevocabile di assoluzione che dichiara che il fatto non sussiste o che l'impiegato non lo ha commesso (per cui il giudice deve dare indicazione nel dispositivo ai sensi dell'art.530 CPP) sarà preclusiva del procedimento disciplinare, ai sensi dell'art.653 del CPP; invece, trattandosi di sentenza diversa da quella sopra indicata, l'amministrazione può sicuramente procedere in sede disciplinare ove il fatto, già contestato in sede penale, costituisca anche una precisa infrazione disciplinare;

b) in relazione allo specifico punto dell'avvio del procedimento disciplinare, rileviamo che l'art.25, comma 8, del CCNL del 6.7.1995 stabilisce che l'Ente è tenuto (atto dovuto) ad avviare la relativa procedura anche nel caso in cui la rilevanza disciplinare sia connessa con il procedimento penale, anche se dopo rimane sospesa fino alla sentenza definitiva. Solo nel caso in cui l'amministrazione sia venuta a conoscenza dei fatti che possono dar luogo a sanzione disciplinare a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento disciplinare può essere avviato nei termini previsti dall'art.24, comma 2, (20 giorni dalla data di conoscenza) della sentenza.

Ove, invece, l'ente sin dall'inizio della vicenda era a conoscenza del fatto (o ne è venuto a conoscenza nel corso dei diversi gradi del procedimento penale) e non ha avviato il procedimento disciplinare, il mancato rispetto del termine di cui all'art.24, comma 2, del CCNL del 6.7.1995 determina la preclusione di ogni possibilità di avvio tardivo del procedimento disciplinare. Si tratterebbe di un comportamento omissivo, in contrasto con le previsioni contrattuali, che potrebbe essere fonte di responsabilità, anche alla luce delle previsioni dell'art.24, comma 4, del CCNL del 6.7.1995.



**Quesito: I 16. Quali sono gli strumenti per l'impugnazione delle sanzioni disciplinari? Per l'efficacia del CCNQ in materia di conciliazione e arbitrato è necessario il suo recepimento in un atto regolamentare dell'ente locale? Se si è possibile limitare con detto regolamento il diritto di impugnare le sanzioni disciplinari?**

Riteniamo utile precisare che:

a) in materia di impugnazione delle sanzioni disciplinari, in alternativa al ricorso giurisdizionale, il dipendente può avvalersi delle procedure di conciliazione ed arbitrato, di cui all'art. 6 del CCNQ del 23.1.2001; per ciò che attiene alla particolare problematica della possibile sopravvivenza dei collegi di conciliazione cui all'art. 55, commi 7, 8, e 9, del D.Lgs. n. 165/2001, rimandiamo alla nota esplicativa formulata dalla specifica Cabina di Regia istituita per l'applicazione delle nuove procedure di conciliazione e arbitrato, consultabile sul nostro sito internet: [www.aranagenzia.it](http://www.aranagenzia.it), nell'ambito della voce "chiarimenti" prevista all'interno del "collegamento a Cabina di Regia"

b) riteniamo che un regolamento comunale (quindi una manifestazione di volontà unilaterale del datore di lavoro pubblico) non possa introdurre regole limitative di un particolare diritto oggettivo riconosciuto al lavoratore sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva; infatti il CCNQ in materia di conciliazione ed arbitrato non ha carattere meramente obbligatorio e programmatico, ma trova diretta ed immediata applicazione a far data dalla sua definitiva stipulazione (23.1.2001).

**Nota: Si veda anche l'ipotesi di accordo del 13.11.2001 sull'interpretazione autentica del richiamato art. 6**

**Quesito: I17. Ai fini dell'applicazione dell'art. 27, comma 7 del CCNL del 6.7.1995, la sentenza che abbia dichiarato l'intervenuta prescrizione del reato è equivalente a quella di assoluzione o proscioglimento "con formula piena"?**

Siamo del parere che l'art. 27, comma 7 del CCNL del 6.7.1995 non sia applicabile al caso della sentenza che dichiara l'intervenuta prescrizione del reato.

Infatti, il citato art. 27, comma 7 si riferisce in via esclusiva alle sentenze definitive di assoluzione o proscioglimento "con formula piena" espressione che, seppure tecnicamente poco precisa, va riferita, a nostro parere, ai soli casi di assoluzione (o proscioglimento) con una delle seguenti formule: "il fatto non sussiste"; "l'imputato non lo ha commesso"; "il fatto non costituisce reato"; "il fatto non è previsto dalla legge come reato" (art. 530, comma 1 c.p.p.).

Resta fermo, in ogni caso, che l'Ente in relazione al medesimo fatto per il quale è intervenuta la sentenza di prescrizione, ove costituisca illecito disciplinare, può sempre avviare il procedimento di cui all'art.24 del CCNL del 6.7.1991.

**TITOLO VI  
TRATTAMENTO ECONOMICO**

**CAPO I  
ISTITUTI DI CARATTERE GENERALE**

**Trattamento tabellare  
(Art. 13 CCNL 31/3/1999)**

1. Il trattamento tabellare iniziale del personale inserito nelle categorie A, B, C e D è indicato nella tabella **allegato B**. Esso corrisponde alla posizione economica iniziale di ogni categoria, salvo che per i profili delle categorie B e D di cui all'art. 3, comma 7, per i quali il trattamento tabellare iniziale corrisponde, rispettivamente, ai valori economici complessivi indicati nelle posizioni B3 e D3.
2. La progressione economica all'interno della categoria secondo la disciplina dell'art. 5 si sviluppa, partendo dal trattamento tabellare iniziale individuato nel comma 1, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive risultanti dalla tabella B.

*N.B. La disciplina dell'art. 13 del CCNL del 31/3/1999 è stata integrata dall'art. 4, comma 6, del CCNL del 5/10/2001*

**Stipendi tabellari  
(Art. 1 CCNL del 5/10/2001)**

1. I benefici economici del presente contratto si applicano al personale del comparto Regioni-Autonomie Locali in servizio alla data dell'1.1.2000 o assunto successivamente.
2. Il valore delle posizioni economiche iniziali e di sviluppo delle diverse categorie stabilito nella tabella C del CCNL stipulato il 1° aprile 1999 è incrementato degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata tabella A, alle scadenze ivi previste.
3. A seguito della attribuzione degli incrementi indicati nel comma 2, i valori economici annuali delle posizioni iniziali e di sviluppo del sistema di classificazione sono rideterminati, a regime, con decorrenza dall'1.1.2001, secondo le indicazioni della allegata tabella B.
4. Sono confermati: l'indennità integrativa speciale, come definita nell'allegato A del CCNL del 14.9.2000, la retribuzione individuale di anzianità nonché gli altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile.

**Effetti dei nuovi stipendi  
(Art. 2 CCNL del 5/10/2001)**

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto di parte economica relativa al biennio 2000-2001, gli incrementi di cui al comma 2 dell'art.1 hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella tabella A, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

Alcuni orientamenti applicativi Aran sul trattamento economico **non diversamente collocabili** si trovano in fondo al Capo. Sono presneti anche alcuni orientamenti relativi ai **compensi per incarichi**, pur trattandosi di materia non contrattuale

<p>2. Salvo diversa espressa previsione del CCNL dell'1.4.1999 e del CCNL del 14.9.2000, gli incrementi delle posizioni economiche iniziali e di sviluppo del sistema di classificazione previsti nell'art.1, comma 2, hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio alle medesime posizioni.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Tredicesima mensilità (Art. 3 CCNL del 5/10/2001)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gli enti corrispondono ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato una tredicesima mensilità nel periodo compreso tra il 10 ed il 18 dicembre di ogni anno.</li> <li>2. L'importo della tredicesima mensilità è pari alla retribuzione individuale mensile di cui all'art.52, comma 2, lett. c) del CCNL del 14.9.2000, spettante al lavoratore nel mese di dicembre, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi.</li> <li>3. Nel caso di riclassificazione del personale, ai sensi dell'art.4 del CCNL del 31.3.1999, trova applicazione la medesima disciplina prevista nel comma 2.</li> <li>4. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.</li> <li>5. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, la tredicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato o frazione di mese superiore a 15 giorni ed è calcolata con riferimento alla retribuzione individuale mensile di cui al comma 2 spettante al lavoratore nell'ultimo mese di servizio.</li> <li>6. I ratei della tredicesima non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico e non sono dovuti al personale cessato dal servizio per motivi disciplinari.</li> <li>7. Per i periodi temporali che comportino la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità, relativo ai medesimi periodi, è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico.</li> </ol>	

#### ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

**Quesito: Y19. Le assenze per congedo parentale influiscono sulla determinazione dell'importo della tredicesima mensilità?**

Siamo del parere che per la disciplina delle assenze per congedo parentale, (ex astensione facoltativa per maternità) ai fini della 13^mensilità debbano essere tenute presenti le seguenti fonti:

- l'art. 34, comma 5, del d. lgs. n. 151 del 2001, che esclude, per detti periodi, gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità;
- l'art. 17, comma 5 del CCNL del 14.9.2000 che afferma, per i medesimi periodi e limitatamente ai primi trenta giorni retribuiti per intero, la non riducibilità delle sole ferie.

Dobbiamo dedurre, pertanto, che il CCNL ha introdotto una regola di miglior favore solo per quanto riguarda le ferie, mentre ha implicitamente confermato la non utilità dei periodi di assenza per congedo parentale (sia quelli retribuiti al 100% che quelli retribuiti al 30%) ai fini della determinazione del valore della 13<sup>a</sup> mensilità.

Questa regola di carattere speciale per la tipologia di assenza del congedo parentale, riteniamo che debba trovare autonoma applicazione anche a seguito della sottoscrizione del CCNL del 5.10.2001 che, all'art. 3, ha dettato una disciplina generale della 13<sup>a</sup> mensilità sostanzialmente confermativa di quella pubblicistica sino ad allora vigente.

Tale lettura applicativa trova conferma anche nelle direttive che, nella specifica materia, ha pronunciato l'INPDAP con la circolare n.49 del 27.11.2000, e il Dipartimento della Funzione Pubblica con la circolare 16.11.2000, n.14/00.

**Quesito: Y20. Come deve essere calcolata la tredicesima mensilità in relazione ai periodi lavorativi prestati in misura superiore a 15 giorni nel mese?**

Riteniamo che, per la individuazione del comportamento corretto relativamente alla quantificazione delle quote di tredicesima da corrispondere al personale che ha prestato attività lavorativa per periodi superiori a 15 giorni, debba essere tenuto presente il contenuto del comma 3 dell'art. 5 del CCNL del 5.10.2001 che testualmente prevede che "...la tredicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato o frazione di mese superiore a 15 giorni...".

L'espressione "mese" o "frazione di mese", secondo le consuete tecniche normative sia legislative che contrattuali devono essere sempre riferite al "mese di calendario", mentre quando si è voluto intendere un periodo consecutivo di trenta giorni è stata sempre usata una espressione diversa che non ricomprende il termine "mese".

Di conseguenza due distinti periodi lavorativi di 16 giorni in mesi diversi dello stesso anno, danno titolo a due quote di tredicesima, mentre due periodi lavorativi di 10 giorni in mesi diversi non danno alcun titolo al pagamento della tredicesima.

**Quesito: Y22. Le assenze per aspettativa nel corso dell'anno come incidono sul calcolo della tredicesima mensilità?**

Siamo del parere che per valutare gli effetti delle assenze per aspettativa, o per altre cause sospensive del rapporto di lavoro, occorre tener presente la disciplina prevista dal comma 4 dell'art. 3 del CCNL del 5.10.2001.

Tale clausola afferma che la tredicesima non spetta "per i periodi trascorsi in aspettativa ..... o altra condizione che comporti la privazione del trattamento economico".

Nella nozione di "periodo" a nostro avviso devono essere ricompresi tutti i "periodi" di assenza del lavoratore senza retribuzione nel corso dello stesso anno, sommati tra loro per valutare la proporzionale riduzione della tredicesima mensilità. Diverso è invece il caso previsto dal comma 3 del predetto art. 3, che invece considera utili i singoli periodi lavorativi superiori a trenta giorni per ogni mese di calendario.

**Quesito: Y23. Quali voci retributive devono essere ricomprese nel calcolo della tredicesima mensilità? Si può ricomprendere anche l'indennità di vigilanza o quella del personale educativo e scolastico?**

La attuale disciplina della tredicesima mensilità di cui all'art. 3 del CCNL del 5.10.2001, prende a base di calcolo gli elementi retributivi riconducibili alla nozione di retribuzione stabilita dall'art. 52, comma 2, lett. c) del CCNL del 14.9.2000: Detta nozione ricomprende: la retribuzione tabellare iniziale, gli incrementi tabellari per progressione economica, la indennità integrativa speciale, la retribuzione individuale di anzianità, la retribuzione di posizione e gli assegni ad personam a carattere continuativo e non riassorbibile.

E' evidente che nell'elenco delle predette voci retributive non possono essere ricomprese altre indennità o altri compensi contrattualmente previsti per remunerare particolari categorie di lavoratori o per compensare specifiche prestazioni.

**Quesito: Y26. Il compenso riconosciuto al dipendente incaricato di mansioni superiori ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 14.9.2000, incide anche sulla 13<sup>a</sup> mensilità?**

Al dipendente incaricato di mansioni superiori, ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 14.9.2000, viene riconosciuto il particolare compenso ivi previsto, pari alla differenza tra il trattamento economico iniziale corrispondente l'assunzione del profilo rivestito e quello iniziale corrispondente alla mansione superiore di temporanea assegnazione; conseguentemente trattandosi di una differenza tra due valori stipendiali, e quindi rientranti nell'ambito della nozione di retribuzione di cui all'art. 52, c. 2, lett. c) del CCNL, tale compenso incide, ai sensi dell'art. 13 del CCNL del 5.10.2001, nel calcolo della 13<sup>a</sup> mensilità, al dipendente, pertanto, saranno corrisposti anche i ratei di 13<sup>a</sup> mensilità, in misura corrispondente ai periodi di tempo per i quali ha svolto le mansioni superiori.

**Quesito: Y27. Quali sono gli effetti sulla 13<sup>a</sup> mensilità della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale?**

Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale trova applicazione l'art.3, comma 7, del CCNL del 5.10.2001 secondo il quale per i periodi che comportano una riduzione del trattamento

economico, il rateo della 13<sup>a</sup> mensilità, relativo a tali periodi, si riduce nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico; del resto, l'art.6, comma 9, del CCNL del 4.9.2000, relativamente al rapporto di lavoro a tempo parziale, già stabilisce, come regola generale, il principio della proporzionalità del trattamento economico alla durata della prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale, in tale ambito non può non essere ricompresa anche la 13<sup>a</sup> mensilità.

**Quesito: Y39. I periodi di congedo parentale sono utili ai fini delle ferie e della 13<sup>a</sup> mensilità ?**

Si ritiene utile precisare quanto segue:

- c) I primi 30 giorni di fruizione del congedo parentale non riducono le ferie, ma non sono utili ai fini della maturazione dei ratei della tredicesima mensilità (art.17, c.5, CCNL 14.9.2000);
- d) Gli ulteriori periodi di congedo parentale non sono utili né ai fini della quantificazione delle ferie né alla determinazione della misura della 13<sup>a</sup> mensilità (art.34, c.5, D.Lgs.n.151/2001);

La fruizione dei periodi di congedo parentale comporta la necessità di ridurre, in proporzione alla durata degli stessi, non solo le ferie ma anche i 4 giorni delle ex festività soppresse; infatti, l'art.18 del CCNL del 6.7.1995, quantificando le quattro giornate della legge n.937/1977 come giornate di riposo, le ha sostanzialmente assimilate alle ferie, come già ritenuto anche dal Consiglio di Stato nel precedente assetto pubblicistico (Cons. Stato VI 20.10.1986 n.802), che quantificava tali giornate non come permessi ma, piuttosto, come congedo ordinario sia pure in presenza di un differente procedimento amministrativo per la loro fruizione. Tale assimilazione risulta ancora più evidente ove si consideri che l'art.52, c.5, del CCNL del 14.9.2000 espressamente stabilisce che, in caso di mancata fruizione delle 4 giornate di riposo di cui all'art.18, comma 6, del CCNL del 6.7.1995, al dipendente deve essere corrisposto lo stesso trattamento economico previsto per i giorni di ferie. Pertanto, ai fini della loro maturazione, non possono non trovare applicazione le medesime regole valevoli per le ferie, con conseguente riconduzione nell'ambito della sfera dell'art.34, comma 5, del D.Lgs.n.151/2001.

**Nozione di retribuzione  
(Art. 52 CCNL del 14/9/2000)**

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione decentrata integrativa prevede diverse modalità temporali di erogazione.
2. La retribuzione corrisposta al personale dipendente dagli enti del comparto Regioni-Autonomie locali è definita come segue:
  - a) Retribuzione mensile che è costituito dal valore economico mensile previsto per la posizione iniziale di ogni categoria (A1,B1,C1,D1) nonché per le altre posizioni d'accesso previste nelle categorie B e D (B3 e D3);
  - b) Retribuzione base mensile che è costituita dal valore della retribuzione mensile di cui alla lettera a), dagli incrementi economici derivanti dalla progressione economica nella categoria nonché dall'indennità integrativa speciale, i cui valori sono i riportati nella tabella A allegata al presente CCNL;
  - c) Retribuzione individuale mensile che è costituita dalla retribuzione base mensile di cui alla precedente lettera b), dalla retribuzione individuale di anzianità, dalla retribuzione di posizione nonché da altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile;
  - d) Retribuzione globale di fatto mensile o annuale che è costituita dall'importo della retribuzione individuale per 12 mensilità cui si aggiunge il rateo della 13<sup>a</sup> mensilità nonché l'importo annuo della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali percepite nel mese o nell'anno di riferimento; sono esclusi le somme corrisposte a titolo di rimborso spese o a titolo di indennizzo nonché quelle pagate per trattamento di missione fuori sede e per trasferimento.
3. La retribuzione oraria si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile per 156. Nel caso di orario di lavoro ridotto ai sensi dell'art.22 del CCNL dell'1.4.1999 si procede al conseguente riproporzionamento del valore del predetto divisore
4. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile per 26.
5. Nell'ipotesi di mancata fruizione delle quattro giornate di riposo di cui all'art.18, comma 6 del CCNL del 6.7.1995, il trattamento economico è lo stesso previsto per i giorni di ferie.

**ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN**

**Quesito: Z 1. 1 In quali casi si deve applicare l'art. 52, comma 4, del CCNL del 14.9.2000 riguardante il divisore relativo alla retribuzione giornaliera?**

Il "divisore 26", indicato dall'art. 52 comma 4, per la determinazione del valore economico della retribuzione giornaliera, trova applicazione in tutti i casi in cui occorre retribuire (o recuperare) una prestazione lavorativa (o un periodo non lavorato) la cui durata risulti inferiore al mese.

In tal caso il numero esatto delle giornate da compensare (o da recuperare), rispetto al periodo considerato deve essere individuato escludendo, da tale periodo, tutte le domeniche che vi sono ricomprese.

Esempio: periodo lavorato da mercoledì 11 ottobre 2000 a martedì 24 ottobre 2000; giorni totali:14; giorni da retribuire:12 (14 meno le due domeniche); valore da corrispondere:12/26 del compenso mensile.

**Quesito: Z 1. 2 Quali sono gli elementi retributivi da corrispondere al personale in distacco sindacale?**

Il trattamento economico del personale in distacco sindacale a tempo pieno è chiaramente disciplinato dall'art. 47 del CCNL del 14.9.2000 che, al comma 1, specifica che ai lavoratori interessati "compete la retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c)".

Tale ultimo riferimento normativo consente di affermare che gli elementi retributivi che devono essere corrisposti al personale di che trattasi sono: lo stipendio tabellare iniziale, gli incrementi conseguiti per progressione economica, il salario di anzianità, la indennità integrativa speciale, la tredicesima mensilità, la retribuzione di posizione e gli assegni ad personam fissi e continuativi non riassorbibili.

Ne consegue che, tutti gli altri emolumenti derivanti dalla applicazione sia del contratto collettivo nazionale che del contratto decentrato, e quindi tutte le diverse indennità contrattuali, non possono essere erogati al personale nel periodo di distacco sindacale.

**Nota esplicativa del: 18/01/2002**

**La disciplina del trattamento economico del personale in distacco sindacale è attualmente integrata dall'art. 19, comma 2 del CCNL del 5/1/2001.**

**Quesito: Z 1. 3 Per la determinazione del compenso per ferie non godute quale nozione di retribuzione si deve prendere in considerazione come base di calcolo?**

Nell'ipotesi di ferie non godute ai sensi dell'art.18, comma 9 e 16, del CCNL del 6.7.1995, al lavoratore deve essere corrisposta un'indennità pari alla retribuzione che avrebbe percepito in caso di ordinaria presenza al lavoro.

Pertanto, in materia, non può che farsi riferimento alla nozione di retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c) del CCNL del 14/9/2000 che sicuramente abbraccia tutte le diverse forme di compenso che possono essere corrisposte ordinariamente al dipendente durante i periodi di presenza al lavoro.

In tal senso depone anche la disciplina degli artt.44 e 47 del CCNL del 14.9.2000 che ai fini della determinazione della trattenuta da effettuare sulla retribuzione del dipendente in occasione di scioperi brevi e della definizione del trattamento economico dei dipendenti collocati in distacco sindacale prendono in considerazione ugualmente la retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c), quella cioè più corrispondente alla effettiva misura della retribuzione del lavoratore. La ratio della previsione è evidente: da un lato, assicurare che l'entità della trattenuta retributiva sia realmente corrispondente al venire meno della prestazione lavorativa; dall'altro, consentire al lavoratore collocato in distacco sindacale la conservazione della effettiva retribuzione in godimento, in modo da dare completa attuazione al principio della piena garanzia del trattamento economico del personale che esplica attività sindacale, secondo le previsioni della legge n.300/1970 e dello specifico accordo quadro in materia di prerogative sindacali del 7.8.1998.

Pertanto, il medesimo principio di garanzia dell'effettivo trattamento economico percepito in via ordinaria, durante i periodi di presenza al lavoro, non può non trovare applicazione anche nel caso di ferie non godute nel corso di svolgimento del rapporto di lavoro.

Evidentemente, a tal fine, si terrà conto della retribuzione di cui al citato art.52, comma 2, lett. c) spettante al lavoratore nel momento in cui ha maturato (e dovrebbe utilizzare) le ferie e non certo di quella del momento, successivo, in cui deve essere pagata l'indennità.

**Nota esplicativa del: 18/01/2002**

**La lettura interpretativa di cui sopra (base di calcolo per le ferie non fruiti) è attualmente confermata dall'art. 10 del CCNL del 5/10/2001 .**

<p style="text-align: center;"><b>Struttura della busta paga (Art. 53 CCNL 14/9/2000)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Al lavoratore deve essere consegnata una busta paga, in cui devono essere distintamente specificati: la denominazione dell'ente, il nome e la categoria del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formularla (stipendio, retribuzione individuale di anzianità, indennità integrativa speciale, straordinario, turnazione ecc.) e l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto, ivi comprese le quote sindacali, sia nell'aliquota applicata che nella cifra corrispondente.</li> <li>2. In conformità alle normative vigenti, resta la possibilità del lavoratore di avanzare reclami per eventuali irregolarità riscontrate.</li> <li>3. L'ente adotta tutte le misure idonee ad assicurare il rispetto del diritto del lavoratore alla riservatezza su tutti i propri dati personali, ai sensi della legge n.675/96</li> </ol>	
<p style="text-align: center;"><b>Disapplicazione di disposizioni in contrasto con la disciplina contrattuale sul trattamento economico (Art. 21 CCNL del 1/4/1999)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nelle ipotesi di disapplicazione, ai sensi dell' <b>art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 29/93 e successive modificazioni ed integrazioni</b>, di disposizioni legislative, regolamentari o di atti amministrativi che abbiano attribuito trattamenti economici in contrasto con quelli previsti o confermati dal presente CCNL, i più elevati compensi, assimilabili al trattamento fondamentale per il loro carattere di fissità e di continuità, eventualmente percepiti dal personale sono riassorbiti nei limiti degli incrementi previsti dall'art.12; la eventuale differenza viene mantenuta ad personam.</li> <li>2. I risparmi di spesa conseguenti alla applicazione del comma 1, nonché quelli correlati alla disapplicazione di disposizioni riguardanti il trattamento economico accessorio, incrementano le risorse dell'art.15 destinate alla produttività e alle politiche di sviluppo delle risorse umane secondo la disciplina dell'art.17.</li> <li>3. La disciplina dei commi 1 e 2 trova applicazione anche nei confronti del personale inquadrato nelle dotazioni organiche delle Autorità di bacino di rilievo nazionale ai sensi delle disposizioni vigenti, anche con riferimento alla indennità, comunque denominata, prevista dall'art. 16, comma 3 della legge 253/1990 ed in godimento all'atto dell'inquadramento.</li> </ol>	<b>ora art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001</b>

#### **ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN sul trattamento economico non diversamente collocabili**

##### **Indennità integrativa speciale.**

##### **Quesito: V2.1. Quale indennità integrativa speciale deve essere riconosciuta al personale inquadrato in B1 nel caso di progressione economica orizzontale?**

L'indennità integrativa speciale di L. 12.166.621 deve essere corrisposta al personale con profilo professionale il cui trattamento iniziale corrisponde alla posizione B1, la stessa indennità è confermata anche nella eventuale progressione orizzontale sino alla posizione B4. La indennità integrativa speciale di L. 12.273.723 spetta al personale con profilo professionale il cui trattamento economico iniziale corrisponde alla posizione B3 ed è confermata sino alla progressione orizzontale in B6. Il dipendente del primo caso (con profilo in B1) può acquisire le i.i.s. del secondo caso (profilo in B3) qualora dovesse essere inquadrato in posizione B3 a seguito di selezione interna per progressione verticale.

##### **Quesito: V2.2. L'indennità integrativa speciale deve essere rivalutata a seguito della progressione economica orizzontale nella categoria?**



L'indennità integrativa speciale era collegata ai tabellari iniziali delle precedenti qualifiche funzionali e quindi nel nuovo sistema va riferita ai soli trattamenti tabellari iniziali delle nuove categorie che corrispondono alle posizioni economiche A1, B1, B3, C1, D1 e D3. Pertanto detta indennità non deve essere rivalutata per effetto della acquisizione degli incrementi del trattamento economico derivanti da progressione economica orizzontale all'interno della categoria. La questione è stata definitivamente chiarita dall'Allegato A al CCNL del 14.9.2000.

**Quesito: V2.3 Qual è l'importo esatto della indennità integrativa speciale che deve essere corrisposta al personale della categoria B?**

L'indennità integrativa speciale di L. 12.166.621 deve essere corrisposta al personale con profilo professionale il cui trattamento iniziale corrisponde alla posizione B1; la stessa indennità è confermata anche nella eventuale progressione orizzontale dello stesso personale sino alla posizione B4.

La indennità integrativa speciale di L. 12.273.723 spetta al personale con profilo professionale il cui trattamento economico iniziale corrisponde alla posizione B3 ed è confermata sino alla progressione orizzontale in B6.

Il dipendente del primo caso (con profilo in B1) può acquisire la i.i.s. del secondo caso (profilo in B3) qualora dovesse essere inquadrato in posizione B3 a seguito di selezione interna per progressione verticale.

**Quesito V2.4. L'indennità integrativa speciale deve essere rivalutata in caso di progressione economica orizzontale o verticale ?**

Si è già avuto modo di chiarire (si vedano le risposte V2.1 e V2.2 ) che l'indennità integrativa speciale era collegata ai tabellari iniziali delle precedenti qualifiche funzionali e quindi, nel nuovo sistema di classificazione, va riferita ai soli trattamenti tabellari iniziali delle nuove categorie che corrispondono alle posizioni economiche A1, B1, B3, C1, D1 e D3.

Pertanto, detta indennità **non deve essere rivalutata** per effetto della acquisizione degli incrementi del trattamento economico derivanti da **progressione economica orizzontale** all'interno della categoria (la questione è stata definitivamente chiarita, tra l'altro, dall'Allegato A al CCNL del 14.9.2000).

Si dovrà procedere alla rivalutazione dell'I.I.S., invece, in caso di **passaggio ad un profilo con trattamento iniziale in B3 per effetto di progressione verticale**.

**Assegni ad personam**

**Quesito: Y 2. Si conservano gli assegni ad personam legittimamente corrisposti in base a norme previgenti?**

Nessuna disposizione contrattuale prevede (né, del resto, poteva prevedere) il riassorbimento degli assegni ad personam legittimamente corrisposti in base a norme previgenti.

**Quesito: Y 8. Quali sono i casi di riassorbibilità degli assegni ad personam?**

*Confermiamo* la nostra opinione secondo la quale il carattere della riassorbibilità o meno degli assegni ad personam dovrebbe derivare direttamente dalla fonte (legale o contrattuale) che ha consentito la attribuzione degli stessi assegni al personale interessato.

In assenza di una esplicita previsione in materia ribadiamo altresì, che l'importo dell'assegno deve essere, di norma, considerato non riassorbibile in quanto riteniamo che la riassorbibilità, per la sua natura penalizzante, non può non essere chiaramente individuata dalla stessa fonte che ha determinato l'insorgere del diritto all'assegno in relazione alle particolari ed eccezionali condizioni che ne hanno giustificato la attribuzione.

In materia non esistono, pertanto, principi di carattere generale (di fonte legale o contrattuale) dai quali si può ricavare una regola di comportamento valida per i diversi casi che si possono verificare in concreto. Certamente non può farsi riferimento a regole presenti nei DPR di recepimento degli accordi nazionali di cui alla legge n. 93/1993, in quanto le relative disposizioni sono da considerarsi ormai totalmente disapplicate ai sensi dell'art. 69 del D. Lgs. n. 165/2001.

**Quesito: Y11. E' riassorbibile l'assegno ad personam attribuito al dipendente che per progressione verticale passa da B6 a C1?**

L'assegno personale attribuito al dipendente della posizione B6 che sia transitato nella posizione C1 deve essere riassorbito in occasione dei successivi percorsi economici orizzontali nella categoria C ai sensi dell'art. 15, comma 2, del CCNL del 31.3.1999.

**Retribuzione individuale di anzianità**

**Quesito: Y 4. E' possibile riconoscere la retribuzione individuale di anzianità maturata nell'Ente di provenienza al dipendente assunto tramite concorso?**

L'art. 12 del CCNL del 31.3.1999 stabilisce che i vincitori di concorsi interni o pubblici banditi alla data di stipulazione dello stesso sono automaticamente collocati nel nuovo sistema di classificazione, con effetto dalla data stabilita dal contratto individuale di lavoro. Il successivo art. 15, comma 1, specifica che al personale assunto dopo la stipulazione

dello stesso CCNL deve essere corrisposto il trattamento tabellare iniziale previsto per la categoria cui appartiene il profilo di assunzione secondo la disciplina dell'art. 13.

Pertanto, in presenza di tali espresse indicazioni, e stante l'impossibilità di continuare a fare riferimento all'art. 5 del DPR n. 268/87 ormai superato, dobbiamo ritenere preclusa la possibilità di riconoscere, nel caso di specie, la retribuzione individuale di anzianità maturata nell'Ente di provenienza al dipendente assunto tramite concorso. Solo nel caso di mobilità di personale tra Enti del comparto, l'art. 15, comma 3, del CCNL del 31.3.1999 prevede espressamente per il personale trasferito la conservazione della posizione economica conseguita nell'Ente di provenienza.

**Quesito: Y16. Quali sono i casi in cui è consentito proseguire nel pagamento della RIA già acquisita e quali quelli in cui non è consentito?**

Riteniamo utile fornire le seguenti indicazioni in ordine ai casi nei quali è consentito o non è consentito proseguire nel pagamento della retribuzione individuale di anzianità già acquisita da parte di un lavoratore:

- a) personale dipendente dello stesso ente transitato nella categoria superiore per effetto di selezioni interne ai sensi dell'art. 4, del CCNL del 31.3.1999 (progressione verticale): E' CONSENTITO;
- b) personale dipendente dello stesso ente vincitore di concorso pubblico per la copertura di posto di categoria superiore; NON E' CONSENTITO; (vedi art. 15, comma 1, del ccnl del 31.3.1999);
- c) personale transitato per effetto di mobilità tra enti ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. n. 165 del 2001; E' CONSENTITO; (il rapporto di lavoro prosegue senza interruzione, sia pure con la modifica del datore di lavoro; vedi anche art. 15, comma 3, del CCNL del 31.3.1999);
- d) sottufficiali dell'area di vigilanza transitati dalla categoria C alla categoria D per effetto dell'art. 29 del CCNL del 14.9.2000; E' CONSENTITO; (vedi art. 15, comma 2, del CCNL del 31.3.1999);
- e) dipendente dello stesso ente di categoria D (posizione D3) vincitore di concorso interno per la copertura di un posto di dirigente; NON SONO CONSENTITI CONCORSI INTERNI PER L'ACCESSO ALLA DIRIGENZA
- f) dipendente dello stesso ente di categoria D, vincitore di concorso pubblico per la copertura di un posto di dirigente; NON E' CONSENTITO.

**Riclassificazione in categoria inferiore a causa di malattia.**

**Quesito: Y21. Quale trattamento economico deve essere garantito al dipendente collocato nella categoria inferiore a seguito di inidoneità alle mansioni? Per il trattamento accessorio si applicano le regole correlate alla nuova categoria o alla precedente?**

Il dipendente ricollocato in una categoria inferiore a seguito del riconoscimento della inidoneità alle mansioni, ha diritto alla conservazione del trattamento economico della categoria di provenienza, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4, comma 4, della legge n. 68 del 1999.

Riteniamo che il vincolo posto dal legislatore riguardi l'intero trattamento economico con la conservazione, quindi, anche delle regole che lo disciplinano nel tempo, sia per il trattamento fondamentale che accessorio.

**Quesito: Y28. In caso di riclassificazione nella categoria inferiore per inidoneità fisica ai sensi dell'art. 21, comma 4 del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche, qual' è il trattamento economico da corrispondere al dipendente?**

Il trattamento economico del personale che per inidoneità fisica è stato riclassificato nella categoria inferiore è disciplinato dall'art. 21, comma 4, del CCNL del 6.7.1995, nel testo riformulato dall'art. 10, comma 2 del CCNL del 14.9.2000; per tale fattispecie, pertanto, deve trovare applicazione la disciplina dell'art. 4, comma 4, della legge n. 68 del 1999, che prescrive la conservazione del trattamento economico della categoria di provenienza; nel caso da voi illustrato, pertanto, non sembra corretta la attribuzione di un semplice assegno personale; di conseguenza, poiché il lavoratore aveva diritto alla conservazione del trattamento economico della superiore categoria di provenienza, tale trattamento continua ad essere erogato anche in caso di nuova riclassificazione nella medesima categoria.

**Compensi per incarichi**

**Quesito: Y 5. Quali criteri devono essere rispettati per attribuire gettoni di presenza per il personale di segreteria delle commissioni?**

Consideriamo che la problematica debba essere valutata in relazione alle specifiche disposizioni previste dalle seguenti fonti: a) la descrizione delle attività e delle competenze tipiche dei diversi profili professionali istituiti nell'ente; b) le regole in materia di incompatibilità e di autorizzazione all'espletamento di incarichi, previste dall'art. 58 del D. Lgs. n. 29/1993.

Se le prestazioni correlate alle funzioni di segreteria di Commissioni o di organismi collegiali operanti nell'ente sono chiaramente attribuite alle ordinarie competenze del profilo del dipendente interessato (e quindi in "ratione officii" secondo la chiara previsione del D. M. 6 febbraio 1998), è evidente che in tal caso le prestazioni stesse rientrano nei

normali obblighi di lavoro, vengono svolte durante l'orario di lavoro e sono retribuite con il trattamento economico fondamentale e accessorio previsto dai contratti collettivi.

Diverse sono, invece, le prestazioni correlate alla partecipazione a Commissioni, come componente o come segretario, al di fuori delle competenze ordinarie, e quindi non in "ratione officii"; in tal caso, occorre la preventiva autorizzazione dell'ente, ai sensi dell'art. 58 del D. Lgs. n. 29/1993, le attività devono essere svolte al di fuori e non a carico dell'orario di lavoro e possono essere percepiti eventuali compensi o gettoni.

Qualora il comportamento dell'ente, per il passato, sia stato difforme da quanto indicato nel primo caso, riteniamo che per il futuro non possano più essere corrisposti compensi per attività di segreteria e siamo anche del parere che non possa trovare applicazione la disciplina dell'art. 21 del CCNL dell'1.4.1999, in quanto gli oneri sostenuti hanno natura episodica e quindi non si prestano ad essere stabilizzati nel tempo con ingiustificato aggravio a carico del bilancio.

**Nota: Il rinvio all'art. 58 del D. Lgs. 29/1993 deve intendersi riferito all'art. 53 del D. Lgs. 165/2001**

**Nota: Il DM 6.2.98 è stato abrogato dal DPR 363 del 20.8.2001; tuttavia, la risposta deve ritenersi ancora valida perché la distinzione tra prestazioni connesse ai compiti e doveri d'ufficio e altre prestazioni è chiaramente delineata dall'art. 53 del D. Lgs. 165/2001**

**Quesito: Y32. Il compenso spettante al segretario di una commissione può essere corrisposto anche al responsabile di posizione organizzativa ?**

Si è già avuto modo di chiarire (v. risposte a quesiti P15, P21 e Y5) che la legittimazione a percepire compensi come quello in esame deve essere valutata in base alle regole contrattuali e, soprattutto, **alle vigenti disposizioni in materia di incompatibilità e incarichi** (art. 53 del D. Lgs. 165/2001).

E' evidente, infatti, che **la particolare disciplina prevista dall'art. 10 del CCNL del 31.3.1999** (secondo il quale il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato che assorbono ogni altra competenza accessoria e indennità, fatta eccezione per i casi previsti dall'art. 20, comma 1 CCNL 1.4.199, dall'art. 39, comma 2 CCNL 14.9.2000 e dagli artt. 8, comma 1 e 16 CCNL 5.10.2001) **è riferibile in via esclusiva agli incarichi attribuiti "ratione officii"** e quindi ai 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 non possono comportare alcun compenso ulteriore rispetto alla normale retribuzione.

Se invece l'incarico non rientra tra quelli compresi tra i compiti e i doveri d'ufficio, il dipendente deve essere autorizzato ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. 165/2001, ma deve ritenersi legittima la corresponsione del gettone o del diverso compenso eventualmente previsto, fermo restando che le attività devono essere svolte al di fuori e non a carico dell'orario di lavoro.

**Quesito: Y33. Il compenso previsto a favore del componente di una commissione operante presso l'ente locale può essere attribuito anche al segretario della commissione tenuto conto che quest'ultimo non è espressamente indicato tra i destinatari dello stesso compenso ?**

Sarà codesto Comune a dover valutare, in base al regolamento che disciplina il funzionamento della commissione, se il gettone previsto per i componenti della stessa spetta anche al segretario: in mancanza di una espressa previsione in tal senso, riteniamo che la risposta debba essere negativa.

**Quesito: Y34. il geometra di un Comune (con rapporto di lavoro a tempo pieno) può rendere prestazioni professionali occasionali in favore di cantieri edili privati o sussiste qualche forma di incompatibilità ?**

La fattispecie non è disciplinata dal CCNL ma dall'art. 53 del D. Lgs. 165/2001.

Tale disposizione prevede, tra l'altro:

- che anche gli incarichi occasionali devono essere espressamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza [a meno che non ricorra una delle ipotesi indicate nel comma 6, lettere a), b) c), d) e) ed f)];
- **che l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgano attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione (comma 5).**

Pertanto, il vostro geometra potrà svolgere l'incarico in questione solo se previamente autorizzato (salvo che non ricorra una delle tassative eccezioni indicate nel comma 6 del citato art. 53) e spetta a codesto Comune stabilire, secondo il proprio ordinamento e tenendo conto dell'attività lavorativa svolta dal dipendente, se l'autorizzazione può essere rilasciata o se, invece, essa deve essere negata per evitare il determinarsi di situazioni di incompatibilità (di diritto o di fatto).

E' evidente, inoltre, che, trattandosi di prestazioni non comprese nei doveri d'ufficio, esse dovranno sempre essere svolte al di fuori dell'orario di lavoro e compatibilmente con le esigenze di servizio.

**Varie**

**Quesito: V6.27. In quali casi l'Ente è tenuto a farsi carico della quota di iscrizione agli albi professionali dei propri dipendenti ?**

Premesso che il problema non riguarda l'interpretazione o l'applicazione del CCNL, tuttavia, nello spirito di collaborazione con le amministrazioni rappresentate, riteniamo di poter fornire alcune indicazioni di massima.

A nostro modo di vedere, la soluzione deve essere ricercata, innanzitutto, nelle norme che disciplinano l'esercizio di ciascuna professione alle dipendenze degli enti pubblici.

Tanto per fare un esempio, per i progetti redatti all'interno della pubblica amministrazione è necessaria la firma di un soggetto abilitato all'esercizio della professione ma non è più necessaria l'iscrizione all'albo. Deve pertanto considerarsi pacifico che l'ente non ha alcun obbligo di versare la relativa quota di iscrizione, come del resto è stato ben chiarito dal Consiglio Nazionale degli Ingegneri (nota prot. 899/1- Circolare 2572/148 del 24.7.2001) : "La legge quadro sui lavori pubblici, nel testo risultante dalle modifiche introdotte con la L. 18/11/98 n. 415, non stabilisce oggi nessun obbligo di iscrizione all'albo professionale per i Soggetti operanti all'interno dell'Amministrazione, di conseguenza se lo svolgimento delle mansioni a favore dell'Ente pubblico non richiede l'obbligo di iscrizione all'Albo, non può l'Ente di appartenenza essere considerato in dovere di sostituirsi al dipendente nel pagamento della quota associativa".

A conclusioni diverse si potrebbe giungere, invece, per gli avvocati degli uffici legali degli enti, per i quali l'art. 3, comma 4 del RDL 1578 del 1933 prevede ancora l'iscrizione all'albo speciale per quanto concerne le cause e gli affari propri dell'ente presso il quale prestano la loro opera. In questo caso, se l'iscrizione all'albo è presupposto essenziale per lo svolgimento dell'attività professionale nell'esclusivo interesse dell'ente, si potrebbe ritenere che l'ente possa (o debba) farsene carico.

Riteniamo, però, che questa conclusione, logicamente sostenibile, dovrebbe essere supportata da qualche specifica disposizione, perché sembra possibile argomentare anche il contrario: l'unico soggetto che può chiedere l'iscrizione all'albo, infatti, è sempre e comunque il professionista che può operare come avvocato dell'ente solo se iscritto ed ha, quindi, un proprio interesse all'iscrizione.

Si evidenzia, inoltre, che la recente sentenza della Cassazione a Sezioni Unite n. 1268 del 15 dicembre 2000 ha stabilito che per l'iscrizione degli addetti agli uffici legali di enti pubblici è necessario che il dipendente sia responsabile di un ufficio legale e sia abilitato a svolgere nell'interesse di questo e in via esclusiva attività professionale. Con il che è stato escluso il diritto all'iscrizione al segretario comunale che, pur preposto all'ufficio legale di un comune, non compia una funzione esclusivamente legale in favore dell'ente, ma svolga compiti prevalentemente amministrativi e notariali.

**Quesito: Y 7. Qual è l'esatto trattamento economico da applicare al dipendente assunto per concorso pubblico? Si può riconoscere il salario di anzianità acquisito in un pregresso rapporto?**

Possiamo chiarire che al personale assunto a seguito del superamento di un concorso pubblico spetta esclusivamente il trattamento economico corrispondente alla posizione iniziale della categoria di inquadramento. In tal senso dispone l'art. 15, comma 1, del CCNL del 31.3.1999. Non sussistono, pertanto, le condizioni per riconoscere l'eventuale salario di anzianità di cui il lavoratore interessato fruiva nel precedente rapporto di lavoro.

**Quesito: Y 9. Le risorse accreditate dall'ISTAT per effettuare le loro rilevazioni sono al lordo oppure al netto degli oneri riflessi correlati ai compensi del personale?**

Riteniamo che la questione relativa alla inclusione o meno degli oneri riflessi nel contributo forfettario erogato dall'ISTAT, non possa non trovare una soluzione analoga a quella che la nostra Agenzia ha già individuato con riferimento ai compensi per progettazione ai sensi dell'art. 18 della legge 109/94.

In altri termini crediamo che nei casi in cui una determinata prestazione aggiuntiva del personale deve essere compensata, per espressa previsione di fonte legale, sulla base di risorse specifiche destinate a tale finalità, la somma complessiva accreditata all'ente deve essere utilizzata in modo tale da evitare che l'ente stesso debba subire un ulteriore e ingiustificato onere a proprio carico.

Anche nel caso dei compensi per rilevazioni ISTAT, pertanto, il contributo assegnato al Comune dovrà ricomprendere sia il compenso erogato al personale interessato sia gli oneri riflessi correlati allo stesso compenso.

**Quesito: Y10. L'indennità di cui all'art. 4, comma 3 del CCNL del 16/7/96 di £. 125.000 annue deve essere attribuita ai dipendenti assunti dopo il 31/3/99?**

Il beneficio economico di L. 125.000 spetta anche al personale assunto nella categoria B, posizione economica iniziale B1, successivamente al 1° aprile 1999.

**Nota esplicativa del: 18/01/2002**

**Tale indicazione è stata confermata all'art. 4, comma 6, del CCNL del 5/10/2001.**

**Quesito: Y17. Quando deve essere applicato l'istituto della revoca della sospensione cautelare al dipendente sottoposto a procedimento penale? Come devono essere calcolati gli interessi e la rivalutazione monetaria? Sono cumulabili i due compensi? Quali sono le disposizioni in materia?**

In base all'art.27, comma 7, il conguaglio di quanto corrisposto al lavoratore a titolo di assegno alimentare nel periodo di sospensione cautelare con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio può avvenire solo in presenza di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento con formula piena; su tale punto non esplica alcun effetto la recente disciplina della legge 97/2001; nel senso della necessità di una sentenza definitiva ai fini del conguaglio depone anche il parere dell'Avvocatura Generale dello Stato (n. 59676 del 18/5/2001) reso in un caso analogo relativo alla corrispondente disciplina della sospensione cautelare del comparto Ministeri.

Ove la sospensione cautelare venga revocata a seguito di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento con formula piena, per effetto della restituito in integrum che trova la sua giustificazione nella necessità di evitare ogni possibile pregiudizio per il dipendente, questi ha diritto alla rivalutazione e agli interessi sulle somme arretrate aventi natura retributiva, secondo un orientamento giurisprudenziale consolidatosi in materia già nella vigenza degli artt.88 e 97 del T.U. sugli impiegati civili dello Stato (cfr. ad es. TAR Veneto, sez. I, 21.7.1987 n.24; Cons. St., sez. IV, 23.3.1987 n.166; TAR Abruzzo, Pescara, 22.9.1987 n.431).

In relazione a tale profilo occorre tenere presente anche la recente disciplina in materia di criteri e modalità per la corresponsione degli interessi e della rivalutazione monetaria per ritardato pagamento degli emolumenti retributivi, pensionistici ed assistenziali a favore dei pubblici dipendenti contenuta nell'art.22, comma 36, della legge 23.12.1994, n.724. Tale articolo, infatti, stabilisce che, a partire dall'1.1.1995, l'importo dovuto a titolo di interessi legali sui crediti relative alle retribuzioni dei dipendenti, deve essere portato in detrazione dalle somme spettanti a titolo di rivalutazione monetaria. In virtù di tale previsione, il divieto di applicazione congiunta della rivalutazione monetaria e degli interessi legali da essa introdotta, trova applicazione solo a partire dalla citata dell'1.1.1995, e conseguentemente ne sono esclusi quegli emolumenti il diritto alla percezione dei quali sia maturato in data antecedente al 31.12.1994. Ulteriori indicazioni in materia sono contenute anche nel successivo Decreto del Ministero del Tesoro 1 settembre 1998 n.352.

**Quesito: Y18. Sospensione cautelare dal servizio del dipendente sottoposto a procedimento penale. Principio della restituito in integrum quando la sanzione disciplinare non sia idonea a coprire tutto il periodo di sospensione cautelare.**

Trascriviamo, per ogni utile valutazione; parere n. 59676 del 18 maggio 2001 dell'Avvocatura Generale dello Stato "Con le note in epigrafe codesto Ministero chiede di conoscere il parere di questa Avvocatura circa gli effetti prodotti da una ordinanza di annullamento di una misura coercitiva personale emessa ex art. 309, comma 9, c.p.p. su un provvedimento di sospensione cautelare dal servizio adottato obbligatoriamente ex art. 27, comma 1, del vigente CCNL comparto Ministeri (la disciplina contrattuale è identica nel CCNL delle regioni e delle autonomie locali) a carico di dipendente destinatario di detto provvedimento coercitivo.

In particolare evidenza codesto Ministero la necessità di chiarire se, una volta annullato il provvedimento restrittivo che ha fatto venir meno il sinallagma contrattuale con ogni conseguente riammissione in servizio del dipendente, quest'ultimo abbia o meno diritto di conseguire la c.d. "restituito in integrum", e cioè la corresponsione del trattamento economico non percepito nella fase di efficacia della misura coercitiva poi annullata.

Ritiene al riguardo questa Avvocatura Generale di dover anzitutto premettere che è ormai giurisprudenza assolutamente consolidata che il periodo di sospensione cautelare sofferta dal dipendente pubblico deve necessariamente essere computato nella sospensione sanzionatoria irrogata in esito al procedimento disciplinare successivo al giudicato penale, con ogni conseguente diritto del medesimo dipendente di conseguire la ricostruzione della posizione giuridica ed economica per il periodo di sospensione cautelare previa deduzione dei periodi di tempo corrispondenti alla irrogata sospensione della qualifica nonché alla condanna penale inflitta, ancorché eventualmente scontata (Ad. Plen. 16 giugno 1999, n. 15; Sez VI, 17 ottobre 2000, n. 5540).

E' conseguentemente opinione del massimo giudice amministrativo che il dipendente sottoposto a procedimento penale potrà ottenere la c.d. "restituito in integrum" all'esito del procedimento stesso, qualora i fatti a suo carico si dimostrassero infondati o qualora, pur se condannato, non sia possibile attivare a suo carico il procedimento disciplinare.

Dai superiori principi discende, ad avviso di questa Avvocatura Generale, che nella fattispecie esposta nelle note in epigrafe, una volta annullata in sede giurisdizionale la misura coercitiva e l'Amministrazione si determini per la riammissione in servizio del dipendente, con il venir meno della sospensione cautelare non si realizza affatto un annullamento ex tunc di tale ultimo provvedimento che, viceversa, potrà spiegare l'incidenza che gli è propria con riferimento ai profili economici all'esito della procedura amministrativa sanzionatoria, nell'ambito del contesto della doverosa attività reintegrativa di competenza dell'Amministrazione.

Tale convincimento è in linea con quanto statuito dalla giurisprudenza amministrativa che ha avuto modo di chiarire che nel processo penale la concessione della libertà provvisoria al pubblico dipendente in stato di custodia cautelare, e pertanto obbligatoriamente sospeso dal servizio, non revoca automaticamente la sospensione cautelare medesima, ma determina l'insorgere nell'Amministrazione dell'obbligo di provvedere alternativamente o alla riammissione in

servizio, così restaurando ma con effetto ex nunc il sinallagma contrattuale, ovvero alla sospensione cautelare facoltativa esercitando un potere discrezionale. (Sez. IV. 15 maggio 1995, n. 335).

Quindi la riammissione in servizio deve avvenire con riserva di adottare ulteriori provvedimenti nel momento in cui abbia termine il procedimento disciplinare instaurato dall'Amministrazione a carico del dipendente a seguito del giudicato penale (Cons. Giustizia Amm. Sic. 2 novembre 1992, n. 315).

Conclusivamente l'avviso di questa Avvocatura Generale è nel senso che la corresponsione degli emolumenti non percepiti nella fase di efficacia della misura giurisdizionale cautelare non possa avvenire all'atto della riammissione in servizio, e ciò anche in relazione alla fondamentale circostanza che lo stesso art. 27, comma 7, del CCNL, non solo non prevede diversamente ma laddove dispone il conguaglio degli importi percetti nella fase di efficacia della sospensione cautelare rinvia in modo esplicito ad un momento successivo al formarsi del giudicato penale."

**Quesito: Y 6. Come deve essere imputato il trattamento economico aggiuntivo, e come deve essere calcolata la remunerazione del lavoro straordinario, al dipendente che ha effettuato la progressione verticale?**

In relazione alla questione evidenziata, riteniamo utile illustrare i seguenti elementi di valutazione:

- il dipendente collocato in posizione economica C4 che, a seguito di selezione interna, venga riclassificato nella categoria D, posizione economica D1, ha diritto ad un assegno personale riassorbibile nella misura pari alla differenza tra il trattamento economico di C4 e il trattamento economico di D1;
- poiché si tratta di un assegno personale riassorbibile con la successiva progressione economica nella categoria D, il relativo importo non può concorrere nella base di calcolo per la remunerazione del lavoro straordinario secondo la disciplina dell'art. 38, commi 4 e 5 del CCNL del 14.9.2000.

**Quesito: Y24. E' vero che a partire dall'1.1.2002 le posizioni di ingresso nelle diverse categorie si sono ridotte da 6 a 4, a seguito del venire meno delle posizioni B3 e D3 ?**

Non è vero.

Si tratta di affermazioni del tutto prive di fondamento, contenute nel "Il giornale dei Comuni" di ANCITEL del 7.1.2001 sotto il titolo "Regime transitorio categorie dipendenti" ripreso nell'articolo di Luigi Olivieri "Il personale entra a regime", pubblicato nella rubrica "Enti locali", pag.20, del quotidiano "Italia Oggi" dell'11.1.2002.

Tali conclusioni, sicuramente errate, deriverebbero da una lettura dell'art.12, comma 3, del CCNL del 31.3.1999 e della dichiarazione congiunta n.11 del CCNL del 5.10.2001.

In realtà detta dichiarazione congiunta ha inteso semplicemente richiamare l'attenzione degli enti sulla circostanza che, a partire dall'1.1.2002, sarebbe venuto meno il particolare regime transitorio contenuto nell'art.12, comma 3, del CCNL del 31.3.1999. Pertanto, come previsto da tale ultimo articolo, a partire dall'1.1.2002, il personale in possesso di profili per i quali è previsto il trattamento stipendiale iniziale corrispondente alle posizioni economiche rispettivamente di B1 e di D1, nell'ambito della progressione economica orizzontale di cui all'art.5 del CCNL del 31.3.1999, non è più vincolato al raggiungimento delle sole posizioni economiche B4 e D3, ma può conseguire anche tutte quelle successive previste all'interno delle due categorie B e D (per il personale con profilo in B1 anche B5, B6; per quello in D1, invece, anche D4 e D5).

Alla luce di quanto detto, appare del tutto illogico ed immotivato ritenere, come fanno sia l'articolo di ANCITEL che quello di Italia Oggi, che una semplice dichiarazione congiunta (neppure uno specifico articolo del contratto) abbia potuto introdurre una modifica così rilevante dell'assetto del sistema di classificazione delineato nel CCNL del 31.3.1999.

E', pertanto, da escludere in modo assoluto che, a decorrere dall'1.1.2002:

- è venuta meno la distinzione all'interno delle categorie B e D tra profili collocati rispettivamente in B1 e B3 e in D1 e D3;
- i profili collocati precedentemente in B3 e D3 devono essere ricondotti in B1 e D1;
- gli enti del comparto, conseguentemente, non possono più procedere ad assunzioni per profili di B3 e D3.

In conclusione e per ulteriore maggiore chiarezza precisiamo che, anche dopo il 31.12.2001:

- continuano a sussistere all'interno delle categorie B e D le posizioni giuridiche B3 e D3;
- conseguentemente, gli enti del comparto, anche dopo tale data, possono continuare a bandire concorsi o selezioni interne per la loro copertura.

**Quesito: Y29. Quali risorse devono essere utilizzate per la copertura degli oneri relativi al personale utilizzato con rapporto di lavoro temporaneo?**

Siamo del parere, in assenza di una specifica disciplina contrattuale, che gli oneri relativi al personale utilizzato con rapporto di lavoro temporaneo debbano trovare copertura nella somma complessivamente impegnata dall'ente per la realizzazione del relativo progetto. Nell'ambito di tale comma possono essere ricompresi sia gli oneri relativi al trattamento fondamentale sia quelli pertinenti al salario accessorio ove l'ente, naturalmente, abbia interesse ad utilizzare i lavoratori temporanei anche in attività che richiedono il pagamento di specifici compensi o indennità.

**Quesito: Y35. In un ente con orario articolato su 5 giorni, i dipendenti che hanno aderito allo sciopero proclamato per l'intera giornata destinata ad uno dei due rientri pomeridiani settimanali devono recuperare il rientro non effettuato ? Come deve essere calcolata la relativa trattenuta sulla retribuzione ?**

Si è del parere che anche in caso di sciopero valgano le indicazioni a suo tempo fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica con circolare n. 8 del 1993, in base alla quale "... 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."

Pertanto, lo sciopero del 16.4.2002 non va rapportato ad ore, ma, come da voi dichiarato copre **l'intera giornata e, conseguentemente:**

- i dipendenti che hanno aderito all'agitazione non dovranno "recuperare" le ore di rientro pomeridiano non effettuate;
- la trattenuta sulla retribuzione **non** dovrà essere calcolata ad ore (contrariamente a quanto avviene nel caso previsto dall'art. 44 del CCNL del 14.9.2000); l'ente dovrà invece trattenere, sulla busta paga dei dipendenti interessati, **una giornata di retribuzione, prendendo come base di riferimento la retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lettera c) del CCNL del 14.9.2000** (la stessa indicata dall'art. 44 del medesimo CCNL) e **dividendola per 26**, come specificato nello stesso art. 52, comma 4.

CAPO II	Gli orientamenti applicativi Aran sono dopo l'art. 5 del CCNL del 5.10.2001
<p style="text-align: center;"><b>Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (Art. 15 CCNL del 1/4/1999)</b></p> <p>1. Presso ciascun ente, a decorrere dal 1.1.1999, sono annualmente destinate alla attuazione della nuova classificazione del personale, fatto salvo quanto previsto nel comma 5, secondo la disciplina del CCNL del 31.3.1999, nonché a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, le seguenti risorse:</p> <p>a) gli importi dei fondi di cui all'art. 31, comma 2, lettere b), c), d) ed e) del CCNL 6.7.1995, e successive modificazioni ed integrazioni, previsti per l'anno 1998 e costituiti in base alla predetta disciplina contrattuale, comprensivi anche delle eventuali economie previste dall'art. 1, comma 57 e seguenti della l. 662/96, nonché la quota parte delle risorse di cui alla lettera a) dello stesso art. 31, comma 2, già destinate al personale delle ex qualifiche VII ed VIII che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti interessati;</p> <p>b) le eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti;</p> <p>c) gli eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, qualora dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risulti un incremento delle spese del personale dipendente, salvo quello derivante dalla applicazione del CCNL;</p> <p>d) le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997;</p> <p>e) le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti della legge n. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni;</p> <p>f) i risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'<b>art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 29/1993</b>;</p> <p>g) l'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16.7.1996;</p> <p>h) dalle risorse destinate alla corresponsione della indennità di L. 1.500.000 di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995;</p> <p>i) da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza, da destinare al finanziamento del fondo di cui all'art. 17, comma 2, lett. c); la disciplina della presente lettera è applicabile alle Regioni; sono fatti salvi gli accordi di miglior favore;</p> <p>j) un importo dello 0,52% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati d'inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 31.12.1999 ed a</p>	<p style="text-align: center;">ora art. 2, comma 3, del D.Lgs.n. 165/2001</p>



<p>valere per l'anno successivo;</p> <p>k) le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17;</p> <p>l) le somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni;</p> <p>m) gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art.14.</p> <p>n) per le Camere di commercio, in condizioni di equilibrio finanziario, un importo non superiore a quello stabilito al 31.12.1997, ai sensi dell'art.31, comma 5, del CCNL del 6.7.1995.</p> <p>2. In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1 aprile 1999, delle risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza.</p> <p>3. La disciplina prevista dal comma 1, lettere b), c) e dal comma 2, non trova applicazione nei confronti degli enti locali in situazione di dissesto o di deficit strutturale, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.</p> <p>4. Gli importi previsti dal comma 1, lett. b), c) e dal comma 2, possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.</p> <p>5. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'<b>art. 6 del D.Lgs. 29/93</b>, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.</p>	<p><b>Ora art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001</b></p>
--	---

<p style="text-align: center;"><b>Integrazione risorse dell'art. 15 del CCNL dell'1/4/1999 (Art. 4 CCNL del 5/10/2001)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gli enti, a decorrere dall'anno 2001, incrementano le risorse del fondo di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 di un importo pari all'1,1 % del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza.</li> <li>2. Le risorse di cui al comma 1, sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000.</li> <li>3. La disciplina dell'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL dell'1.4.1999, ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996.</li> <li>4. La lett. d) del comma 1 dell'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 è sostituita dalla seguente:              “d) La quota delle risorse che possono essere destinate al trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art.43 della legge n.449/1997 con particolare riferimento alle seguenti iniziative:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;</li> <li>b. convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;</li> <li>c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.</li> </ol> </li> <li>5. Fino alla attuazione della disciplina dell'art. 5, sono confermate le risorse aggiuntive che gli enti, entro la data di sottoscrizione della ipotesi di accordo relativa al presente rinnovo contrattuale, abbiano previsto nel bilancio dello stesso esercizio finanziario a conferma di quelle individuate nell'anno 2000 ai sensi dell'art. 48 del CCNL del 14.9.2000.</li> <li>6. E' confermata per il personale che viene assunto in profili della categoria A o in profili collocati nella categoria B, posizione economica B1, o che vi perviene per effetto della progressione verticale di cui all'art.4 del CCNL del 31.3.1999, l'indennità di L.125.000 annue lorde, di cui all'art.4, comma 3, del CCNL del 16.7.1996.</li> </ol>	
<p style="text-align: center;"><b>Personale incaricato di posizioni organizzative (Art. 8 CCNL del 5/10/2001)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le risorse previste dall'art. 4, comma 3, sono destinate anche ad incrementare la retribuzione di risultato del personale incaricato delle posizioni organizzative competenti per materia, anche ad integrazione del limite percentuale massimo stabilito dall'art. 10, comma 3, del CCNL del 31.3.1999.</li> <li>2. In materia di conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative, è confermata in via esclusiva la disciplina dell'art. 11, del CCNL del 31.3.1999, in particolare per la parte relativa alla individuazione della categoria dei lavoratori che possono essere incaricati della responsabilità delle posizioni organizzative negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, anche nella vigenza dell'art.109, comma 2, del T.u.e.l. n.267/2000.</li> </ol>	

**Disciplina attuativa dell'art. 16 del CCNL dell'1/4/1999  
(Art. 5 CCNL del 5/10/2001)**

2. In attuazione di quanto previsto dall'art. 16, comma 1, del CCNL dell'1.4.1999, gli enti possono avvalersi della facoltà di integrare le risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata integrativa, con oneri a carico dei rispettivi bilanci e secondo la disciplina del presente articolo, qualora siano in possesso dei seguenti requisiti:
- a) abbiano stipulato il contratto collettivo decentrato integrativo per il quadriennio 1998-2001;
  - b) abbiano istituito e attivato i servizi di controllo interno in conformità alle vigenti disposizioni;
  - c) siano in possesso delle condizioni economico-finanziarie correlate agli specifici indicatori previsti dal comma 2 e di quelli eventuali previsti dal comma 5;
  - d) abbiano conseguito, sulla base di espressa certificazione dei servizi di cui alla lett. b), il raggiungimento di una percentuale minima, definita in sede di contrattazione decentrata, degli obiettivi annuali stabiliti nel P.E.G. o in altro equivalente strumento di programmazione.

2. Gli indicatori economico-finanziari sono specificati:
- nella tabella 1: per le Autonomie locali (Comuni e Province);
  - nella tabella 2: per le Regioni;
  - nella tabella 3: per le Camere di Commercio
  - nella tabella 4: per le Comunità Montane

Le Regioni, previa concertazione, determinano gli indicatori degli enti pubblici non economici da esse dipendenti nonché quelli delle IPAB, ai sensi dell'art.8 della legge n.328/2000, in armonia con quelli previsti dalle tabelle richiamate dal presente comma, entro il termine di tre mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente contratto.

3. Gli enti, per la applicazione della disciplina del presente articolo, calcolano i valori degli indicatori economico-finanziari previsti dal comma 2, con riferimento ai dati dei rispettivi conti consuntivi, formalmente approvati, relativi al biennio immediatamente precedente l'esercizio interessato.

4. I valori di cui al comma 3 devono essere calcolati:
- a) in termini statici: per i comuni e le province, sommando la media biennale degli indicatori A e B e sottraendo la media biennale degli indicatori C e D; per le Regioni come media dei valori degli indicatori specificati nella tabella B; per le Camere di Commercio come media del valore di equilibrio determinato con il procedimento di calcolo indicato nella tabella C; per le comunità montane sottraendo la media biennale degli indicatori B e C alla media biennale dell'indicatore A.
  - b) in termini dinamici: come variazione percentuale, per tutti gli enti, dei valori medi dei singoli indicatori del medesimo biennio confrontati con i valori medi degli stessi indicatori del biennio ancora precedente

I valori relativi agli indicatori previsti dal presente comma sono certificati dal collegio dei revisori dei conti o, in assenza, dal servizio di controllo interno.

5. Gli enti in sede di contrattazione decentrata integrativa possono incrementare i parametri di cui al comma 2 con ulteriori indicatori idonei a consentire un adeguato apprezzamento dell'efficacia dell'attività istituzionale dell'ente.

6. Gli enti, nei limiti consentiti dalla effettiva capacità di bilancio, con particolare riferimento all'art.89, comma 5, del T.u.e.l. n.267 del 2000 per quelli destinatari di tali disposizioni, possono incrementare le risorse dell'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 qualora risultino in

possesso almeno dei valori minimi degli indicatori statici e dinamici e degli eventuali indicatori di efficacia di cui al comma 5, entrambi definiti in via preventiva in sede di contrattazione decentrata integrativa.

7. In sede di concertazione, annualmente gli enti verificano l'andamento delle condizioni di bilancio ai fini della più efficace applicazione della disciplina del presente articolo.
8. Negli enti che integrino le risorse ai sensi del comma 6 non trova applicazione, ai fini della progressione economica nella categoria, il principio del costo medio di cui all'art. 16, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999.
9. La disciplina del presente articolo ha carattere sperimentale e sarà oggetto di verifica e di eventuale riesame entro il 30 giugno 2002.

#### NOTA ESPLICATIVA SULL'ART. 5

1. Ai fini di una corretta applicazione delle previsioni dell'art.5, coerente con le finalità perseguite, le parti negoziali concordemente specificano che :
2. gli enti determinano, in sede di contrattazione decentrata ai sensi dell'art.5, comma 6, i valori minimi degli indicatori economico-finanziari previsti dal comma 4, e gli eventuali indicatori di efficacia di cui al comma 5, per ogni esercizio finanziario;
3. il biennio di riferimento per il calcolo degli indicatori comprende anche l'anno in cui viene stipulato il contratto decentrato integrativo di cui al punto 1;
4. il valore minimo dell'indicatore statico di cui al comma 4, lett. a) non può essere, negli anni successivi, inferiore a quello definito l'anno precedente, fatti salvi eventi eccezionali comportanti modifiche organizzative aventi riflesso sulla tipologia di attività gestite ovvero interventi legislativi sulle entrate;
5. il valore medio degli indicatori dinamici concordati tra le parti deve presentare un andamento migliorativo sulla base della serie storica del valore degli stessi;
6. le eventuali risorse di cui al comma 6, aggiuntive a quelle dell'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 come integrato dal presente CCNL, sono rese disponibili nell'esercizio successivo al biennio di riferimento per il calcolo degli indicatori; la relativa autorizzazione di spesa è disposta nelle stesse forme con cui vengono approvati i bilanci, con distinta indicazione dei mezzi di copertura nel rispetto dell'art.48, comma 4, ultimo periodo del D.Lgs.n.165/2001;
7. la collocazione del personale nei singoli percorsi di progressione economica orizzontale, in assenza del vincolo rigido del costo medio per gli enti che applicano l'art.5, deve tendere comunque ad una distribuzione del personale nelle diverse posizioni di sviluppo economico previste dal sistema di classificazione nel rispetto delle compatibilità economiche stabilite negli artt.15 e 17 dell'1.4.1999.

#### ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

**Quesito: T 1. Con quali strumenti è possibile incrementare le risorse storiche dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999?**

Gli unici strumenti utilizzabili sono quelli previsti nello stesso art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 e, in particolare, dal comma 1, lettera d), che consente di utilizzare le risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della L. 449/97 (le

cosiddette sponsorizzazioni che consentono di recuperare risorse fresche dal mercato senza incidere sui bilanci degli enti) e dal comma 5 dello stesso art.15 che consente di investire per incrementare, attraverso la riorganizzazione, la qualità e la quantità dei servizi. In quest'ultimo caso, però, le risorse sono a carico dei bilanci degli enti.

**Nota: Si vedano anche gli artt. 4 e 5 del CCNL del 5.10.2001**

**Quesito: T 2. Qual è la sorte delle risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 che non siano state spese nell'anno di riferimento?**

Le somme in questione devono essere riassegnate all'esercizio successivo, come testualmente previsto dall'art. 17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999 e si aggiungono a quelle ordinariamente previste, per quell'anno, in base allo stesso articolo. Non si è modificata, in sostanza, la disciplina prevista, in precedenza, dall'art. 38 del CCNL del 6.7.1995 e dall'art. 6 del CCNL del 16.7.1996.

**Quesito: T 3. Come si deve raccordare la clausola dell'art. 17, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, relativa alla riassegnazione delle somme del salario accessorio non utilizzate o non attribuite, con i regolamenti di contabilità degli Enti e con le disposizioni del D.Lgs n. 77 del 1995, ora riunite nel Testo Unico n. 267/2000?**

La clausola dell'art. 17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999 deve essere letta non solo in relazione al tenore letterale, che sembra attribuirle natura contabile, ma soprattutto in relazione alla natura e quindi alla sua effettiva portata. Si tratta, infatti, solo di una clausola contrattuale e quindi di una clausola di diritto privato dalla quale derivano solo diritti ed obblighi per le parti, nell'ambito del complessivo regolamento dei reciproci interessi che le stesse hanno inteso porre in essere.

Letta in tale ottica, la clausola stabilisce solo un preciso obbligo per l'amministrazione e cioè quello di riassegnare, nel periodo di vigenza contrattuale, nell'esercizio successivo le somme non impegnate nell'anno precedente per il finanziamento del trattamento accessorio, fermo restando che gli strumenti a disposizione dell'amministrazione per potervi adempiere sono quelli previsti dalla vigente normativa contabile.

L'art. 17, quindi, non opera direttamente sul bilancio ma vincola il comportamento dell'amministrazione nel momento della costruzione del bilancio stesso. Tra le due discipline non si determina, quindi, alcuna forma di interferenza, anche in considerazione della circostanza che il CCNL non avrebbe mai potuto dettare disposizioni in materia di contabilità pubblica.

**Quesito: T 4. L'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999 consente di riassegnare all'esercizio successivo le sole somme non impegnate in quello precedente o anche quelle che pur impegnate non sono state erogate?**

L'espressione utilizzata nel CCNL dell'1.4.1999 va interpretata in senso logico. Sarebbe assurdo ritenere che essa riguardi solo l'ipotesi della riassegnazione all'esercizio successivo delle somme non impegnate e non ricomprenda anche quella delle somme che, pur impegnate, non siano state erogate nell'anno di riferimento.

**Quesito: T 5. Le risorse previste dall'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 possono essere incrementate dalle somme derivanti dalle sanzioni amministrative (art. 208, comma 4, codice della strada)?**

E' da escludersi la possibilità di incrementare il fondo previsto dall'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 con i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie. Tali somme sono infatti destinate ad iniziative per la realizzazione di opere e strutture intese a migliorare la circolazione stradale nonché a studi, ricerche, aggiornamenti professionali e simili pure intesi a rendere più efficiente il servizio.

Sul punto ha già avuto modo di pronunciarsi il Dipartimento per la Funzione Pubblica con nota n. 2985/11.3 del 28.4.1998.

**Quesito: T 6. L'espressione '...sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo' va intesa nel senso che tali risorse debbano essere utilizzate per le stesse finalità cui erano state originariamente destinate o, più genericamente, nel senso che debbano essere utilizzate per il finanziamento del trattamento accessorio?**

Lo scopo della clausola non è solo quello di evitare la "perdita" delle risorse non impegnate ma anche quello di favorire una più razionale utilizzazione delle stesse. Riteniamo, pertanto, che essa comporti semplicemente un obbligo di destinazione al finanziamento del fondo complessivo per il trattamento accessorio.

**Quesito: T 7. Come deve intendersi l'espressione dell'art. 15, comma 1, lettera g), del CCNL dell'1.4.1999, secondo la quale le risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del LED al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16.7.1996, confluiscono nelle disponibilità dell'art. 15 destinate alle politiche per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività ?**

La clausola va intesa nel senso che le relative risorse confluiscono nel complesso delle disponibilità finanziarie di cui all'art. 15 conservando comunque la loro qualificazione di salario fondamentale e la relativa allocazione in bilancio. Le stesse risorse vanno poi considerate come una partita di giro, in quanto devono confluire nel fondo per la progressione

economica di cui all'art. 17, comma 2, lettera b) e sono destinate prioritariamente a garantire la continuità dei pagamenti degli ex LED attualmente trasformati in posizioni di sviluppo secondo quanto previsto espressamente dal comma 4 del ripetuto art. 17.

**Quesito: T 8. Nelle risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 devono essere comprese anche le quote relative alle unità di personale comandato presso un altro Ente? Questo personale può beneficiare delle risorse medesime?**

Riteniamo che non possono non ritenersi compresi all'interno delle risorse dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 anche le quote relative alle unità di personale comandato presso un altro Ente, dato che lo stesso art. 15, alla lett. a), a tal fine prende in considerazione gli importi dei fondi dell'art. 31, comma 2, lett. b), c), d) ed e) del CCNL del 6.7.1995, come previsti e costituiti per il 1998 sulla base di tali disposizioni contrattuali. Si tratta, quindi, di importi "storicizzati" e che non soggiacciono ad ulteriori operazioni annue di quantificazione delle risorse disponibili, salvo quelle previste espressamente nei successivi commi dello stesso art. 15.

A ciò si deve aggiungere anche la circostanza che l'istituto del comando, pur incidendo sulle modalità di utilizzo del personale, non determina l'estinzione del rapporto di lavoro con l'amministrazione di appartenenza e la cancellazione del posto in organico, le uniche conseguenze, cioè, in grado di incidere eventualmente sulle quantificazioni delle risorse. Inoltre, lo stesso art. 15 non prevede in alcun modo, espressamente, la possibilità di ridurre l'ammontare delle risorse disponibili in presenza di situazioni di particolare utilizzo del personale, di carattere temporaneo, come nei casi di comando o fuori ruolo o altre.

Per ciò che attiene al secondo quesito, relativo alla possibilità per il personale comandato di beneficiare del fondo, la soluzione non può che dipendere dalle scelte autonomamente assunte in sede di contrattazione decentrata integrativa per regolare la posizione del personale comandato relativamente al trattamento accessorio.

**Quesito: T 9. Come deve essere interpretato l'art. 48, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 relativo alle risorse aggiuntive per l'anno 2000?**

L'art. 48, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 deve essere inteso nel senso che, scaduto infruttuosamente il termine del 15 novembre ivi previsto (come è accaduto), ogni ente è libero di valutare se sussistono le condizioni per integrare fino al 2% del monte salari dell'anno 1999 le risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata.

L'espressione "gli enti che si trovino nelle condizioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL dell'1.4.1999", anche se imprecisa, deve essere intesa nel senso che il CCNL affida alla sensibilità ed al senso di responsabilità del datore di lavoro l'autonoma valutazione delle proprie condizioni di bilancio, al fine di accertare l'esistenza di reali "condizioni di virtuosità economica".

La verifica delle "effettive disponibilità di bilancio" richiamata nell'art. 16, comma 1, del CCNL dell'1.4.1999 richiede evidentemente apprezzamenti non solo tecnici, ma anche politici, si tratta di un'espressione di uso comune nella legislazione relativa alle autonomie locali e viene citata, ad esempio, anche nell'art. 89, comma 5, del Testo Unico n. 267/2000.

**Nota esplicativa del: 16/01/2002**

**L'incremento delle risorse decentrate nella misura del 2% è stato confermato anche per l'anno 2001, nei limiti e alle condizioni previste dall'art. 4 del CCNL del 5/10/2001.**

**Quesito: T10. Nel fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 devono essere conservate le risorse destinate al trattamento accessorio del personale ATA trasferito allo Stato?**

Riteniamo, anzitutto, segnalare che nella specifica questione dell'utilizzo delle risorse destinate al salario accessorio del personale ATA trasferito al Ministero della Pubblica Istruzione, le Associazioni degli Enti si sono da tempo espresse per una proporzionale riduzione del fondo ex art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.

Tale posizione, a nostro avviso, è coerente con la disciplina del già citato art. 15 (comma 1, lett. l) che stabilisce il principio secondo il quale il trasferimento di personale agli enti del comparto a seguito dei processi in atto di decentramento e delega di funzioni, deve essere accompagnato da un contestuale trasferimento anche delle risorse finanziarie destinate agli istituti del salario accessorio.

Se il principio è valido per il personale "in ingresso" deve essere coerentemente altrettanto valido per il personale "in uscita".

**Quesito: T11. E' possibile ridurre il fondo ex art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 con decisione unilaterale dell'Ente?**

Il Comitato tecnico-giuridico di questa Agenzia ha ritenuto non praticabile, alla luce della vigente disciplina contrattuale, l'ipotesi di una riduzione del fondo per i trattamenti accessori, con decisione unilaterale dell'ente.

Ritenendo tuttavia che il problema posto possa trovare una soluzione all'interno della disciplina contrattuale di livello nazionale, abbiamo chiesto al Comitato di settore del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali, nella imminenza dei rinnovi contrattuali del secondo biennio economico, di formulare eventuali indirizzi in merito.

**Quesito: T12. Se la retribuzione degli incaricati delle posizioni organizzative assorbe il loro trattamento accessorio, le risorse dell'art. 15 devono essere decurtate? E le risorse risparmiate dallo straordinario?**

1) A seguito dell'affidamento delle posizioni organizzative e della relativa retribuzione di posizione, il fondo dell'art. 15 deve essere decurtato della quota delle risorse prima destinate al pagamento dei compensi per il salario accessorio del personale interessato; come criterio guida possiamo suggerire di tener conto della media degli oneri degli ultimi due o tre anni.

2) Le risorse dell'art. 14 non spese nel corso dell'anno a causa di una ridotta quantità di prestazioni straordinarie (e non a seguito dell'artificio dei riposi compensativi) devono essere destinate, limitatamente allo stesso anno, al fondo dell'art. 15 per essere utilizzate secondo la disciplina del contratto decentrato; trattandosi di risorse eventuali ed episodiche, le stesse non possono finanziare la progressione economica o la retribuzione di posizione che richiedono, invece finanziamenti certi e continuativi nel tempo.

**Quesito: T13. E' possibile usufruire delle risorse dell'art. 15, comma 1, lett. b) e c), del CCNL dell'1.4.1999 qualora il Nucleo di valutazione sia stato attivato solo nel 2000?**

L'art. 15, comma 1, lett. b) e c), del CCNL dell'1.4.1999 consente di utilizzare per l'anno 1999 le "risorse aggiuntive" e le "economie di gestione" già destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio, "secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995". Detta ultima disciplina prevedeva espressamente che potevano avvalersi della facoltà di incremento delle risorse per le due causali sopra indicate soltanto gli enti che risultavano in possesso dei requisiti indicati nel comma due dello stesso art. 32, tra i quali era prevista la istituzione e la attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione.

Qualora il Nucleo di valutazione sia stato istituito ma attivato solo dall'anno 2000, nell'anno 1998, e sicuramente anche negli anni precedenti, non sussistevano le condizioni oggettive necessarie per avvalersi della disciplina del ripetuto art. 32 sulle risorse aggiuntive e sulle economie di gestione.

**Quesito: T14. Le risorse provenienti dai risparmi sullo straordinario possono considerarsi stabilizzate? E quelle dell'art. 15, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999?**

Con riferimento ai risparmi accertati sull'utilizzo delle risorse destinate a compensare il lavoro straordinario, occorre tener presente la disciplina di cui all'art. 14, commi 3 e 4, del CCNL dell'1.4.1999. Pertanto, ove a seguito della verifica prevista dall'art.14, comma 3, e della conseguente adozione di interventi organizzativi di razionalizzazione dei servizi (che si sono tradotti in una stabile riduzione del ricorso al lavoro straordinario), gli eventuali risparmi accertati a consuntivo possono effettivamente considerarsi stabilizzati nell'ambito delle risorse dell'art. 15. Ciò vale, ovviamente, solo a condizione che l'ente non ritenga di avvalersi della facoltà di valutare anno per anno le effettive esigenze organizzative e quindi decidere anche anno per anno per l'accantonamento periodico e non stabile dei risparmi.

Pertanto solo nel primo caso le risorse possono essere utilizzate in via prioritaria al finanziamento del nuovo sistema di classificazione, utilizzazione questa che presuppone necessariamente che si tratti di risorse stabili.

Un discorso più semplice vale per le previsioni dell'art.14, comma 4, in quanto in questo caso si tratta di risparmi connessi ad una precisa e stabile riduzione delle ore di lavoro straordinario derivante direttamente ed obbligatoriamente da una clausola del contratto collettivo nazionale.

Possono sussistere dubbi, invece, circa la stabilità delle risorse di cui al comma 2 dell'art. 15; infatti, dato che esse non rappresentano il frutto di automatismi contrattuali, la relativa sussistenza ed entità deve essere, infatti verificata e valutata, caso per caso in relazione alla capacità di spesa del singolo Ente che può variare anche di anno in anno.

**Quesito: T15. Nel fondo per la progressione economica di cui all'art. 17, comma 2, lett. b), del CCNL dell'1.4.2000 devono essere mantenute le risorse anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro. La regola vale anche in caso di progressione verticale?**

Riteniamo che l'art.17, comma 2, lett. b), debba interpretarsi nel senso che ricomprende nella espressione "cessazione del rapporto di lavoro" anche i casi di passaggio a categoria superiore. La volontà espressa dal tavolo negoziale, infatti, mirava al recupero delle risorse utilizzate per i passaggi interni, per un successivo utilizzo per la medesima finalità. Diversamente, infatti, si correrebbe il rischio di una ingiustificata riduzione delle risorse contrattuali.

**Quesito: T16. Il 2% previsto dal CCNL del 14.9.2000 esclude l'integrazione dell'1,2% del CCNL dell'1.4.1999?**

Riteniamo utile chiarire che la percentuale del 2% del monte salari dell'anno 1999, indicata come limite massimo dall'art. 48 del CCNL del 14.9.2000, per la integrazione delle risorse della contrattazione decentrata, limitatamente al solo anno 2000, è da intendersi aggiuntiva alla analoga percentuale dell'1,2% prevista dall'art. 15, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999.

**Nota esplicativa del: 16/01/2002**

**L'incremento delle risorse decentrate nella misura del 2% è stato confermato anche per l'anno 2001, nei limiti e alle condizioni previste dall'art. 4 del CCNL del 5/10/2001.**

**Quesito: T17. Come bisogna comportarsi qualora si rilevi un errore nella quantificazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane?**

La quantificazione delle risorse del fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 è affidata alla responsabilità dei singoli enti che vi devono provvedere con correttezza e buona fede, nel rispetto delle regole fissate dallo stesso art. 15. La materia, in ogni caso, non è oggetto di contrattazione decentrata. Qualora l'ente, anche su sollecitazione sindacale, dovesse riconoscere un proprio errore nel procedimento di calcolo e di quantificazione delle singole voci, riteniamo che gli stessi criteri di correttezza e buona fede devono consigliare un intervento correttivo per conseguire un risultato più coerente con le clausole negoziali.

**Quesito: T18. I compensi per progettazione ai sensi dell'art. 18 della legge n. 109/1994 devono essere al netto o al lordo degli oneri riflessi?**

Possiamo chiarire che la questione relativa alla corretta determinazione e utilizzazione delle risorse destinate ad incentivare l'attività di progettazione interna, ai sensi dell'art. 18 della legge n. 109/1994, è stata sottoposta all'esame del Comitato giuridico dell'ARAN che si è espresso nei seguenti termini.

La somma derivante dal calcolo della percentuale massima dell'1,5% dell'importo dei lavori deve essere intesa come comprensiva anche degli oneri riflessi a carico dell'ente; diversamente, infatti, a carico del bilancio di quest'ultimo, si creerebbe un irragionevole e ingiustificato aumento della spesa.

Nel determinare la percentuale da destinare effettivamente alla incentivazione, ogni ente potrà tener conto della entità degli oneri riflessi e decidere conseguentemente.

Ne consegue che a favore dei dirigenti e degli altri lavoratori interessati, potrà essere corrisposto un incentivo complessivo massimo il cui valore è determinato sottraendo, alla somma calcolata in base alla percentuale stabilita, l'importo occorrente per il pagamento degli oneri riflessi.

In altri termini la somma complessiva deve essere intesa al lordo e non al netto degli oneri riflessi. Questa lettura interpretativa è pienamente confortata da identiche posizioni già assunte, sulla stessa materia, dal Ministero del Tesoro e dalla Autorità di vigilanza sui lavori pubblici.

**Quesito: T19. Come possono essere utilizzate le risorse del 2% dell'anno 2000?**

Le risorse aggiuntive nel limite massimo del 2% del monte salari dell'anno 1999, previste dall'art. 48, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, non possono essere destinate al finanziamento dei maggiori oneri per la retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati delle posizioni organizzative, in quanto la relativa disponibilità è limitata all'anno di riferimento e non hanno quindi carattere di stabilità e di continuità nel tempo; per lo stesso motivo non possono neanche essere utilizzate per le progressioni orizzontali nella categoria;

Poiché il comma 3 del citato art. 48 richiama espressamente le "stesse condizioni di cui all'art. 15, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999", ne deriva che la utilizzazione delle nuove risorse è strettamente condizionata al "preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio .... create a seguito di processi di razionalizzazione e di riorganizzazione ...."

L'eventuale incremento del 2% per l'anno 2000, non può essere legittimamente rinnovato anche nell'anno 2001; le risorse del ripetuto art. 15, pertanto, subiranno una corrispondente e necessaria riduzione.

**Nota esplicativa del: 16/01/2002**

**L'incremento delle risorse decentrate nella misura del 2% è stato confermato anche per l'anno 2001, nei limiti e alle condizioni previste dall'art. 4 del CCNL del 5/10/2001.**

**Quesito: T20. Come si determinano le risorse destinate alle politiche di sviluppo del personale derivanti dai risparmi di gestione di cui all'art. 15 comma 1 lett. c)?**

Dobbiamo rilevare che la materia, disciplinata dall'art. 15, comma 1, lett. c) del CCNL dell'1.4.1999 individua, tra le ipotesi di finanziamento delle risorse per le politiche di sviluppo del personale, anche "gli eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, qualora dal consuntivo dell'anno di utilizzazione non risulti un incremento delle spese del personale dipendente, salvo quello derivante dalla applicazione del CCNL".

Dal contenuto della citata disposizione contrattuale ricaviamo i seguenti elementi di valutazione:

- l'entità massima dei risparmi resta confermata nella cifra eventualmente accertata secondo la pregressa disciplina contrattuale e conseguentemente destinata al trattamento accessorio dell'anno 1998;
- la predetta cifra può essere confermata (in misura intera o anche ridotta) anche nell'anno 2000, e negli anni successivi, "qualora non risulti un incremento delle spese del personale..." rispetto all'anno 1999 o, successivamente, rispetto all'anno precedente;



- per accertare un non incremento delle spese del personale dobbiamo necessariamente far riferimento ai dati rilevabili dal conto annuale degli anni di riferimento; anche gli oneri dei contratti collettivi vengono determinati prendendo a base di calcolo gli stessi dati;
- in presenza di un incremento delle spese del personale, esclusi gli effetti derivanti dai rinnovi dei contratti collettivi, non è consentito l'utilizzo dell'importo correlato ai risparmi di gestione dell'anno 1998.

**Quesito: T21. Dove devono confluire e come devono essere utilizzate le risorse ex LED, esiste un vincolo di destinazione di tali risorse?**

Le predette risorse ex LED, per il valore quantificato in relazione al personale che aveva diritto a fruirne, secondo quanto previsto dall'art. 15, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999, confluiscono nelle disponibilità complessive dello stesso art. 15 e, conseguentemente, sono destinate al fondo per la progressione orizzontale di cui all'art. 17, comma 2, lett. b) dello stesso CCNL per costituire la prima dotazione, fatti salvi gli ulteriori incrementi stabiliti in sede decentrata.

Tale destinazione vincolata si rende necessaria per continuare a compensare i dipendenti ancora in servizio già in possesso del LED, nel rispetto della chiara previsione contenuta nel comma 4 del ripetuto art. 17, secondo il quale il fondo per la progressione economica è prioritariamente destinato "al pagamento degli incrementi economici spettanti al personale collocato in tutte le posizioni previste dal sistema di classificazione ivi comprese quelle conseguite ai sensi dell'art. 7, comma 2, del CCNL del 31.3.1999" che sono appunto quelle assegnate ai possessori di LED (A2, B2, B4, C2 ecc.).

Le risorse in parola potranno essere utilizzate per finanziare nuove progressioni solo dopo la cessazione dal servizio o il passaggio di categoria dei soggetti interessati. Una diversa applicazione delle clausole contrattuali si tradurrebbe in un elevato ed ingiustificato incremento degli oneri a carico dei bilanci degli enti.

**Quesito: T22. Quali sono i criteri e gli incrementi possibili per la costruzione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 15 del CCNL del 31/3/1999? È possibile confermare per l'anno 2001 l'1,2%?**

In relazione al quesito formulato evidenziamo che ogni ente ha la possibilità di incrementare le risorse dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999, di un importo non superiore all'1,2% del monte salari dell'anno 1997, in base alle rispettive condizioni di bilancio.

Ogni esercizio finanziario, pertanto, dovrà essere valutata la capacità di spesa per decidere la praticabilità del predetto incremento. Nel caso segnalato, l'incremento dell'anno 2000 può essere confermato anche per l'anno 2001, qualora dovessero ancora sussistere le buone condizioni di bilancio dell'anno precedente; vogliamo ancora chiarire che si tratta sempre del medesimo importo percentuale e che, in nessun caso, è consentito "raddoppiare o triplicare" negli anni successivi il valore correlato alla predetta percentuale che rimane immutato. Analoghe considerazioni valgono anche con riferimento all'incremento stabile dello 0,52% indicato nell'art. 15, comma 2, lett. j) del CCNL dell'1.4.1999; in questo caso si tratta di un incremento automatico e obbligatorio che si stabilizza anche per gli anni successivi ma che non deve essere "raddoppiato o triplicato"!

**Nota esplicativa del: 16/01/2002**

**Per il biennio economico 2000/2001 la disciplina delle risorse per le politiche di sviluppo del personale è stata integrata con l'art. 4 del CCNL del 5/10/2001.**

**Quesito: T23. Che destinazione deve esser data alla parte di risorse del trattamento accessorio del personale rimasta inutilizzata in un determinato anno? Attraverso quale strumento si deve attivare l'utilizzo delle stesse risorse?**

Le somme destinate al trattamento accessorio del personale, secondo la disciplina dell'art. 31 del CCNL del 6.7.1995, eventualmente non utilizzate nell'anno di riferimento, devono essere portate ad incremento delle analoghe risorse dell'anno successivo per essere sempre utilizzate per le medesime finalità, secondo la disciplina prevista a tal riguardo dall'art. 38 del predetto CCNL, i cui contenuti sono stati confermati dall'art. 17, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999. È evidente, in ogni caso, che si tratta di risorse una tantum che non possono produrre un incremento stabile del fondo dell'accessorio anche per gli anni successivi.

Naturalmente, per la individuazione delle concrete ipotesi di utilizzo delle risorse in questione occorre affidarsi alle scelte della contrattazione decentrata che rappresenta l'unico strumento legittimo per la indicazione degli istituti da finanziare (nell'ambito di quelli previsti dall'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999) e per la definizione delle regole e dei criteri relativi.

**Quesito: T24. Come deve essere calcolato il 'monte salari' ai fini della applicazione dei CCNL?**

Il "monte salari", espressione utilizzata in tutti i Contratti collettivi per la quantificazione delle risorse da destinare al fondo per i trattamenti accessori, ha una valenza generale e si riferisce a tutte le somme corrisposte nell'anno di

riferimento, rilevate dai bilanci consuntivi delle singole amministrazioni e con riferimento ai compensi corrisposti al personale destinatario del CCNL in servizio in tale anno.

Tali somme ricomprendono quelle corrisposta a titolo di trattamento economico sia principale che accessorio, ivi comprese le incentivazioni, al netto degli oneri accessori a carico dell'amministrazione e con esclusione degli emolumenti non correlati ad effettive prestazioni lavorative.

Non costituiscono, pertanto, base di calcolo per la determinazione del "monte salari", oltre che le voci relative agli assegni per il nucleo familiare, anche, ad esempio, le indennità di trasferimento, le indennità di mensa, gli oneri per i prestiti al personale e per le attività ricreative, le somme corrisposte a titolo di equo indennizzo ecc.

**Quesito: T25. L'integrazione del 2% di cui all'art. 48 del CCNL del 14/9/2000 può essere riproposta per il 2001?**  
L'incremento del fondo ex art. 15, sino al 2% del monte salari era possibile solo per l'anno 2000 ai sensi dell'art. 48 del CCNL del 14.9.2000.

Nel contratto che deve essere ancora sottoscritto per il biennio 2000 - 2001, viene previsto che lo stesso incremento è confermato anche per l'anno 2001 e comunque sempre entro il tetto massimo del 2%, per gli enti che abbiano già stanziato le relative risorse in bilancio entro la data di sottoscrizione della ipotesi di accordo intervenuta il 1° giugno 2001.

**Nota esplicativa del: 16/01/2002**

**Il CCNL per il biennio economico 2000/2001 è stato definitivamente sottoscritto il 5/10/2001.**

**Quesito: T26. E' ipotizzabile utilizzare i proventi di cui all'art. 208 C.d.S. 'Proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie' per finanziare nell'ambito delle attività della polizia municipale l'istituzione di pattuglie serali?**

Riteniamo che i maggiori oneri derivanti dalla istituzione del nuovo servizio delle "pattuglie serali della polizia municipale" non possano essere sostenuti attraverso l'utilizzo dei proventi di cui all'art. 208 del C.d.S.; tale disciplina, infatti, non consente di destinare le relative risorse a forme di incentivazione del personale.

Suggeriamo, invece, di valutare con particolare interesse la disciplina dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, che consente ad ogni ente di integrare le risorse dello stesso art. 15, in presenza di interventi di ampliamento della quantità e della qualità dei servizi resi agli utenti.

**Quesito: T27. Si possono avere chiarimenti circa le risorse aggiuntive derivanti dal recupero evasione ICI e loro utilizzo?**

- le risorse derivanti dagli accertamenti per recupero evasione ICI possono essere ricomprese nel fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999, in base alla corretta applicazione della previsione di cui alla lettera k) del medesimo articolo; la relativa decorrenza deve essere, quindi, coincidente con l'anno 1999, secondo la chiara indicazione del primo comma;
- le risorse dell'art. 15 possono essere destinate ad incentivare le prestazioni del personale attraverso l'utilizzo degli istituti indicati nell'art. 17 e nel rispetto delle regole definite in sede di contrattazione integrativa decentrata;
- le risorse accennate nel primo punto possono essere destinate a compensare il risultato dei funzionari incaricati della posizione organizzativa preposta agli affari finanziari (o a quelle assimilate) solo dalla data di efficacia del CCNL relativo al biennio economico 2000-2001 la cui sottoscrizione definitiva dovrebbe intervenire in tempi ravvicinati;
- si tratta, infatti, di una disciplina innovativa rispetto al quadro delle regole sino ad ora vigenti che non può avere una decorrenza retroattiva.

**Nota esplicativa del: 18/01/2002**

**Il CCNL del biennio economico 2000/2001 è stato definitivamente sottoscritto in data 5/10/2001.**

**Quesito: T28. Come deve essere applicata la nuova disciplina sui 'parametri virtuosi' di cui all'art. 5 del CCNL del 5.10.2001? Come possono influire le osservazioni della Corte dei Conti? Quali sono i vincoli a carico del bilancio degli enti per la corretta quantificazione delle risorse aggiuntive?**

I problemi della ritardata sottoscrizione del CCNL del personale degli EE.LL. sono dovuti alla mancata certificazione della Corte dei Conti dei costi derivanti dalla disciplina contrattuale, soprattutto in relazione all'art.5 della stessa, relativo ai cosiddetti "parametri virtuosi".

Si tratta di un complesso di specifici indicatori economico-finanziari, sia di carattere statico che dinamico, espressamente individuati nella stessa clausola contrattuale, il possesso dei quali consente agli enti stessi di integrare le risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata integrativa, senza alcun limite fissato a livello di contratto collettivo nazionale, con oneri a carico dei rispettivi bilanci.

Gli indicatori statici vengono calcolati, con riferimento a periodi biennali, e forniscono una indicazione di valore sul rapporto tra alcune voci di spesa e voci di entrata, le quali sono specificate per ogni area istituzionale da apposite tabelle. (vedi in allegato quella di comuni e province). Le predette voci sono state scelte tra quelle più in uso da parte dei maggiori centri di studi italiani.

Gli indicatori dinamici, con lo stesso sistema di calcolo biennale, consentono di apprezzare l'evoluzione nel tempo dei relativi valori. I valori degli indicatori, statici e dinamici, devono presentare comunque un andamento migliorativo nel tempo.

Ogni ente annualmente stabilisce, in sede negoziale, i valori minimi sia degli indicatori statici che di quelli dinamici e, alla fine dell'esercizio, accerta l'eventuale conseguimento degli obiettivi prefissati. In caso di accertamento positivo, solo nell'esercizio successivo può stanziare nuove risorse per la contrattazione integrativa.

E' evidente che gli enti, nell'applicazione delle regole, sono tenuti al rispetto di tutti i vincoli che attualmente regolano e limitano la funzione di spesa delle pubbliche amministrazioni.

Inoltre, il contratto limita l'applicazione delle nuove regole solo agli enti che possono dimostrare anche una buona condizione organizzativa, attraverso ad esempio la preventiva istituzione ed attivazione dei servizi controllo interno, per una effettiva e continua verifica dell'andamento della spesa.

Oltre ai vincoli appena illustrati occorre tenere conto dei seguenti ulteriori elementi che consentono di rafforzare la funzione di controllo della spesa degli enti e quindi anche di attenuare le preoccupazioni della Corte:

a) innanzitutto, ci troviamo in presenza di una disciplina di carattere sperimentale, come chiaramente sottolineato nello stesso art.5; proprio in considerazione di tale aspetto, lo stesso art.5, al comma 9, prevede espressamente non solo la possibilità di attuare verifiche sull'andamento applicativo dell'istituto, entro il giugno 2002, ma anche, in presenza di disfunzioni o di ricadute negative, di procedere al necessario riesame dell'intera disciplina introdotta;

b) la disciplina proposta rappresenta l'effettiva attuazione di quella previsione dell'art.11 della legge n.59/1997 relativa all'introduzione di autonomi livelli di contrattazione decentrata integrativa; pertanto, essa viene necessariamente ad essere assoggettata all'unico limite del rispetto dei vincoli di bilancio. Si tratta di un limite cogente e generale e, quindi, valevole per tutte le amministrazioni, nella loro veste di datore di lavoro, anche senza un espresso richiamo formale;

c) i vincoli di bilancio, secondo i normali canoni interpretativi, comprendono: il vincolo dello stanziamento, l'osservanza dei principi canonici dei bilanci pubblici (annualità, integrità, veridicità, pubblicità ecc), la regola del pareggio, il vincolo della indicazione dei mezzi per far fronte a nuove o maggiori spese, l'obbligo dell'equilibrio economico; quest'ultimo, per gli enti locali, è particolarmente importante nell'applicazione della clausola contrattuale in quanto prevede che le spese correnti sommate alle spese per la quota capitale delle rate di ammortamento dei mutui non possono superare la somma delle entrate correnti previste dai primi tre titoli delle entrate (cosiddetti parametri per la dichiarazione di dissesto);

d) il rispetto del patto di stabilità interno, secondo le regole periodicamente fissate nelle leggi finanziarie annuali.

e) la tutela dell'integrità del bilancio dell'ente, derivante dall'art.40, comma 4, del D.Lgs.n.165/2001, secondo il quale le risorse destinate agli adempimenti contrattuali, anche decentrati, devono essere espressamente allocate in bilancio, con indicazione dei mezzi di copertura, sulla base di decisioni degli organi competenti alla relativa approvazione (Consigli comunali e provinciali);

A completamento dei "paletti" sopra illustrati per il controllo della spesa, occorre ancora tenere conto che:

- gli enti sono tenuti ad applicare le regole contrattuali secondo i principi civilistici generali di correttezza e buona fede, in coerenza con le finalità che ne sono alla base; pertanto, deve ritenersi sicuramente in malafede ed arbitrario il comportamento dell'ente che, abusando degli spazi di autonomia consentiti alla contrattazione decentrata, concordasse, attraverso artificiose valutazioni dei parametri, su soluzioni con effetti non positivi sulle condizioni di bilancio dell'ente stesso;

- la legge finanziaria in corso di discussione in Parlamento prevede un articolato sistema di controlli, anche a campione, sulla contrattazione decentrata sul rispetto dei vincoli di compatibilità degli oneri; questo ulteriore intervento potrà sicuramente delimitare gli spazi di possibile abuso nell'applicazione della disciplina.

**Quesito: T29. Gli incrementi contrattuali che il CCNL del 5.10.2001, riconosce al personale collocato nelle posizioni di sviluppo economico del sistema di classificazione devono essere finanziati a carico delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999?**

NO. Gli aumenti mensili previsti dalla Tabella A allegata al CCNL del 5.10.2001 (con due decorrenze: da luglio 2000 e da gennaio 2001) devono essere considerati come incrementi stipendiali e, come è già avvenuto in tutti i precedenti rinnovi contrattuali, sono a carico del bilancio dei singoli enti in quanto il CCNL ha utilizzato le risorse nazionali messe disposizione dal Comitato di settore per il rinnovo contrattuale del biennio economico 2000-2001. A tal fine gli enti dovranno reperire le risorse nell'ambito dei rispettivi bilanci, nel rispetto delle prescrizioni contenute nell'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del d. lgs. n. 165 del 2001.

I predetti incrementi (parliamo sempre di quelli che devono essere corrisposti al personale in servizio nelle singole posizioni iniziali e di sviluppo economico alle decorrenze sopra indicate) non producono, pertanto, alcuna riduzione dei fondi disponibili negli enti ai sensi dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999, neanche per la parte relativa agli aumenti che devono essere corrisposti al personale collocato nelle posizioni economiche di sviluppo del sistema di classificazione

La particolare caratteristica del recente rinnovo contrattuale, invece, produce un effetto del tutto diverso nel senso che la quota specifica dell'incremento correlata alla singola posizione economica di sviluppo (parliamo dell'importo aggiuntivo rispetto all'incremento stabilito per la posizione iniziale) contribuisce ad elevare stabilmente le disponibilità del "fondo per la progressione orizzontale" che in ogni ente è stato ormai costituito ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. b) del CCNL dell'1.4.1999.

Ci teniamo a chiarire subito che non intendiamo affatto affermare che gli incrementi di cui stiamo parlando in quanto destinati a impinguare il fondo per la progressione economica, confluiscono, per ciò stesso, anche nelle complessive risorse per il "salario accessorio" di cui al ripetuto art. 15. Vogliamo invece affermare proprio il contrario e ci spieghiamo meglio!

Riteniamo, infatti, che a seguito della realizzazione delle progressioni orizzontali in ogni ente, le risorse a tal fine necessarie sono state prelevate dal fondo ex art. 15 in modo stabile ed irreversibile ed hanno prodotto anche una corrispondente riduzione delle disponibilità complessive del fondo stesso; le risorse in questione sono oggi ricomprese nel particolare "fondo per le progressioni orizzontali" e fanno anche parte del più ampio capitolo di bilancio destinato a sostenere gli oneri per gli stipendi.

Negli anni successivi a quello di prima applicazione delle progressioni, quindi, le predette risorse non devono essere reinserite nel calcolo dell'art. 15 ma, avendo assunto la connotazione di salario fondamentale, devono essere conteggiate a parte nell'ambito del citato capitolo destinato agli stipendi del personale e non più nel diverso capitolo del salario accessorio.

Alla luce delle considerazioni precedenti, torniamo a riaffermare che la particolarità del rinnovo contrattuale del biennio 2000-2001 può essere così riassunta:

La quota dell'incremento corrisposto al personale in servizio alla data dell'1.1.2001, per la parte relativa alla posizione di sviluppo acquisita, produce, secondo la nostra ricostruzione dell'istituto, una rivalutazione del fondo di progressione nell'ambito delle più ampie risorse del capitolo degli stipendi senza alcuna ulteriore conseguenza sul "salario accessorio" ex art. 15.

Per illustrare meglio gli effetti applicativi che abbiamo appena illustrato, riteniamo utile riprodurre una rielaborazione della tabella degli incrementi tabellari del biennio 2000-2001 con il proposito di distinguere la quota dell'incremento che corrisponde alla posizione iniziale, da quella che viene espressamente prevista per la specifica posizione di sviluppo economico:

### **TABELLA DEGLI AUMENTI MENSILI COMPLESSIVI DAL GENNAIO 2001 PER OGNI POSIZIONE INIZIALE E DI SVILUPPO**

#### **Individuazione dell'incremento specifico correlato alle singole posizioni di sviluppo**

		<i>Incrementi tabellari della colonna 2, distinti per:</i>	
		<i>Posizioni iniziali</i>	<i>Posizioni sviluppo</i>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
D5	136.000	116.000	<b>20.000</b>
D4	130.000	116.000	<b>14.000</b>
D3	116.000	116.000	<b>0</b>
D2	116.000	116.000	<b>0</b>
D1	116.000	116.000	-
C4	116.000	96.000	<b>20.000</b>
C3	109.000	96.000	<b>13.000</b>
C2	101.000	96.000	<b>5.000</b>
C1	96.000	96.000	-
B6	96.000	89.000	<b>7.000</b>
B5	95.000	89.000	<b>6.000</b>
B4	93.000	89.000	<b>4.000</b>
B3	89.000	89.000	<b>0</b>
B2	89.000	89.000	<b>0</b>
B1	89.000	89.000	-
A4	89.000	82.000	<b>7.000</b>

A3	85.000	82.000	3.000
A2	83.000	82.000	1.000
A1	82.000	82.000	-

La colonna n. 4 indica il valore mensile degli incrementi tabellari correlati alle singole posizioni economiche. Questi valori, negli importi corrisposti per tredici mensilità al personale in servizio collocato nelle posizioni di sviluppo alla data dell'1.1.2001, comportano un corrispondente incremento annuo del fondo per la progressione orizzontale del personale

Esempio pratico: un lavoratore collocato in posizione C2 fruiva di una progressione economica pari a L. 800.000 già prelevate dall'art. 15; lo stesso lavoratore oggi fruisce di un valore di progressione economica pari a L. 860.000 (per 12 mensilità cui deve aggiungersi la 13<sup>a</sup>) e l'ulteriore importo di L. 60.000 (più la 13<sup>a</sup>) è a carico del bilancio dell'ente.

Le nuove progressioni orizzontali, devono essere, come sempre, finanziate con le risorse dell'art. 15 e i relativi importi annui, per tredici mensilità, devono corrispondere a quelli rideterminati secondo la tabella B allegata al CCNL del 5.10.2001.

Tornando all'esempio di prima: un lavoratore che effettua una progressione economica da C1 a C2 beneficia, in futuro, di un aumento economico di complessive L. 860.000 (cui deve essere aggiunta la 13<sup>a</sup>) e l'intera somma sarà portata in decremento stabile delle risorse dell'art. 15.

Resta confermata, naturalmente, la regola secondo la quale al momento della cessazione dal servizio o a seguito di passaggi a categoria superiore, sono acquisite al fondo della progressione economica gli importi delle posizioni di sviluppo fruite dai lavoratori cessati. Nell'esempio citato, il lavoratore in C2 che cessa dal servizio "lascia", d'ora in poi, nel fondo L. 860.000 (vedi art. 17, comma 2, lett. b) ultimo periodo del CCNL dell'1.4.1999).

**Quesito: T30. Possono essere formulati suggerimenti e criteri per la costituzione del fondo ex art. 15 del CCNL dell'1.4.1999, per gli enti di nuova istituzione?**

Dobbiamo rilevare che la disciplina dei contratti collettivi di lavoro del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali non ha individuato una regolamentazione specifica per la costituzione del Fondo per le politiche di sviluppo del personale negli enti di nuova istituzione.

Il problema, quindi, a nostro avviso, deve essere affrontato e risolto secondo le comuni regole della correttezza e della buona fede, facendo affidamento sulla ragionevolezza e sulla sostenibilità della soluzione adottata.

A tal fine riteniamo che un criterio guida possa essere individuato nell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, dove si afferma che, in presenza di aumenti della dotazione organica, le risorse del fondo dello stesso art. 15, possano essere incrementate in "misura congrua".

Noi riteniamo che il caso dell'ente di nuova istituzione possa essere considerato come equivalente al caso dell'ente che incrementa la dotazione organica; infatti il nuovo ente deve necessariamente definire una nuova dotazione del personale.

Si tratta, allora, di dare un contenuto concreto al concetto di "congruo" per stabilire l'ammontare delle risorse del fondo. Per questa finalità siamo del parere che possa essere preso a confronto un insieme di enti di equivalente livello organizzativo, come consistenza di personale, e di ricavare, dalla analisi dei fondi degli stessi enti, un valore medio unitario delle risorse che compongono il relativo finanziamento.

Questo valore, rapportato al numero dei dipendenti dell'ente di nuova istituzione, dovrebbe consentire di quantificare il primo importo del fondo ex art. 15.

Suggeriamo, per evidenti motivi di opportunità, di verificare con le Organizzazioni sindacali la praticabilità del percorso che intendete sviluppare.

**Quesito: T31. L'incremento dell'1,1% del monte salari 1999, previsto dall'art. 4, comma 1, del CCNL del 5.10.2001 è obbligatorio o facoltativo? Lo stesso incremento può essere ricompreso nell'1,2% previsto dall'art. 15, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999? Quali vincoli devono essere rispettati per la corretta quantificazione delle risorse destinate al finanziamento degli oneri contrattuali?**

Possiamo confermare che l'incremento dell'1,1% del monte salari dell'anno 1999, previsto dall'art. 4, comma 1, del CCNL del 5.10.2001, ha carattere vincolante ed obbligatorio per tutti gli enti a decorrere dall'anno 2001. Le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 15, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999, hanno, invece, carattere facoltativo e la loro utilizzazione deve essere decisa dall'ente anno per anno nel rispetto delle effettive capacità di bilancio; qualora la decisione dell'ente fosse correttamente positiva, è evidente che queste risorse si andrebbero a sommare, nel medesimo anno, a quelle dell'1,1% sopra citate. Riteniamo utile rammentare che le risorse destinate a sostenere gli oneri dei contratti collettivi, ivi comprese quelle decentrate sia obbligatorie che facoltative, devono essere quantificate in sede locale nel rispetto del vincolo previsto dall'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del d. lgs. n. 165 del 2001.

**Quesito: T32. Quale procedura deve essere seguita per l'applicazione della disciplina dell'art. 5 del CCNL del 5/10/2001? L'incremento dell'1,2% di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL dell'1/4/1999 deve considerarsi 'consolidato'?**

Riteniamo che, per una corretta applicazione dell'art. 5 del CCNL del 5.10.2001, debba rispettato il seguente percorso:

- a) contrattazione decentrata, ad inizio dell'anno 2002, per stabilire: la percentuale di conseguimento degli obiettivi del PEG, il valore di soglia dell'indicatore statico, i valori di soglia degli indicatori dinamici;
- b) a conclusione dell'esercizio 2002, e a seguito della approvazione del bilancio consuntivo (quindi nei primi sei mesi del 2003), l'ente accerta il rispetto o meno della percentuale e dei valori predeterminati;
- c) l'accertamento riguarda il biennio 2001/2002, per l'indicatore statico e il confronto tra lo stesso biennio e quello ancora precedente (1999/2000) per gli indicatori dinamici;
- d) se l'accertamento è positivo, l'ente può decidere di incrementare le risorse dell'art. 15 con effetto dall'anno 2003.

L'incremento delle risorse dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999, nella misura massima dell'1,2% del monte salari 1997, ai sensi del comma 2 del medesimo articolo, non ha carattere obbligatorio ma è rimesso, anno per anno, al libero apprezzamento degli enti, che devono valutare, a tal fine, gli effettivi equilibri di bilancio; lo stesso incremento, pertanto, non può "consolidarsi" ma necessita di ripetuti apprezzamenti e decisioni responsabili.

Poiché le relative risorse devono essere destinate a specifici obiettivi dell'ente, è evidente che il mancato conseguimento degli stessi obiettivi, non può consentire la utilizzazione del relativo finanziamento per ulteriori e diverse finalità di incentivazione.

Ricordiamo, con l'occasione, che tutte le risorse destinate a sostenere gli oneri (obbligatori e facoltativi) dei contratti collettivi, devono essere autorizzati con le stesse forme previste per la approvazione dei bilanci e con distinta indicazione dei mezzi di copertura (art. 48, comma 4, ultimo periodo, del d lgs. n. 165 del 2001).

**Quesito: T33. Quali prestazioni possono essere sottoposte a contributo ai sensi dell'art. 43 legge n. 449/1997?**

Siamo del parere che le disposizioni contenute nella direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 20.12.1999 (G.U. n. 120 del 25.5.2000) ai fini della indicazione delle prestazioni non rientranti tra i servizi pubblici essenziali, da sottoporre a contributo (in attuazione dell'art. 43 della L. 449/97) possono costituire, per gli enti locali, un' utile cornice di riferimento nella specifica materia.

Riteniamo, naturalmente, che ogni Ente debba adottare un proprio atto per la individuazione precisa delle prestazioni nelle quali richiedono un contributo degli utenti (per ogni tipologia di prestazione) sia la quota percentuale del contributo stesso che può essere destinato ad incentivare le risorse della contrattazione decentrata di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.

Precisiamo, ancora, che le risorse questione, non hanno carattere di stabilità e di ripetitività nel tempo, non possono quindi, essere destinate al finanziamento delle progressioni orizzontali o delle posizioni organizzative.

**Quesito: T34. L'incremento eventuale delle risorse decentrate previste dall'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1/4/1999 può ricomprendere anche le nuove assunzioni su posti vacanti?**

Dobbiamo rilevare che l'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1/4/1999 consente di incrementare le risorse decentrate, oltre che nel caso di incremento reale dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, anche in presenza di aumento della dotazione organica combinato alla attivazione di nuovi servizi (con conseguente assunzione di nuovo personale) e non per la sola assunzione di lavoratori per la copertura di posti vacanti della previgente dotazione organica. Si deve dare, infatti, per acquisito il principio secondo il quale la dotazione organica previgente doveva essere già integralmente finanziata.

**Quesito: T35. L'incremento dell'1,2% previsto dall'art. 15, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999 presuppone una valutazione anno per anno oppure, una volta stabilito con riferimento ad un determinato esercizio finanziario, si consolida?**

Si conferma che l'incremento dell'1,2% previsto dall'art. 15, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999, deve essere ricompreso tra i casi di aumento possibile ma non obbligatorio delle risorse destinate alla contrattazione decentrata.

Per ogni esercizio finanziario, pertanto, l'ente dovrà valutare, in sede di contrattazione decentrata, se sussistono le condizioni di bilancio che possono consentire il predetto incremento la cui disponibilità è anche condizionata al rispetto dei vincoli indicati nel comma 4 dell'articolo citato; di conseguenza non è praticabile un consolidamento stabile delle relative somme.

Riteniamo utile richiamare l'attenzione sulla necessità che il vostro ente, ai fini della corretta individuazione e destinazione delle predette risorse, è tenuto a rispettare anche il particolare procedimento prescritto dall'art. 48, comma 4, del D.Lgs. n. 165 del 2001.

**Quesito: T36. Quali sono i presupposti per procedere all'incremento delle risorse destinate alla contrattazione decentrata previsto dall'art. 15, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999?**

L'art. 15, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, consente un incremento adeguato delle risorse destinate alla sede decentrata in presenza di processi di riorganizzazione (con o senza incrementi della dotazione organica) che abbiano prodotto un effettivo incremento qualitativo e quantitativo dei servizi istituzionali rispetto allo standard preesistente.

Tali risultati devono essere accertati secondo il vigente sistema di controllo interno e solo in presenza di tale accertamento. L'ente può decidere un ulteriore finanziamento delle risorse destinate a realizzare le proprie politiche di incentivazione della produttività e della professionalità.

Tali incrementi devono essere, naturalmente, decisi nel rispetto dei vincoli posti dall'art. 48, comma 4, del D.Lgs. n. 165 del 2001. Nel caso da voi prospettato, pertanto, la dichiarata disponibilità all'aumento del fondo ex art. 15, potrà essere praticata solo se siano stati acquisiti gli elementi di conoscenza dei miglioramenti conseguiti e sia stata autorizzata la maggiore spesa da parte del Consiglio comunale.

**Quesito: T37. L'incremento delle risorse per le politiche di sviluppo del personale, disciplinato dall'art. 4 del CCNL del 5/10/2002 (pari all'1,1% del monte salari dell'anno 1999 esclusa la quota relativa alla dirigenza) può essere raddoppiato nel 2002 ?**

L'incremento delle risorse per le politiche di sviluppo del personale, disciplinato dall'art. 4 del CCNL del 5/10/2002, applicato per l'anno 2001, è un incremento automatico ed obbligatorio, che si stabilizza per gli anni successivi ma che non deve essere raddoppiato. Infatti, l'importo percentuale (1,1% del monte salari dell'anno 1999 esclusa la quota relativa alla dirigenza) è sempre lo stesso e in nessun caso è consentito raddoppiare negli anni successivi il valore correlato alla predetta percentuale che rimane immutato.

**Quesito: T38. Ai fini della corretta quantificazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata (art. 15 CCNL 1/4/1999), è possibile, per l'anno 2002, confermare l'incremento del 2% di cui all'art. 48 del CCNL del 14/9/2000 ?**

Ai fini della corretta quantificazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata (art. 15 CCNL 1/4/1999), per l'anno 2002 non è in alcun modo possibile confermare l'incremento del 2% di cui all'art. 48 del CCNL del 14/9/2000 che solo in via eccezionale è stato legittimato, per l'anno 2001, dall'art. 4, comma 5, del CCNL del 5/10/2001.

Dal corrente anno 2002, pertanto, gli Enti, per integrare le risorse "facoltative" della sede decentrata potranno dare attuazione soltanto alle seguenti discipline:

- Art. 15, comma 2, del CCNL del 1/4/1999, sino ad un massimo dell'1,2% del monte salari del 1997, nel rispetto delle previsioni del medesimo comma 2.
- Art. 15, comma 5, del CCNL dell'1/4/1999, relativo ai possibili "investimenti sulle organizzazioni", sempre nel rispetto dei relativi vincoli.
- Art. 5 del CCNL del 5/10/2001, concernente la regolamentazione dei "parametri virtuosi".

Ricordiamo, ancora, che tutte le risorse destinate a sostenere gli oneri dei rinnovi contrattuali e, in modo particolare quelli facoltativi, debbono trovare corretta allocazione in bilancio, nel rispetto della disciplina speciale contenuta nell'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001.

**Quesito: T39. A quale tabella devono fare riferimento le Autorità di Bacino per applicare la disciplina prevista dall'art. 5 del CCNL del 5.10.2001 ?**

La disciplina attuativa dell'art. 16 del CCNL dell'1/4/1999 dei cd. "parametri virtuosi", prevista all'art. 5 del CCNL del 5/10/2001, elenca esplicitamente e tassativamente (nelle tabelle allegate n. 1, 2, 3, 4) per ogni tipologia di Ente (Comuni e Province, Regioni, Camere di Commercio, Comunità Montane) gli indicatori economico-finanziari da calcolare per poter integrare le risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata integrativa.

Non essendo previsto in questo ambito l'Ente Autorità di Bacino, ne deriva che non è per Voi direttamente applicabile nessuna delle 4 tabelle sopra citate.

Sugeriamo, invece, di considerare la previsione del secondo periodo del comma 2 dello stesso articolo 5, che individua nella Regione il soggetto deputato a determinare, previa concertazione, "gli indicatori degli enti pubblici non economici da esse dipendenti nonché quelli delle IPAB, ai sensi dell'art. 8 della l. 328/2000, in armonia con quelli previsti dalle tabelle richiamate dal presente comma, entro il termine di 3 mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente contratto".

**Quesito: T40. Nell'applicare la disciplina prevista dall'art. 5 del CCNL del 5.10.2001, è possibile prevedere un valore soglia degli indicatori dinamici con segno algebrico negativo ? Se l'accordo per la determinazione dei valori soglia viene sottoscritto nel 2002, qual è l'esercizio finanziario di riferimento per la verifica sul possesso dei requisiti minimi ?**

Per quanto riguarda il primo quesito (previsione di un valore soglia degli indicatori dinamici con segno algebrico negativo) non sembra si pongano particolari problemi ad operare nel senso da voi indicato.

Per quanto riguarda il secondo quesito, si evidenzia, invece, che se l'accordo per la determinazione dei valori soglia sarà sottoscritto nel 2002, la verifica sul possesso dei requisiti minimi non potrà riferirsi all'esercizio finanziario 2001, già concluso.

Si è già chiarito, infatti, (v. risposta T32 sul sito [www.aranagenzia.it](http://www.aranagenzia.it)) che per una corretta applicazione dell'art. 5 del CCNL del 5.10.2001, deve essere rispettato il seguente percorso:

- contrattazione decentrata, ad inizio dell'anno 2002, per stabilire: la percentuale di conseguimento degli obiettivi del PEG, il valore di soglia dell'indicatore statico, i valori di soglia degli indicatori dinamici relativi al medesimo anno 2002;
- **a conclusione dell'esercizio 2002, e a seguito della approvazione del bilancio consuntivo (quindi nei primi sei mesi del 2003), l'ente accerta il rispetto o meno della percentuale e dei valori predeterminati;**
- l'accertamento riguarda il biennio 2001/2002, per l'indicatore statico e il confronto tra lo stesso biennio e quello ancora precedente (1999/2000) per gli indicatori dinamici;
- se l'accertamento è positivo, l'ente può decidere di incrementare le risorse dell'art. 15 con effetto dall'anno 2003.



**Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività  
(Art. 17 CCNL del 1/4/1999)**

1. Le risorse di cui all'art.15 sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.
2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui all'art. 15 sono utilizzate per:
  - a) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31.3.1999;
  - b) costituire il fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999; l'ammontare di tale fondo è determinato, a valere sulle risorse di cui all'art. 15, in sede di contrattazione integrativa decentrata; in tale fondo restano comunque acquisite, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio.
  - c) costituire il fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato secondo la disciplina dell'art. 10 del CCNL del 31.3.1999, con esclusione dei Comuni di minori dimensioni demografiche di cui all'art. 11 dello stesso CCNL; ai fini della determinazione del fondo, a valere sulle risorse di cui all'art.15, gli enti preventivamente istituiscono le posizioni organizzative di cui all'art. 8 del ripetuto CCNL del 31.3.1999 e ne definiscono il valore economico il cui ammontare totale corrisponde alla dotazione complessiva del fondo stesso. Per gli enti destinatari delle disposizioni richiamate nell'art.11 del CCNL del 31.3.1999, resta fermo quanto previsto da tale articolo anche per quanto riguarda il finanziamento degli oneri.
  - d) il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, secondo la disciplina prevista dagli artt. 11, comma 12, 13, comma 7, e 34, comma 1, lett. f) g) ed h) del DPR 268/1987, dall'art. 28 del DPR 347/1983, dall'art. 49 del DPR 333/1990 e dalle disposizioni in vigore per le Camere di Commercio;
  - e) compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C;
  - f) compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; compensare altresì specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 in misura non superiore a £. 3.000.000 lordi annui per le Regioni e 2.000.000 per gli altri Enti ; sino alla stipulazione del contratto collettivo integrativo resta confermata la disciplina degli artt.35 e 36 del CCNL del 6.7.1995 nonché dell'art. 2, comma 3, secondo periodo, del CCNL del 16.7.1996. La contrattazione integrativa decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera.
  - g) incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k).
  - h) incentivare, limitatamente alle Camere di commercio, il personale coinvolto nella realizzazione di specifici progetti finalizzati coerenti con il programma pluriennale di attività, utilizzando le

<p>risorse di cui all'art.15, comma 1, lett. n), destinate in via esclusiva a tali finalità.</p> <p>3. Le risorse di cui al comma 2 lett. c) sono incrementate della somma necessaria al pagamento della indennità di L. 1.500.000 prevista dall'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995 a tutto il personale della ex qualifica ottava che ne beneficiava alla data di stipulazione del presente contratto e che non sia investito di un incarico di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 9 del CCNL del 31.3.1999. Tale importo viene ricompreso nella retribuzione di posizione eventualmente attribuita ai sensi dell'art. 10 del medesimo CCNL del 31.3.1999.</p> <p>4. Le risorse del fondo di cui al comma 2 lett. b) sono destinate al pagamento degli incrementi economici spettanti al personale collocato in tutte le posizioni previste dal sistema di classificazione ivi comprese quelle conseguite ai sensi dell' art. 7, comma 2 del CCNL del 31.3.1999.</p> <p>5. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.</p> <p>6. Gli istituti previsti dalla lettera d) del comma 2, per le parti non modificate e fino all'attuazione della disciplina dell'art.24, comma 2, lettera c) del presente CCNL, restano disciplinati dalle disposizioni in vigore; l'utilizzo delle risorse dei fondi previsti dal comma 2, lettere b) e c) avviene sulla base del modulo di relazioni sindacali di cui all'art. 16, commi 1 e 2, del CCNL del 31.3.1999</p> <p>6. Al fine di incentivare i processi di mobilità previsti dall'art.44 della legge n.449/97 e dall'<b>art. 34 del D.Lgs.n.29/93</b> nonché quelli correlati al trasferimento e deleghe di funzioni al sistema delle autonomie locali, gli enti possono prevedere la erogazione di specifici compensi una tantum al personale interessato dagli stessi, in misura non superiore a sei mensilità di retribuzione calcolata con le modalità dell'indennità sostitutiva del preavviso, nei limiti delle effettive capacità di bilancio e, per le Regioni, anche attraverso l'utilizzo delle risorse correlate alla disciplina dell'art. 22, comma 2, del DPR 333/90.</p>	<p><b>ora art. 31 del D.Lgs.n. 165/2001</b></p>
---	---

## ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

**Quesito: U 1. In sede di contratto decentrato è possibile stabilire che siano esclusi dalla corresponsione dei compensi incentivanti la produttività i dipendenti che abbiano subito sanzioni disciplinari nel periodo di riferimento?**

Dubitiamo della legittimità di una eventuale clausola di tal genere in quanto per la mancanza il dipendente ha già subito la prevista sanzione e una precisazione siffatta potrebbe configurare una ipotesi di sanzione disciplinare, che, non solo non trova riscontro nel CCNL del 6.7.1995 ma verrebbe applicata anche al di fuori di ogni garanzia procedimentale. Inoltre, è opportuno ricordare che tutta la logica del nuovo sistema di incentivazioni si fonda esclusivamente sulla realizzazione degli obiettivi e sulla valorizzazione dell'apporto partecipativo individuale e collettivo del personale in relazione agli stessi, escludendo quindi ogni valutazione di tipo personale che esuli da tale contesto in quanto ininfluenza. Va da sé che l'eventuale scarso e insufficiente rendimento del dipendente sarà "sanzionato" economicamente alla verifica dei risultati da parte del dirigente.

**Quesito: U 2. E' possibile attribuire i compensi incentivanti previsti dal CCNL dell'1.4.1999 al personale di altri enti comandato presso l'ente locale?**

Non sembra vi siano particolari ragioni per non attribuire al personale comandato i benefici in questione, non potendosi escludere ad es. né che tale personale si distingua per la qualità delle prestazioni, né che allo stesso siano affidate le responsabilità che danno titolo all'attribuzione dei compensi previsti dall'art. 17, comma 2, lettera f), del CCNL dell'1.4.1999.

**Quesito: U 3. E' possibile organizzare dei piani di lavoro per la corresponsione della produttività?**

L'organizzazione dei piani di lavoro, nell'ambito della disciplina sulla produttività collettiva e individuale di cui all'art. 17, comma 2, lett. a), del CCNL dell'1.4.1999, rientra nella capacità gestionale dell'ente e della sua dirigenza. In sede di contrattazione decentrata, in relazione ai contenuti degli stessi piani e alla natura degli incentivi correlati ai relativi

risultati, potrà essere opportunamente individuata una particolare disciplina in ordine al tempo di lavoro da impegnare nella realizzazione degli obiettivi assegnati.

**Quesito: U 4. E' possibile riconoscere qualche forma di trattamento economico accessorio ai lavoratori socialmente utili?**

Le risorse per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività, di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999, sono destinate a compensare le prestazioni e i risultati del personale dipendente dell'ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Lo stesso CCNL prevede anche le ipotesi per estendere la predetta disciplina ad altre categorie di lavoratori come quelle a tempo determinato.

Il CCNL non prevede alcuna agevolazione per i lavoratori socialmente utili.

**Quesito: U 5. Il dipendente può rinunciare al trattamento economico accessorio?**

Il diritto di un lavoratore al trattamento economico corrispondente alla sua posizione nell'ambito del sistema di classificazione dell'ente datore di lavoro, è ricompreso tra i diritti indisponibili in quanto parte essenziale del rapporto negoziale che intercorre tra lavoratore e datore di lavoro.

Il sinallagma tipico del contratto di lavoro (prestazione lavorativa in cambio di retribuzione) non può essere eliminato e neanche parzialmente ridotto, anche col consenso delle parti interessate, in quanto tale vincolo deriva non solo da precise fonti legali (vedi artt. 2094 e 2104 del Codice Civile) ma anche da inequivocabili fonti contrattuali sia collettivi che individuali.

In particolare dobbiamo rilevare che, proprio per gli aspetti economici, ogni contratto individuale di lavoro ha dovuto prevedere il compenso correlato alla categoria di assunzione e il rinvio ai contratti collettivi per tutta la disciplina del rapporto di lavoro, ivi compresa, naturalmente, quella pertinente al trattamento economico sia fondamentale che accessorio.

Da quanto sopra esposto, a nostro giudizio, si ricava la indisponibilità, da parte del dipendente, del diritto al giusto corrispettivo del proprio tempo di lavoro e, quindi, la impossibilità, per lo stesso dipendente, di rinunciare ai compensi, sia fondamentali che accessori, stabiliti dai contratti collettivi.

**Quesito: U6 I compensi incentivanti spettano per i periodi di assenza di cui all'art. 17, commi 5 e 6 del CCNL del 14.9.2000 ?**

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

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

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

**Quesito: V6.21 Le risorse individuate ai sensi dell'art. 18 della L. 109/94 e destinate all'incentivazione del personale sono comprensive anche dei relativi oneri riflessi?**

La nostra posizione, al riguardo, è stata ed è la seguente: nell'ambito della percentuale massima dell'1,5% dell'importo dei lavori, da destinare alle incentivazioni, devono essere ricompresi anche gli oneri riflessi; la somma a disposizione, pertanto, è da considerarsi al lordo degli stessi oneri.

Questa posizione è incondizionatamente condivisa:

- dal Comitato di settore del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali che rappresenta gli interessi di tutti gli enti (Comuni, Province, Regioni, Comunità Montane, Camere di Commercio ecc.);
- dal Comitato di coordinamento giuridico della nostra Agenzia;
- dal Ministero del Tesoro
- dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

A prescindere dalla ampiezza dei consensi, dobbiamo rilevare che la tesi opposta che considera le citate somme al netto degli oneri riflessi provocherebbe un consistente ed ingiustificato aggravio degli oneri a carico dei bilanci degli enti interessati, oneri che, in assenza di una specifica legittimazione, non possono essere semplicisticamente introdotti sulla base di una comunicazione amministrativa.

Si avrebbe inoltre una altrettanto consistente decurtazione delle risorse destinate al perseguimento dei fini istituzionali (scuole, assistenza, lavori pubblici, ecc.) con inevitabili effetti negativi di ordine economico, sociale e politico. Tutto questo non ci sembra che possa essere considerato coerente con le più modeste finalità incentivanti dell'art. 18 della legge 109!

In presenza delle ben note difficoltà di bilancio dell'intero sistema delle Autonomie, riteniamo che ogni lettura interpretativa che produca una dilatazione ingiustificata della spesa, attraverso un ampliamento delle previsioni

legislative e contrattuali, non possa essere condivisa dovendosi, invece, privilegiare tutte quelle soluzioni che, nel rispetto dei principi desunti dalle fonti vigenti, consentano di perseguire soluzioni equilibrate nel rispetto degli interessi in gioco.

Auspichiamo, anche in questa circostanza, un forte rafforzamento dei poteri datoriali di tutti gli enti, a tutela dei prioritari equilibri di bilancio e per un uso veramente "pubblico" delle limitate risorse finanziarie disponibili.

**Quesito: V6. 8. Quali sono i casi in cui è possibile attribuire i compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2 lett. f)?**

Il contratto collettivo quando affida le scelte alla sede decentrata intende tutelare le specifiche condizioni organizzative dei singoli enti. Anche per i compensi correlati a specifiche responsabilità devono essere le delegazioni trattanti, sulla base degli indirizzi formulati dagli organi di governo, a definire una soluzione ragionevole ed equilibrata, secondo i canoni della correttezza e della buona fede che devono guidare tutte le fasi applicative dei contratti collettivi.

### Indennità di disagio

**Quesito: V5. 1 E' consentito riconoscere l'indennità di disagio anche per il turno?**

L'indennità di turno, per espressa previsione dell'art. 22, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, "compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro". Non è possibile, pertanto, la erogazione di ulteriori compensi correlati alla stessa condizione di lavoro.

**Quesito: V5. 2 Che rapporto esiste tra indennità di rischio, indennità di vigilanza e indennità di disagio?**

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

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

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

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

<p style="text-align: center;"><b>Norme programmatiche</b> <b>(Art. 16 CCNL del 1/4/1999)</b></p> <p>1. A decorrere dall' 1 giugno 1999, le risorse finanziarie destinate alla contrattazione collettiva decentrata integrativa possono essere integrate dagli enti nell'ambito delle effettive disponibilità di bilancio. Possono avvalersi di tale facoltà gli enti che certifichino di essere in possesso dei requisiti, desunti dal bilancio, individuati in un'apposita intesa che le parti del presente CCNL si impegnano a stipulare entro il 30 aprile 1999; a tal fine l'ARAN convoca le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto entro il mese successivo alla data della sua stipulazione.</p> <p>2. Salvo diversa disciplina eventualmente definita tra le parti stipulanti il presente CCNL, ai sensi dell'art. 14, comma 2, ultimo periodo del CCNL del 31.3.1999, a decorrere dall'1.1.2001, il costo medio ponderato del personale collocato in ciascun percorso economico di sviluppo non può superare il valore medio del percorso dello stesso.</p> <p><i>Vedi art. 5 del CCNL del 31/3/1999.</i></p>	
<p style="text-align: center;"><b>Requisiti per l'integrazione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa</b> <b>(Art. 48 CCNL del 14/9/2000)</b></p> <p>1. Il termine di cui all'art.16, comma 1, del CCNL dell'1.4.1999, è spostato al 15.11.2000.</p> <p>2. Limitatamente all'anno 2000, gli enti che, in sede di contrattazione decentrata integrativa, abbiano già espressamente destinato risorse per le finalità di cui all'art.16, comma 1, del CCNL dell'1.4.1999, possono utilizzare le risorse medesime qualora non si raggiunga l'accordo di cui al comma 1 entro il predetto termine.</p> <p>3. Limitatamente all'anno 2000, in difetto di stipulazione dell'accordo di cui al comma 1 nel termine ivi previsto, gli enti, diversi da quelli di cui al precedente comma e che si trovino nelle condizioni previste nell'art.16, comma 1, del CCNL dell'1.4.1999, possono destinare alle finalità, di cui al medesimo art.16, comma 1, del CCNL dell'1.4.1999, risorse aggiuntive nel limite massimo del 2% del monte salari riferito al 1999, esclusa la quota relativa ai dirigenti ed al netto dei contributi a carico degli enti, alle stesse condizioni di cui all'art.15, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Collegamento tra produttività ed incentivi</b> <b>(Art. 18 CCNL 1/4/1999)</b></p> <p>1. La attribuzione dei compensi di cui all'art.17, comma 2, lett. a) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata, in unica soluzione ovvero secondo modalità definite a livello di ente, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati secondo la disciplina del <b>D.Lgs, n. 29/1993 e successive modificazioni ed integrazioni.</b></p>	<p>ora D.Lgs. n. 165/2001 e D.Lgs. n. 286/1999</p>
<p style="text-align: center;"><b>Lavoro straordinario</b> <b>(Art. 14 CCNL 1/4/1999)</b></p> <p>1. Per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario gli enti possono utilizzare, dall'anno 1999, risorse finanziarie in misura non superiore a quelle destinate, nell'anno 1998, al fondo di cui all'art. 31, comma 2, lett. a) del CCNL del 6.7.1995, per la parte che residua dopo l'applicazione dell'art.15, comma 1, lettera a) del presente CCNL. Le risorse eventualmente eccedenti rispetto a quelle derivanti dalla puntuale applicazione delle regole contenute nell'art. 31, comma 2 lettera a) del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche ed integrazioni, sono destinate ad incrementare le disponibilità dell'art.15.</p> <p>2. Le risorse di cui al comma 1 possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle</p>	

<p>elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali.</p> <p>3. Le parti si incontrano a livello di ente, almeno tre volte all'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse indicate nell'art.15, in sede di contrattazione decentrata integrativa, con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.</p> <p>4. A decorrere dal 31.12.1999, le risorse destinate nel medesimo anno al pagamento dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario sono ridotte nella misura del 3 % ed il limite massimo annuo individuale per le medesime prestazioni è rideterminato in 180 ore. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma, confluiscono nelle risorse di cui all'art.15 con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.</p> <p>5. E' consentita la corresponsione da parte dell'ISTAT e di altri Enti od Organismi pubblici autorizzati per legge o per provvedimento amministrativo, per il tramite degli enti del comparto, di specifici compensi al personale per le prestazioni connesse ad indagini periodiche ed attività di settore rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro.</p>	
--	--

## ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

### **Quesito: V6.3 Quali sono le regole che presenziano al riconoscimento dei compensi ISTAT?**

La materia dei compensi Istat è disciplinata dall'art. 14, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, che espressamente consente "la corresponsione da parte dell'ISTAT e di altri enti od organismi pubblici autorizzati ....., per il tramite degli enti del comparto, di specifici compensi al personale per le prestazioni connesse ad indagini periodiche ed attività di settore rese al di fuori dell'orario di lavoro ordinario".

Dalla predetta previsione contrattuale sembra emergere con chiarezza che:

- il soggetto che determina il compenso è l'ISTAT;
- l'ISTAT accredita all'ente interessato le somme da corrispondere ai lavoratori;
- l'ente provvede a corrispondere le predette somme al personale che ha partecipato all'indagine;
- non sono richiesti interventi o apprezzamenti discrezionali da parte della dirigenza;
- la materia non è affidata alla contrattazione decentrata.

**Nota: Sui compensi ISTAT si veda anche l'art. 39, comma 2 del CCNL del 14.9.2000**

### **Quesito: V6.17. In base a quali considerazioni si può sostenere che i 'compensi ISTAT' ricomprendono anche gli oneri riflessi?**

Dobbiamo confermare il nostro orientamento a ritenere che le risorse finanziarie trasferite dall'ISTAT agli enti locali, in occasione dei censimenti, anche per la erogazione dei compensi al personale dipendente, devono essere comprensive anche degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni interessate.

Tale indirizzo è coerente con le posizioni assunte in materia dall'ANCI e tende a tutelare la corretta gestione dei bilanci degli enti. Ciò non toglie, peraltro, che nel caso l'ente avverta l'esigenza di assumere a proprio carico oneri, secondo la previsione dell'art. 25, comma 1, ultimo periodo, del d. lgs. n. 175 del 18.5.2001, detti oneri potrebbe riguardare altre spese, ad esempio per l'acquisto di attrezzature, e non necessariamente quelle correlate ai compensi al personale.

### **Quesito: S 7. Quali sono gli adempimenti per l'attribuzione al personale incaricato di posizione organizzativa di prestazioni straordinarie elettorali e compensi ISTAT? Gli enti possono farsi carico delle relative risorse?**

Riteniamo utile osservare preliminarmente che l'art. 39 del CCNL del 14/9/2000 non limita il lavoro straordinario, in occasioni di consultazioni elettorali, ai soli responsabili degli uffici. Infatti, il comma 2 dello stesso articolo chiaramente lo fa intendere ove afferma che gli enti provvedano a calcolare e ad acquisire le risorse finanziarie "...anche per il personale incaricato delle posizioni organizzative di cui all'articolo 8 e ss. Del CCNL del 31/3/1999". Pertanto, una scelta in tal senso dipenderà solo da un'autonoma valutazione di carattere organizzativo dell'ente.

Per il calcolo degli oneri, e quindi delle risorse da acquisire, si applica in via analogica la disciplina generale dettata dall'art. 38 del CCNL del 14/9/2000.

Il compenso sarà corrisposto, senza valutazione, in aggiunta alla retribuzione di risultato spettante al personale interessato, nell'anno in cui si sono svolte le consultazioni.

Per il finanziamento, il contratto prevede che gli enti debbano procedere all'acquisizione delle relative risorse dall'esterno (dal Ministero dell'Interno) come avveniva già nella precedente esperienza applicativa, sulla base delle regole contenute nei regolamenti recepiti in D.P.R.; riteniamo che, a tal fine, debbano essere calcolate e acquisite anche le quote relative agli oneri riflessi.

In altri termini non è consentito agli enti di porre a carico dei rispettivi bilanci i relativi costi.

Infatti, diversamente ritenendo, si dovrebbe rilevare che il CCNL avrebbe introdotto in tal modo un onere aggiuntivo a carico degli enti, non certificato, e quindi privo della necessaria copertura finanziaria. Per quanto riguarda i compensi ISTAT in relazione ai destinatari, valgono le considerazioni già esposte con riferimento allo straordinario elettorale, dato che l'art. 14 comma 5 del CCNL del 1/4/1999 fa riferimento alla generica nozione di "personale" senza alcuna distinzione o limitazione.

Sotto il profilo degli aspetti applicativi, rinviamo alle disposizioni organizzative del citato comma 5 e per i titolari delle posizioni organizzative all'art. 39, comma 2, ultimo periodo del CCNL DEL 14/9/2000. In sostanza l'ente acquisisce i compensi e li eroga ai destinatari, come avveniva sulla base della precedente regolamentazione pubblicistica dell'istituto.

Riteniamo conforme ai principi di logica e ragionevolezza considerare il compenso rimesso dall'ISTAT necessariamente comprensivo anche dei relativi contributi previdenziali ed assistenziali.

Infatti, questo comportamento è coerente con l'applicazione dell'istituto nel precedente regime pubblicistico; iniziative differenti potrebbero comportare aggravii di oneri per l'ente non previsti in bilancio e non connessi in alcun modo ai propri compiti istituzionali.

**Nota: Sullo straordinario elettorale si veda anche l'art. 16 del CCNL del 5.10.2001**

**Quesito: P40. Nella espressione 'compensi Istat' sono da ricomprendere anche quelli relativi ai censimenti? Tali compensi possono essere corrisposti anche ai titolari delle posizioni organizzative?**

Riteniamo di poter chiarire che nella espressione "specifici compensi corrisposti dall'ISTAT per le prestazioni connesse ad indagini periodiche", contenuta nell'art. 14, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, sono certamente da ricomprendere anche quei compensi che sono correlati ai censimenti.

I compensi di cui sopra possono essere corrisposti anche al personale incaricato di una posizione organizzativa, secondo la previsione dell'art. 39, comma 2, ultimo periodo, del CCNL del 14.9.2000.

Tale ultima disposizione contrattuale prescrive, peraltro, che i compensi in parola devono essere erogati "in coerenza con la disciplina della retribuzione di risultato" che ogni ente dovrebbe aver adottato per una corretta gestione dell'istituto.

Non riteniamo, pertanto, che le maggiori prestazioni orarie rese dal personale titolare di posizioni organizzative possano essere retribuite secondo la disciplina del lavoro straordinario.

<p style="text-align: center;"><b>Lavoro straordinario (Art. 38 CCNL del 14/9/2000)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.</li> <li>2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.</li> <li>3. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 può essere elevato in sede di contrattazione decentrata integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14.</li> <li>4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario, dalla data di entrata in vigore del presente CCNL, è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. b) incrementata del rateo della 13<sup>a</sup> mensilità.</li> <li>5. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- al 15% per il lavoro straordinario diurno;</li> <li>- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);</li> <li>- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.</li> </ul> </li> <li>6. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.</li> <li>7. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.</li> <li>8. La disciplina del presente articolo e del successivo art.39 integrano quella dell'art.14 del CCNL dell'1.4.1999.</li> </ol>	
<p style="text-align: center;"><b>Lavoro straordinario elettorale, per eventi straordinari e calamità nazionali (Art. 39 CCNL del 14/9/2000)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali non concorre ai limiti di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.</li> <li>2. Gli enti provvedono a calcolare ed acquisire le risorse finanziarie collegate allo straordinario per consultazioni elettorali o referendarie anche per il personale incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative di cui all'art. 8 e ss. del CCNL del 31.3.1999. Tali risorse vengono comunque erogate a detto personale in coerenza con la disciplina della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 dello stesso CCNL e, comunque, in aggiunta al relativo compenso, prescindendo dalla valutazione. Analogamente si procede nei casi di cui all'art. 14, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999.</li> </ol>	



<p>3. Il personale che, in occasione di consultazioni elettorali o referendarie, è chiamato a prestare lavoro straordinario nel giorno di riposo settimanale, in applicazione delle previsioni del presente articolo, oltre al relativo compenso, ha diritto anche a fruire di un riposo compensativo corrispondente alle ore prestate. Il riposo compensativo spettante è comunque di una giornata lavorativa ove le ore di lavoro straordinario effettivamente rese siano quantitativamente maggiori di quelle corrispondenti alla durata convenzionale della giornata lavorativa ordinaria. In tale particolare ipotesi non trova applicazione la disciplina dell'art.24, comma 1, del presente contratto. La presente disciplina trova applicazione anche nei confronti del personale incaricato di posizioni organizzative.</p> <p style="text-align: center;"><b>Art. 16 CCNL del 5/10/2001</b></p> <p>1. All'art.39 del CCNL successivo a quello dell'1.4.1999 sottoscritto il 14.9.2000 è aggiunto il seguente comma 3: (omissis).</p> <p>2. In occasione di consultazione elettorali o referendarie, le ore di lavoro aggiuntivo prestate, nel rispetto della disciplina dell'art.6 del CCNL del 14.9.2000, dal personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale sono retribuite con un compenso costituito da una maggiorazione percentuale della retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art.52, comma 2, lett. d), nelle seguenti misure:</p> <p>a) 15 %, nel caso di lavoro aggiuntivo diurno;</p> <p>b) 20 %, nel caso di lavoro aggiuntivo prestato in giorno festivo o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);</p> <p>c) 25 % nel caso di lavoro aggiuntivo prestato in orario notturno-festivo.</p> <p>3. Nel caso di lavoro aggiuntivo prestato dal lavoratore a tempo parziale orizzontale in occasione di consultazioni elettorali o referendarie, in deroga al limite del tempo pieno e in misura eccedente rispetto a quella derivante dall'applicazione dell'art.6, comma 2, del CCNL del 14.9.2000, ai fini della determinazione del compenso da corrispondere al dipendente interessato, le percentuali di maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto, di cui alle lett. a), b) e c) del comma 2, sono ridefinite nella misura unica del 50%.</p> <p>4. Per il lavoro straordinario, effettuato in deroga alla disciplina di cui all'art.6, comma 5, primo periodo, del CCNL del 14.9.2000, dal personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale in occasione di consultazioni elettorali o referendarie, trova applicazione, ai fini della determinazione del relativo compenso, la disciplina generale dell'art.38 del CCNL del 14.9.2000.</p>	<p><b>comma inserito dall'art. 16 CCNL del 5/10/2001</b></p>
---	--

#### ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

**Quesito: S 1. In caso di riposo compensativo dato in sostituzione di ore di lavoro straordinario, deve essere riconosciuta una maggiorazione della misura oraria ovvero del tempo concesso come riposo compensativo?**

In caso di riposo compensativo dato in sostituzione di ore di lavoro straordinario, non bisogna corrispondere, per ogni ora di straordinario effettuata, la maggiorazione del 15 %, né, per ogni ora di lavoro straordinario diurno vanno concessi 69 minuti di riposo compensativo. La "compensazione" opera senza tener conto del fatto che le ore straordinarie sono remunerate con la maggiorazione. Tale è stata la costante applicazione dell'istituto fin dal 1987, anche nel precedente regime del DPR 268.

**Quesito: S 2. A fronte di una prestazione lavorativa di quattro ore, può essere riconosciuto un riposo compensativo di sei ore pari ad un'intera giornata lavorativa?**

In virtù dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000, le prestazioni di lavoro straordinario che si rendessero necessarie sono retribuite nella misura oraria prevista dallo stesso articolo oppure con un corrispondente numero di ore di riposo compensativo. Non è pertanto possibile incrementare o arrotondare ad un numero maggiore di ore di riposo compensativo quelle di lavoro straordinario effettivamente prestato.

**Quesito: S 3. Nel caso si manifesti il bisogno di ulteriori prestazioni di lavoro straordinario, è possibile superare i limiti fissati dal CCNL?**

Espressamente, l'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 stabilisce in 180 ore il limite massimo annuale di prestazione di lavoro straordinario di ciascun dipendente, che conseguentemente non può essere superato. L'art. 38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 consente che, per esigenze eccezionali, ed in relazione alla sola attività di diretta collaborazione con gli organi istituzionali, la contrattazione integrativa possa superare la quantità massima prevista, fermo restando le risorse di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999; tale possibilità è limitata ad un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico.

**Quesito: S 7. Quali sono gli adempimenti per l'attribuzione al personale incaricato di posizione organizzativa di prestazioni straordinarie elettorali e compensi ISTAT? Gli enti possono farsi carico delle relative risorse?**

Riteniamo utile osservare preliminarmente che l'art. 39 del CCNL del 14/9/2000 non limita il lavoro straordinario, in occasioni di consultazioni elettorali, ai soli responsabili degli uffici. Infatti, il comma 2 dello stesso articolo chiaramente lo fa intendere ove afferma che gli enti provvedano a calcolare e ad acquisire le risorse finanziarie "...anche per il personale incaricato delle posizioni organizzative di cui all'articolo 8 e ss. Del CCNL del 31/3/1999". Pertanto, una scelta in tal senso dipenderà solo da un'autonoma valutazione di carattere organizzativo dell'ente.

Per il calcolo degli oneri, e quindi delle risorse da acquisire, si applica in via analogica la disciplina generale dettata dall'art. 38 del CCNL del 14/9/2000.

Il compenso sarà corrisposto, senza valutazione, in aggiunta alla retribuzione di risultato spettante al personale interessato, nell'anno in cui si sono svolte le consultazioni.

Per il finanziamento, il contratto prevede che gli enti debbano procedere all'acquisizione delle relative risorse dall'esterno (dal Ministero dell'Interno) come avveniva già nella precedente esperienza applicativa, sulla base delle regole contenute nei regolamenti recepiti in D.P.R.; riteniamo che, a tal fine, debbano essere calcolate e acquisite anche le quote relative agli oneri riflessi.

In altri termini non è consentito agli enti di porre a carico dei rispettivi bilanci i relativi costi.

Infatti, diversamente ritenendo, si dovrebbe rilevare che il CCNL avrebbe introdotto in tal modo un onere aggiuntivo a carico degli enti, non certificato, e quindi privo della necessaria copertura finanziaria. Per quanto riguarda i compensi ISTAT in relazione ai destinatari, valgono le considerazioni già esposte con riferimento allo straordinario elettorale, dato che l'art. 14 comma 5 del CCNL del 1/4/1999 fa riferimento alla generica nozione di "personale" senza alcuna distinzione o limitazione.

Sotto il profilo degli aspetti applicativi, rinviando alle disposizioni organizzative del citato comma 5 e per i titolari delle posizioni organizzative all'art. 39, comma 2, ultimo periodo del CCNL DEL 14/9/2000. In sostanza l'ente acquisisce i compensi e li eroga ai destinatari, come avveniva sulla base della precedente regolamentazione pubblicistica dell'istituto.

Riteniamo conforme ai principi di logica e ragionevolezza considerare il compenso rimesso dall'ISTAT necessariamente comprensivo anche dei relativi contributi previdenziali ed assistenziali.

Infatti, questo comportamento è coerente con l'applicazione dell'istituto nel precedente regime pubblicistico; iniziative differenti potrebbero comportare aggravii di oneri per l'ente non previsti in bilancio e non connessi in alcun modo ai propri compiti istituzionali.

**Nota: Sullo straordinario elettorale si veda anche l'art. 16 del CCNL del 5.10.2001**

**Quesito: S 8. Come deve essere imputato il trattamento economico aggiuntivo, e come deve essere calcolata la remunerazione del lavoro straordinario, al dipendente che ha effettuato la progressione verticale?**

In relazione alla questione evidenziata, riteniamo utile illustrare i seguenti elementi di valutazione:

- il dipendente collocato in posizione economica C4 che, a seguito di selezione interna, venga riclassificato nella categoria D, posizione economica D1, ha diritto ad un assegno personale riassorbibile nella misura pari alla differenza tra il trattamento economico di C4 e il trattamento economico di D1;
- poiché si tratta di un assegno personale riassorbibile con la successiva progressione economica nella categoria D, il relativo importo non può concorrere nella base di calcolo per la remunerazione del lavoro straordinario secondo la disciplina dell'art. 38, commi 4 e 5 del CCNL del 14.9.2000.

**Quesito: S 9. Qual è l'esatto impiego delle risorse conferite per il pagamento delle ore di lavoro straordinario nella banca delle ore e non utilizzate?**

Riteniamo utile illustrare il seguente percorso applicativo della disciplina della banca delle ore:

- La contrattazione decentrata stabilisce, in via preventiva, il numero delle ore di lavoro straordinario che possono essere destinate alla banca delle ore;
- Le risorse finanziarie corrispondenti alle ore di lavoro straordinario dell'anno A che confluiscono nella banca delle ore dell'anno B, vengono accantonate in attesa di conoscere le opzioni del dipendente (pagamento o riposo compensativo);

- Qualora il dipendente preferisca usufruire di un corrispondente periodo di riposo compensativo, le risorse non spese nell'anno A e accantonate nell'anno B, rappresentano una "economia" e tornano nella piena disponibilità dell'ente per i diversi fini istituzionali previsti in bilancio;
- Le stesse risorse non vanno ad incrementare le disponibilità del fondo per il lavoro straordinario e nemmeno quelle derivanti dalla disciplina dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999;
- Si tratta, in sostanza, di un recupero di disponibilità da parte dell'ente a fronte di un corrispondente periodo di non lavoro da parte del dipendente;
- Ogni diverso comportamento si tradurrebbe in un ingiustificato incremento di oneri a carico del bilancio dell'ente.

**Quesito: S 10. E' ipotizzabile autorizzare a posteriori lavoro straordinario in una giornata non lavorativa per giustificare la partecipazione ad un convegno?**

Riteniamo necessario preliminarmente osservare che non è possibile che l'amministrazione prima autorizzi il proprio personale allo svolgimento di determinate attività e solo successivamente si ponga il problema di accertare quale istituto sia nella particolare fattispecie utilizzabile per consentire la remunerazione del personale stesso. E ciò a maggiore ragione quando, come nel caso di specie, le attività del personale si vanno a collocare in una giornata non lavorativa.

Con riferimento al caso in esame, se l'ente ha autorizzato la partecipazione dei propri dipendenti ad un convegno che si svolgeva in giornata non lavorativa, evidentemente ha ritenuto, nell'ambito della propria autonomia gestionale in materia di risorse umane, che tale partecipazione fosse effettivamente rispondente al soddisfacimento di un proprio specifico interesse organizzativo, operativo o formativo.

Con il rilascio dell'autorizzazione, quindi, l'ente ha ritenuto la partecipazione del proprio personale alle attività seminariali equivalente ad un'effettiva prestazione lavorativa. Tuttavia, se pure si può ritenere sussistente un interesse proprio dell'ente a tale partecipazione, e quindi l'equiparazione di tale partecipazione alla effettiva prestazione lavorativa, si deve tenere presente che, ai fini della effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario, in base all'art.38 del CCNL del 14.9.2000, è necessaria non solo la presenza di situazioni di lavoro eccezionali ma anche la preventiva autorizzazione espressa del dirigente sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente stesso nonché delle risorse finanziarie destinate a tale istituto.

Se il personale fosse stato autorizzato a partecipare al convegno ed anche, e preventivamente, all'effettuazione di lavoro straordinario, non si sarebbe posto alcun problema. E' evidente, pertanto, che mancando tale preventiva autorizzazione non dovrebbe porsi successivamente il problema della quantità di ore da considerare lavoro straordinario ai fini della corresponsione del relativo compenso al suddetto personale.

Ciò non toglie, peraltro, che le ore destinate alle attività seminariali nella giornata non lavorativa, in quanto "effettiva prestazione di lavoro", debbano essere considerate utili ai fini del computo delle ore ordinarie di lavoro che il dipendente interessato è tenuto ad effettuare nell'arco di tempo preso in considerazione dal vigente sistema di calcolo delle presenze adottato nell'ente (settimanale, mensile). In altri termini se non si può formalmente ipotizzare "lavoro straordinario", deve essere comunque riconosciuto il valore di "lavoro ordinario".

**Quesito: S 11. Il dirigente può obbligare il dipendente ad effettuare prestazioni di lavoro straordinarie?**

Il datore di lavoro pubblico, nella gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente, agisce con i poteri del privato datore di lavoro, secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 165 del 2001; in tale ambito lo stesso datore di lavoro, e i dirigenti che lo rappresentano, assumono una posizione di sovraordinazione gerarchica legittimata dal contratto individuale di lavoro in perfetta aderenza alle disposizioni degli art. 2086, 2094 e 2104 del codice civile.

L'art. 2104 del C.C., in particolare, pone a carico del lavoratore il dovere di osservanza delle "disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende" (dovere di obbedienza). Sulla base dei principi sopra esposti, riteniamo che il dirigente, nell'esercizio del proprio potere organizzativo e direttivo, possa anche pretendere l'esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario, per il soddisfacimento di esigenze organizzative del servizio cui è preposto. L'eventuale rifiuto del lavoratore interessato potrebbe assumere le caratteristiche di una inadempienza contrattuale in violazione anche al dovere di obbedienza sopra accennato.

**Quesito: S 5. Come si calcolano i nuovi compensi orari delle prestazioni di lavoro straordinario in base al CCNL del 5.10.2001? E' possibile avere i valori anche in EURO?**

A seguito della sottoscrizione definitiva del CCNL del 5.10.2001 le tariffe orarie di lavoro straordinario applicabili alle diverse categorie di personale sono quelle indicate nelle seguenti tabelle.

<b>Calcolo delle tariffe orarie di lavoro <u>straordinario in Lire</u></b>						
Categorie e Posizioni	Tabellare mensile A	I.I.S. mensile B	base $(A+B)/12*13$ 156	Aliquote orarie		
				straordinario orario diurno 15%	straordinario festivo o notturno 30%	straordinario festivo - notturno 50%
<b>D5</b>	2.485.000	1.070.567	24.691	28.395	32.099	37.037
<b>D4</b>	2.312.333	1.070.567	23.492	27.016	30.540	35.239
<b>D3</b>	2.153.917	1.070.567	22.392	25.751	29.110	33.588
<b>D5</b>	2.485.000	1.041.719	24.491	28.165	31.838	36.737
<b>D4</b>	2.312.333	1.041.719	23.292	26.786	30.280	34.938
<b>D3</b>	2.153.917	1.041.719	22.192	25.521	28.849	33.288
<b>D2</b>	1.879.250	1.041.719	20.285	23.327	26.370	30.427
<b>D1</b>	1.720.917	1.041.719	19.185	22.063	24.940	28.777
<b>C4</b>	1.734.667	1.029.647	19.197	22.076	24.956	28.795
<b>C3</b>	1.636.000	1.029.647	18.511	21.288	24.065	27.767
<b>C2</b>	1.558.917	1.029.647	17.976	20.673	23.369	26.964
<b>C1</b>	1.487.250	1.029.647	17.478	20.100	22.722	26.218
<b>B6</b>	1.502.333	1.022.810	17.536	20.166	22.796	26.304
<b>B5</b>	1.451.333	1.022.810	17.182	19.759	22.336	25.772
<b>B4</b>	1.403.750	1.022.810	16.851	19.379	21.906	25.277
<b>B3</b>	1.362.750	1.022.810	16.566	19.051	21.536	24.850
<b>B6</b>	1.502.333	1.013.885	17.474	20.095	22.716	26.211
<b>B5</b>	1.451.333	1.013.885	17.120	19.688	22.255	25.679
<b>B4</b>	1.403.750	1.013.885	16.789	19.308	21.826	25.184
<b>B3</b>	1.362.750	1.013.885	16.504	18.980	21.456	24.757
<b>B2</b>	1.278.750	1.013.885	15.921	18.309	20.697	23.882
<b>B1</b>	1.234.083	1.013.885	15.611	17.953	20.294	23.416
<b>A4</b>	1.246.667	1.007.530	15.654	18.002	20.350	23.481
<b>A3</b>	1.201.000	1.007.530	15.337	17.638	19.938	23.006
<b>A2</b>	1.157.083	1.007.530	15.032	17.287	19.542	22.548
<b>A1</b>	1.122.750	1.007.530	14.794	17.013	19.232	22.190

Calcolo delle tariffe orarie di lavoro straordinario - <u>Valori convertiti in Euro</u> -						
Categorie e Posizioni	Tabellare mensile A	I.I.S. mensile B	base (A+B)/12*13 156	Aliquote orarie		
				straordinario orario diurno 15%	straordinario festivo o notturno 30%	straordinario festivo - notturno 50%
<b>D5</b>	1.283,40	552,90	12,75	14,66	16,58	19,13
<b>D4</b>	1.194,22	552,90	12,13	13,95	15,77	18,20
<b>D3</b>	1.112,41	552,90	11,56	13,30	15,03	17,35
<b>D5</b>	1.283,40	538,00	12,65	14,55	16,44	18,97
<b>D4</b>	1.194,22	538,00	12,03	13,83	15,64	18,04
<b>D3</b>	1.112,41	538,00	11,46	13,18	14,90	17,19
<b>D2</b>	970,55	538,00	10,48	12,05	13,62	15,71
<b>D1</b>	888,78	538,00	9,91	11,39	12,88	14,86
<b>C4</b>	895,88	531,77	9,91	11,40	12,89	14,87
<b>C3</b>	844,92	531,77	9,56	10,99	12,43	14,34
<b>C2</b>	805,11	531,77	9,28	10,68	12,07	13,93
<b>C1</b>	768,10	531,77	9,03	10,38	11,73	13,54
<b>B6</b>	775,89	528,24	9,06	10,41	11,77	13,58
<b>B5</b>	749,55	528,24	8,87	10,20	11,54	13,31
<b>B4</b>	724,98	528,24	8,70	10,01	11,31	13,05
<b>B3</b>	703,80	528,24	8,56	9,84	11,12	12,83
<b>B6</b>	775,89	523,63	9,02	10,38	11,73	13,54
<b>B5</b>	749,55	523,63	8,84	10,17	11,49	13,26
<b>B4</b>	724,98	523,63	8,67	9,97	11,27	13,01
<b>B3</b>	703,80	523,63	8,52	9,80	11,08	12,79
<b>B2</b>	660,42	523,63	8,22	9,46	10,69	12,33
<b>B1</b>	637,35	523,63	8,06	9,27	10,48	12,09
<b>A4</b>	643,85	520,35	8,08	9,30	10,51	12,13
<b>A3</b>	620,26	520,35	7,92	9,11	10,30	11,88
<b>A2</b>	597,58	520,35	7,76	8,93	10,09	11,65
<b>A1</b>	579,85	520,35	7,64	8,79	9,93	11,46

**Quesito: S 12. Quali regole devono essere applicate per la disciplina dello straordinario elettorale in giornata di riposo settimanale? E' possibile chiarire con un esempio pratico il corretto comportamento da seguire?**

Le prestazioni di lavoro rese in una giornata di riposo settimanale ( di regola la domenica) dal personale in occasione di consultazioni elettorali o referendarie sono attualmente disciplinate dall'art. 39, comma 3 del CCNL del 14.9.2000, che è stato aggiunto dall'art. 16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001.

La relativa disciplina, quindi, è efficace dal 6.10.2001.

Il personale interessato, secondo le regole richiamate, ha diritto:

- a) a percepire, per tutte le ore di straordinario prestate, il compenso orario previsto per lo straordinario festivo;
- b) ad una sola giornata di riposo compensativo, qualora le ore di straordinario siano quantitativamente superiori a quelle corrispondenti ad una giornata lavorativa convenzionale, secondo la articolazione dell'orario vigente nell'ente.

Esempio pratico: un lavoratore nella giornata di domenica 7 ottobre 2001 (referendum) ha prestato 10 ore di lavoro straordinario. Lo stesso lavoratore ha diritto, secondo la disciplina sopra illustrata:

- a) ad un compenso complessivo pari a 10 ore di straordinario festivo (i cui oneri saranno rimborsati dal Ministero dell'Interno);
- b) ad una giornata di riposo compensativo di sei ore, se l'orario settimanale è articolato su sei giorni lavorativi; se la settimana lavorativa è articolata su cinque giorni la durata convenzionale di una giornata potrebbe essere individuata in 7,2 ore (36:5);
- c) la giornata di riposo di cui al punto b) riduce, corrispondentemente, il debito orario della settimana di fruizione. Possiamo ancora chiarire che, di norma, la giornata di riposo settimanale coincide con la domenica (salvo, ad esempio, per i dipendenti in turno); se l'orario settimanale è articolato su cinque giorni, il sabato è qualificato come "giornata non lavorativa".

**Quesito: S 13. Le esigenze organizzative collegate a incrementi periodici o stagionali di attività possono essere soddisfatte anche con altri strumenti diversi dal lavoro straordinario? Può essere utile, ed in che modo, il ricorso all'orario plurisettimanale?**

Le esigenze organizzative degli enti, specie quando sono legate a prevedibili o programmabili picchi di attività, possono essere affrontati con strumenti gestionali molto più efficaci del semplicistico ricorso a prestazioni di lavoro straordinario.

Facciamo riferimento, in particolare, all'istituto della "programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro" previsto dall'art.17, comma 4, lett.b) del CCNL del 6.7.1995, in base al quale è possibile distribuire il tempo di lavoro ordinario (36 ore settimanali) in un arco di tempo mensile e plurimensile in modo da realizzare il seguente obiettivo:

- Ridurre le "ordinarie" prestazioni di lavoro nella/e settimana/e con minor carico di impegni: ad esempio si può ridurre l'orario a 30 ore settimanali riducendo le prestazioni "di tutti i giorni" o eliminando del tutto o in parte i rientri pomeridiani;
- Aumentare le "ordinarie" prestazioni di lavoro nella/e settimana/e con più intensità di impegni e/o di scadenze: ad esempio si può aumentare l'orario "ordinario" a 42 ore settimanali con più rientri obbligatori pomeridiani, o altre soluzioni più convenienti.

Secondo le indicazioni sopra illustrate, è possibile adattare l'orario alle effettive e variabili esigenze di efficacia, efficienza ed economicità dell'attività istituzionale e dei relativi servizi, senza aggravii economici a carico del bilancio degli enti e senza dover forzare l'applicazione delle regole del lavoro straordinario.

**Quesito: S 14. Le ore di straordinario destinate alla banca delle ore prevista dall'art. 38 bis del CCNL del 14.9.2000 e non liquidate possono essere considerate come economie nel fondo annuale dello straordinario ? E' possibile chiedere prestazioni di lavoro straordinario oltre il limite consentito dal citato fondo annuale se il personale interessato si impegna a chiedere la fruizione del riposo compensativo sostitutivo della liquidazione dello straordinario ?**

Siamo del parere che le ore di straordinario destinate alla banca delle ore non producono alcun risparmio sul relativo fondo annuale in quanto le risorse (temporaneamente) non spese in un esercizio finanziario potrebbero essere ancora spese nell'esercizio successivo ove il lavoratore interessato ne dovesse richiedere il pagamento in luogo del riposo compensativo.

Siamo anche del parere che anche il semplice riposo compensativo, in luogo del pagamento dello straordinario, possa essere concesso solo in presenza di prestazioni richieste dal dirigente nell'ambito delle disponibilità reali del fondo e non oltre tali disponibilità.

In altri termini, non ci sembra corretto un surrettizio aumento delle prestazioni straordinarie oltre il limite massimo consentito dalle risorse destinate a tale finalità, attraverso un accordo con il lavoratore che accetta (o dichiara di accettare) il riposo in luogo del pagamento.

Questo comportamento presenta dei gravi rischi di responsabilità per il dirigente interessato:

- a) il lavoratore potrebbe legittimamente pretendere il pagamento delle sue prestazioni;
- b) l'ente comunque sopporta un onere finanziario pari al valore della prestazione non resa come recuperato.

**Quesito: S 15. E' corretto affermare che l'art. 16, comma 5 del CCNL del 5.10.2001, nel prevedere il diritto al riposo compensativo del dipendente che effettui lo straordinario in occasione delle consultazioni elettorali, pone un ulteriore onere a carico dei bilanci degli enti?**

Non possiamo non concordare con le vostre valutazioni secondo le quali l'art. 16 del CCNL del 5.10.2001, riconoscendo anche il diritto ad un riposo compensativo in favore del personale impegnato nel lavoro straordinario per consultazioni elettorale, ha posto a carico dei bilanci dei singoli enti anche un ulteriore onere finanziario.

Infatti occorre ricordare che sia in base all'art. 36 Cost. che in base all'art. 2109 CC, con disposizione di carattere imperativo, riconoscono al lavoratore il diritto, irrinunciabile ed indispensabile, a fruire di un giorno di riposo settimanale per ogni sei giorni di lavoro.

La violazione di tale diritto del lavoratore avrebbe potuto determinare, in sede di eventuale contenzioso, conseguenze risarcitorie a favore del lavoratore stesso per il danno che gli deriva alla salute ed alla vita familiare, per l'impossibilità di non potere ritemperare, dopo sei giorni di lavoro consecutivi, le proprie energie psico-fisiche.

Dobbiamo rilevare, peraltro, che la predetta scelta negoziale, è stata condivisa dagli enti del comparto il cui Comitato di settore ha assicurato la necessaria copertura finanziaria da parte dei bilanci delle amministrazioni interessate.

**Nota esplicativa del: 18/01/2002**

**A far data dal 6/10/2001 la disciplina del lavoro straordinario elettorale è quella che deriva dall'art. 16, comma 1, del CCNL del 5/10/2001. A tal proposito si veda anche il quesito S12 dell'istituto Straordinario e banca delle ore.**

**Quesito: W34. Quali sono le disposizioni normative che devono essere applicate nel caso di prestazioni lavorative svolte in occasione di consultazioni elettorali?**

Siamo del parere che le prestazioni lavorative rese presso gli uffici elettorali dai lavoratori pubblici e privati in occasione delle consultazioni elettorali o referendarie, sono disciplinate, in via esclusiva, dalla speciale normativa prevista dall'art. 119 del DPR n. 361 del 30.3.1997 e successive modificazioni e integrazioni.

Non può trovare, pertanto, applicazione anche la disciplina dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000, che prende in considerazione esclusivamente le prestazioni di lavoro che un dipendente di un ente locale può essere eccezionalmente chiamato a svolgere in una giornata di riposo settimanale su richiesta del proprio ente di appartenenza e per esigenze di servizio che nulla possono aver a che fare con la partecipazione agli uffici elettorali.

**Nota esplicativa del: 18/01/2002**

**A far data dal 6/10/2001 la disciplina del lavoro straordinario elettorale è quella che deriva dall'art. 16, comma 1, del CCNL del 5/10/2001. A tal proposito si veda anche il quesito S12 dell'istituto Straordinario e banca delle ore.**

**Quesito: W41. Il riposo compensativo sancito dall'art. 16 del CCNL del 5/10/2001 (straordinario elettorale) entro quali termini deve essere fruito?**

Evidenziamo che in assenza di una specifica disciplina contrattuale (non necessaria) i termini per la fruizione del riposo compensativo possono essere correttamente concordati con il competente dirigente che deve autorizzare la fruizione dei riposi compensativi in considerazione alle prioritarie esigenze di servizio.

Il riposo compensativo riduce il "debito orario settimanale" per cui se, ad esempio il lavoratore interessato deve beneficiare di un riposo compensativo di 6 ore, nella settimana di fruizione dovrà espletare solo le restanti 30 ore d'obbligo.

**Quesito: W44. E' corretto affermare che l'art. 16, comma 5 del CCNL del 5.10.2001, nel prevedere il diritto al riposo compensativo del dipendente che effettui lo straordinario in occasione delle consultazioni elettorali, pone un ulteriore onere a carico dei bilanci degli enti?**

Non possiamo non concordare con le vostre valutazioni secondo le quali l'art. 16 del CCNL del 5.10.2001, riconoscendo anche il diritto ad un riposo compensativo in favore del personale impegnato nel lavoro straordinario per consultazioni elettorale, ha posto a carico dei bilanci dei singoli enti anche un ulteriore onere finanziario.

Infatti occorre ricordare che sia in base all'art. 36 Cost. che in base all'art. 2109 CC, con disposizione di carattere imperativo, riconoscono al lavoratore il diritto, irrinunciabile ed indispensabile, a fruire di un giorno di riposo settimanale per ogni sei giorni di lavoro.

La violazione di tale diritto del lavoratore avrebbe potuto determinare, in sede di eventuale contenzioso, conseguenze risarcitorie a favore del lavoratore stesso per il danno che gli deriva alla salute ed alla vita familiare, per l'impossibilità di non potere ritemperare, dopo sei giorni di lavoro consecutivi, le proprie energie psico-fisiche.

Dobbiamo rilevare, peraltro, che la predetta scelta negoziale, è stata condivisa dagli enti del comparto il cui Comitato di settore ha assicurato la necessaria copertura finanziaria da parte dei bilanci delle amministrazioni interessate.

<p align="center"><b>Disposizioni particolari per il personale incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative</b> <b>(Art. 20 CCNL 1/4/1999)</b></p> <p>1. La disciplina dell'art. 18 della legge 109/1994 e dell'art. 69, comma 2, del DPR 268/1987, trova applicazione anche nei confronti del personale incaricato di una delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative ai sensi dell'art. 9 del CCNL del 31.3.1999.</p> <p>2. Nelle IPAB che risultino privi di posizioni di categoria D, la disciplina degli artt. 8, 9 e 10 si applica ai dipendenti classificati nella categoria C. In tal caso il valore economico della retribuzione di posizione può variare da un minimo di 6.000.000 ad un massimo di 15.000.000 e comunque nei limiti delle risorse del fondo previsto dall'art. 17, comma 2 lett. c).</p> <p>3. L'indennità prevista dall'art.37, comma 1, lett. b), primo periodo, continua a trovare applicazione, dalla data di conferimento dell'incarico, nei confronti del personale dell'area di vigilanza incaricato di una delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative, di cui agli artt.8-11 del CCNL del 31.3.1999."</p>	<p align="center"><b>comma inserito dall'art. 35 CCNL 14/9/2000</b></p>
<p align="center"><b>Norma per gli enti provvisti di Avvocatura</b> <b>(Art. 27 CCNL del 14/9/2000)</b></p> <p>1. Gli enti provvisti di Avvocatura costituita secondo i rispettivi ordinamenti disciplinano la corresponsione dei compensi professionali, dovuti a seguito di sentenza favorevole all'ente, secondo i principi di cui al regio decreto legge 27.11.1933 n. 1578 e disciplinano, altresì, in sede di contrattazione decentrata integrativa la correlazione tra tali compensi professionali e la retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL del 31.3.1999. Sono fatti salvi gli effetti degli atti con i quali gli stessi enti abbiano applicato la disciplina vigente per l'Avvocatura dello Stato anche prima della stipulazione del presente CCNL.</p>	
<p align="center"><b>CAPO III</b></p> <p align="center"><b>Indennità</b> <b>(Art. 37 CCNL 6/7/95)</b></p> <p>1. Dal 1 dicembre 1995 le seguenti indennità competono nelle misure sottoindicate:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) al personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, inquadrato nella V qualifica funzionale: L. 1.030.000 annue lorde a titolo di integrazione tabellare;</li> <li>b) a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: L. 1.570.000 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: L. 930.000 per 12 mesi;</li> <li>c) al personale educativo degli asili nido: L. 900.000 annue lorde;</li> <li>d) al personale insegnante delle scuole materne ed elementari, agli assistenti di cattedra (insegnanti tecnico - pratici), ai docenti delle scuole secondarie delle amministrazioni di cui all'art. 1: L. 900.000 annue lorde;</li> <li>e) <i>al personale docente dei centri di formazione professionale delle amministrazioni di cui all' art. 1, che svolga attività di insegnamento, in aula o in laboratorio, ai sensi del 5 comma dell'art. 48 DPR n. 268 del 1987 : L. 900.000 annue lorde. (disciplina superata)</i></li> </ul> <p>2. Al personale insegnante delle scuole materne compete altresì un'indennità di tempo potenziato, non utile ai fini previdenziali e pensionistici, collegata al maggior orario di attività didattica prestata rispetto al corrispondente personale statale, nella misura di L. 200.000 lorde mensili e per 10 mesi di</p>	



<p>anno scolastico.</p> <p>3. Le indennità previste alle lettere c), d) ed e) del comma 1 e al comma 2 competono solo al personale che svolga esclusivamente e permanentemente attività educativa e di insegnamento.</p> <p>4. Sono confermate nell'importo di L. 1.500.000 l'indennità di direzione e di staff prevista per il personale dell'VIII qualifica funzionale dall' art. 45, comma 1, del DPR n. 333 del 1990 nonché le somme spettanti a titolo di retribuzione individuale di anzianità di cui all' art. 44 del D.P.R. 333/1990 (disciplina superata)</p> <p>5. Restano altresì confermate negli attuali importi le somme corrisposte a titolo di livello economico differenziato, di cui all' art. 35 dello stesso decreto, in atto percepite. Gli artt. 35 e 36 del DPR n. 333 del 1990, trovano applicazione sino alla revisione dell'ordinamento di cui all' art. 42.(disciplina superata)</p> <p>6. Le indennità di cui al presente articolo dal 1 dicembre 1995 assorbono sino alla concorrenza tutte le indennità percepite allo stesso titolo. (disciplina superata)</p> <p>7. Ai dipendenti che usufruiscono dei distacchi di cui all' art. 2 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 27 ottobre 1994, n. 770, competono la retribuzione tabellare nonché tutte le indennità legate alla qualifica spettanti prima del distacco. Agli stessi dipendenti non sono corrisposti i compensi legati alla produttività o comunque collegati all'effettivo esercizio delle prestazioni.</p> <p style="text-align: center;"><b>Norma transitoria</b> <b>(Art. 4 CCNL 16/7/96)</b></p> <p>1. L'indennità prevista dall'art. 37, comma 1, lettera a), del CCNL del 6 luglio 1995 , a decorrere dal 1° gennaio 1997 è incrementata di L. 200.000 annue lorde.</p> <p>2. .... disciplina transitoria superata</p> <p>3. Al personale appartenente alle qualifiche dalla I alla IV, a decorrere dal 1° dicembre 1997 è corrisposta una indennità specifica pari a L. 125.000 annue lorde, per dodici mensilità.</p>	<p>comma inserito dall'art. 8, c. 5, CCNL del 13/5/96</p>
--	---

<b>Indennità per il personale educativo e docente scolastico (Art. 6 CCNL del 5/10/2001)</b>	
<p>1. Con decorrenza dal 2001, l'indennità prevista dall'art.37, comma 1, lett. c) e d) del CCNL del 6.7.1995 è incrementata di L. 660.000 annue lorde; ai relativi maggiori oneri si fa fronte con le risorse dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999, ed in particolare con gli incrementi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art.4.</p>	
<b>Indennità maneggio valori (Art. 36 CCNL del 14/9/2000)</b>	
<p>1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità, stabiliti in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono variare da un minimo di L. 1000 a un massimo di L.3000. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.</p> <p>2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1.</p>	

#### ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

**Quesito: V6. 1 Come deve essere corrisposta l'indennità al personale degli asili nido? Deve essere riconosciuta anche al personale assunto a termine?**

La disciplina dell'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000 deve essere correttamente applicata pagando la somma di L. 120.000 per ogni mese da settembre a giugno, secondo una prassi diffusa dei calendari scolastici degli enti locali. Gli stessi importi devono naturalmente essere corrisposti anche al personale che sia stato assunto a termine per l'assolvimento degli identici compiti. Per le assunzioni a termine nei mesi di luglio e agosto la predetta indennità non può essere corrisposta, dovendosi dare attuazione a quanto previsto nella seconda parte del comma 5 del citato art. 31.

**Quesito: V6. 2 Deve essere corrisposta l'indennità di L. 1.500.000 al personale inquadrato nella categoria D3 di nuova assunzione?**

L'art. 15, comma 2, lett. h), del CCNL dell'1.4.1999 include le risorse disponibili per il finanziamento delle iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi anche quelle destinate alla corresponsione della indennità di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Il successivo art. 17, comma 3, prevede che le risorse di cui al comma 2, lett. c), sono incrementate dalle somme necessarie al pagamento di detta indennità al personale della ex ottava q.f. che già ne beneficiava alla data di stipulazione del richiamato CCNL dell'1.4.1999.

Conseguentemente, sulla base di tali previsioni, l'indennità di L. 1.500.000 dell'art. 37, comma 4, può essere ancora corrisposta, anche in vigenza del nuovo CCNL, ma solo al personale che effettivamente ne beneficiava alla data dell'1.4.1999, salvo che non risulti incaricato di una posizione organizzativa ai sensi dell'art. 8 e ss. del CCNL del 31.3.1999.

Risulta, invece, preclusa ogni possibilità di attribuzione ex novo della suddetta indennità, per cui, dalla predetta data, al personale neo assunto non può essere riconosciuto il predetto beneficio economico.

**Quesito: V6. 4 Gli assegni ad personam sono soggetti a riassorbibilità?**

E' nostra opinione che l'importo degli assegni ad personam riconosciuti ad un dipendente a seguito del trasferimento da una amministrazione ad un'altra, per salvaguardare il trattamento fondamentale acquisito presso l'amministrazione di provenienza, non può essere considerato riassorbibile con i futuri incrementi economici che saranno maturati presso l'ente di nuova acquisizione ove tale effetto riduttivo (riassorbimento) non sia stato espressamente previsto dalla fonte normativa che ha consentito il trasferimento in questione.

La riassorbibilità di una parte del trattamento economico deve essere, infatti, considerato evento eccezionale e non ordinario e come tale deve essere chiaramente prescritto per la specifica fattispecie. Ove tale previsione non risulti, esprimiamo il nostro convincimento che la riassorbibilità degli assegni ad personam non possa essere decisa unilateralmente dal singolo ente.

**Quesito: V6. 7 Qual è il personale cui va corrisposta l'indennità di direzione e staff di cui all'art. 37, comma 4 CCNL 6/7/95 di £. 1.500.000?**

L'art. 15, comma 2, lett. h), del CCNL dell'1.4.1999 include le risorse disponibili per il finanziamento delle iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi anche quelle destinate alla corresponsione della indennità di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Il successivo art. 17, comma 3, prevede che le risorse di cui al comma 2, lett. c), sono incrementate dalle somme necessarie al pagamento di detta indennità al personale della ex ottava q.f. che già ne beneficiava alla data di stipulazione del richiamato CCNL dell'1.4.1999.

Conseguentemente, sulla base di tali previsioni, l'indennità di L. 1.500.000 dell'art. 37, comma 4, può essere ancora corrisposta, anche in vigenza del nuovo CCNL, ma solo al personale che effettivamente ne beneficiava alla data dell'1.4.1999, salvo che non risulti incaricato di una posizione organizzativa ai sensi dell'art. 8 e ss. del CCNL del 31.3.1999.

Risulta, invece, preclusa ogni possibilità di attribuzione ex novo della suddetta indennità, per cui, dalla predetta data, al personale neo assunto non può essere riconosciuto il predetto beneficio economico.

**Quesito: V6.9. Come può essere determinato l'importo dell'indennità per maneggio valori?**

L'art. 36 del CCNL del 14.9.2000 affida alla contrattazione integrativa la determinazione dei valori correlati alla indennità maneggio valori. È evidente, a nostro avviso, che per stabilire gli importi giornalieri, da un minimo di L.1.000 ad un massimo di L. 3.000, la stessa contrattazione integrativa dovrà necessariamente prendere in considerazione gli elementi oggettivi che determinano l'effettivo esercizio del "maneggio di valori di cassa".

In tale ambito, pertanto, potranno essere definiti i criteri di riferimento che le parti riterranno utili per individuare le voci che effettivamente possono essere prese a base di calcolo per determinare il valore medio mensile da considerare ai fini della corresponsione della indennità.

**Quesito: V6.11. Esiste l'indennità di videoscrittura?**

In base alla vigente disciplina dei contratti collettivi non risulta che sia stata mai individuata una "indennità di videoscrittura". Sugeriamo, pertanto, di valutare la possibilità di integrare la disciplina del contratto decentrato attraverso una corretta e ragionevole utilizzazione di altri istituti incentivanti espressamente destinati, tra l'altro, a tale sede negoziale; ci riferiamo, in particolare, alla individuazione delle condizioni di rischio e di disagio e alla corresponsione delle relative indennità.

**Quesito: V6.12. Quali sono i casi in cui deve essere attribuita l'indennità di preavviso?**

Possiamo precisare che l'indennità di preavviso può essere legittimamente erogata al personale che cessa dal servizio soltanto in presenza di una delle seguenti causali:

- per inabilità permanente ed assoluta ad ogni proficuo lavoro, accertata nel rispetto delle fonti normative vigenti;
- in caso di decesso del dipendente, secondo la disciplina dell'art. 2122 del codice civile, confermata dall'art. 39 del CCNL del 6.7.1995.

**Nota esplicativa del: 18/01/2002**

**Il pagamento della indennità sostitutiva del preavviso, in caso di recesso per inabilità permanente e assoluta, è attualmente confermato dall'art.13 del CCNL del 5/10/2001.**

**Quesito: V6.16. Con quali criteri deve essere attribuita l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b) del CCNL del 6.7.1995 (di pubblica sicurezza)?**

In relazione al quesito formulato riteniamo utile trascrivere il parere fornito dal Dipartimento della Funzione pubblica, con nota n. 698 del 2 febbraio 2001:

“...l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b) del CCNL (del 6.7.1995) compete al personale che, in possesso della qualifica di agente di pubblica sicurezza conferita dal Prefetto, ai sensi della legge 469/1978, esercita in modo concreto tutte le funzioni previste dagli artt. 5 e 10 della legge n. 65/1986.

Di conseguenza la sola funzione di polizia giudiziaria non dà titolo all'indennità prevista dalla citata norma contrattuale. Difatti l'indennità de qua non è collegata soltanto al possesso della qualifica prefettizia, ma anche all'effettivo esercizio delle funzioni di polizia giudiziaria, servizio di polizia stradale e funzioni ausiliarie di pubblica sicurezza. Per tali ragioni non può essere corrisposta al personale collocato o comandato in posizione che non comporti l'espletamento di tutte le predette funzioni (cfr. art. 10, comma 2, legge n. 65/86).”

**Quesito: V6.20. L'indennità per centralinisti non vedenti (art. 9 legge n. 113/1985) deve essere ancora corrisposta?**

Possiamo confermare che può essere legittimamente erogata la indennità ai centralinisti non vedenti, secondo gli indirizzi del Ministero del Tesoro formulati con la circolare n. 84 del 4.11.1992.

La circostanza che tale indennità non sia stata ridisciplinata dai contratti collettivi di lavoro non assume alcun rilievo, in quanto la materia risulta prevista da una specifica fonte legislativa (legge 23 marzo 1985, n. 113, art. 9) la cui disciplina è rivolta sia ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni sia ai dipendenti di enti e aziende private; per questo motivo

le citate disposizioni sono ancora efficaci e non sono coinvolte nella disapplicazione prevista dall'art. 2, comma 3, del d. lgs. n. 165 del 2001.

**Quesito: V6.22 L'art. 6 del CCNL del 5.10.2001 ha previsto un incremento delle indennità di cui all'art. 37, comma 1 lett. c) e d) del CCNL del 6.7.1995. Detto incremento spetta solo al personale che già fruiva di tali indennità alla data di sottoscrizione del CCNL del 5.10.2001 o può riguardare anche il personale assunto in data successiva e al quale sia stato attribuito uno dei profili interessati?**

L'incremento di € 340,86 di cui all'art. 6 del CCNL del 5/10/2001 è riferito all'indennità prevista dall'art. 37, comma 1, lett. c) e d) del CCNL del 6/7/1995.

Tale indennità annua, dunque, passa da € 464,81 a € 805,67; ne consegue che tutti coloro che hanno diritto all'attribuzione dell'indennità di cui sopra, dal gennaio 2001 potranno fruire del predetto incremento. Pertanto anche il personale che verrà assunto in futuro nei profili interessati dovrà fruire di analogo beneficio.

La dichiarazione congiunta n. 6 del CCNL del 5/10/2001 precisa soltanto che l'aumento dell'indennità può essere attribuito al personale che "comunque" alla data di sottoscrizione dell'ipotesi di CCNL (1/6/2001) già fruiva dello stesso compenso. In tal modo si è voluta favorire la fase di prima applicazione, attraverso un collegamento automatico tra i percettori della precedente indennità e il nuovo incremento.

**Quesito: V6.24. L'indennità per i centralinisti non vedenti (art. 9 L. 113/85) spetta anche in caso di assenza dal servizio ?**

L'art. 9, comma 1 della L. 113/85 prevede che a tutti i centralinisti non vedenti occupati in base alle norme relative al loro collocamento obbligatorio è corrisposta una "indennità di mansione".

Si è già avuto modo di chiarire (si veda la risposta al quesito V6.20) che questa disposizione, rivolta sia ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni sia ai dipendenti di enti ed aziende private, deve ritenersi ancora valida ed efficace, non essendo interessata dalla disapplicazione prevista dall'art. 2, comma 3 del D. Lgs. 165/2001.

La legge non precisa la natura dell'indennità in esame. Tuttavia, la sua erogazione è collegata a due specifici presupposti:

- a) il dipendente deve essere un centralinista non vedente assunto in base alle norme sul collocamento obbligatorio di tali soggetti;
- b) trattandosi di "indennità di mansione", il dipendente deve effettivamente svolgere le mansioni di centralinista telefonico.

Se la lettera della legge ricollega l'erogazione dell'indennità all'effettivo svolgimento delle mansioni di centralinista, sembra corretto concludere che, in linea generale, essa non è dovuta in caso di assenza dal servizio.

Alcune eccezioni a questo principio sono state tuttavia individuate dal Ministero del Tesoro – Ragioneria Generale dello Stato – IGOP con circolare 27253 del 4.11.92.

Detta circolare, alle cui indicazioni si rinvia, chiarisce che l'indennità in questione è giornaliera; che deve essere liquidata nella misura di L. 7.290 (pari ad Euro 3,76) per ogni giorno di effettivo servizio; che detto importo deve essere incrementato del 20% in caso di articolazione settimanale dell'orario di lavoro su 5 giorni, mentre deve essere ridotto del 50% in caso di prestazione lavorativa inferiore al 50% dell'orario d'obbligo; che essa non deve essere corrisposta in caso di assenza dal servizio, fatta eccezione per le seguenti tipologie di assenza:

- assenze per la partecipazione a corsi di formazione;
- permessi sindacali;
- permesso per donazione sangue;
- ferie;
- infortunio sul lavoro e assenze per infermità riconosciute dipendenti da causa di servizio;
- assenze degli invalidi di guerra per cure rese necessarie dallo stato di invalidità.

**Quesito: Y 1. Il riassorbimento dell'indennità di cui all'art. 4, comma 3, del CCNL del 16.7.1996 previsto dall'art. 7, comma 3, del CCNL del 31.3.1999 per il personale delle ex prima e seconda qualifica funzionale opera anche con riferimento al personale della terza e quarta qualifica?**

Il CCNL del 16.7.1996 prevede il riassorbimento solo per il personale delle ex prima e seconda qualifica funzionale. Infatti, l'art. 28, comma 1, del CCNL dell'1.4.1999, nel disapplicare l'art. 4 del CCNL del 16.7.1996 dispone testualmente che "... la disciplina del co.3 dell'art. 4 continua ad applicarsi al solo personale della ex terza e quarta qualifica funzionale". La lettera della clausola esclude, dunque, la possibilità di operare detto riassorbimento anche per il personale delle ex terza e quarta qualifica funzionale. Tale ultimo personale, pertanto, conserva tale indennità in aggiunta al trattamento tabellare (eventualmente integrato dal LED) come elemento distinto della retribuzione fondamentale.

**Indennità di rischio  
(Art. 37 CCNL del 14/9/2000)**

1. Gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente.
2. Ai dipendenti che svolgano le prestazioni di cui al comma 1, compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un' indennità mensile di L.40.000. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.
3. Sono fatti salvi gli accordi di miglior favore sottoscritti alla data del 30.6.2000.

**ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Quesito: V4. 4 Ulteriore chiarimento dei quesiti V4. 1 e V4. 3 sulla attribuzione dell'indennità di rischio al personale dell'area di vigilanza.**

Per evitare dubbi di lettura interpretativa sulle risposte già fornite nella specifica materia riteniamo di dover ulteriormente chiarire che la condizione di rischio non può essere mai esclusivamente collegata al profilo professionale attribuito al personale; la stessa, infatti, dipende oggettivamente dalle effettive condizioni di lavoro in cui i dipendenti di tutti i profili sono costretti ad operare, quando queste condizioni possono essere correlate alle situazioni di rischio espressamente individuate in sede di contrattazione integrativa decentrata in quanto comportano <<...continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale...>> come sancito all'art. 37 del CCNL del 14/9/2000.

Di conseguenza, anche il personale dell'area di vigilanza può essere coinvolto nella applicazione della disciplina sul rischio, limitatamente ai soggetti che si trovino nelle specifiche condizioni stabilite in sede locale.

**Quesito: V4. 5 In che ambito devono essere valutate e definite le prestazioni di lavoro alle quali attribuire l'indennità di rischio?**

La individuazione delle condizioni di lavoro che comportano "continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità del personale" è affidata alla contrattazione decentrata integrativa che potrà, così, tener conto delle effettive e peculiari esigenze dei singoli enti.

**Quesito: V4. 6 Nel caso del dipendente che durante il mese ha usufruito di riposi compensativi, l'indennità di rischio deve essere ridotta?**

Il caso specifico del dipendente che, per una o più giornate in un mese, non abbia prestato la propria attività lavorativa a seguito della fruizione di periodi di riposo compensativo, a fronte di maggiori prestazioni effettuate in un periodo temporale precedente, riteniamo che la fattispecie non possa ragionevolmente considerarsi, in modo molto fiscale, come "periodo di non effettiva esposizione a rischio", con la conseguente decurtazione delle relativa indennità.

Ci sembra, invece, che sia più equo prendere in considerazione la circostanza che nel caso suddetto risulta rispettata e soddisfatta la quantità complessiva delle ordinarie prestazioni settimanali; per questa determinante considerazione non condividiamo l'ipotesi di una decurtazione della indennità anche per le giornate di recupero compensativo.

<p style="text-align: center;"><b>Mensa</b> <b>(Art. 45 CCNL del 14/9/2000)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gli enti, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 46, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi, previo confronto con le organizzazioni sindacali.</li> <li>2. Possono usufruire della mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.</li> <li>3. Sono fatti salvi gli eventuali accordi di maggior favore in atto.</li> <li>4. Il dipendente è tenuto a pagare, per ogni pasto, un corrispettivo pari ad un terzo del costo unitario risultante dalla convenzione, se la mensa è gestita da terzi, o un corrispettivo pari ad un terzo dei costi dei generi alimentari e del personale, se la mensa è gestita direttamente dall'ente.</li> <li>5. Il servizio di mensa è gratuito per il personale che contestualmente è tenuto ad assicurare la vigilanza e l'assistenza ai minori ed alle persone non autosufficienti e per il personale degli enti che gestiscono le mense nonché quelli per il diritto allo studio universitario che sia tenuto a consumare il pasto in orari particolari e disagiati in relazione alla erogazione dei servizi di mensa. Il tempo relativo è valido a tutti gli effetti anche per il completamento dell'orario di servizio.</li> <li>6. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.</li> </ol>	
<p style="text-align: center;"><b>Buono pasto</b> <b>(Art. 46 CCNL del 14/9/2000)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è pari alla somma che l'ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi del comma 4 dell'articolo precedente.</li> <li>2. I lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale, siano soddisfatte le condizioni di cui all'art. 45, comma 2.</li> <li>3. Il personale in posizione di comando che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo riceve i buoni pasto dall'ente ove presta servizio.</li> </ol>	

**ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN**

**Quesito: X 1. E' possibile procedere alla monetizzazione dei buoni pasto con effetto retroattivo al rispetto al momento di istituzione del servizio sostitutivo della mensa? I dipendenti delle autorità di bacino, destinatari del CCNL degli enti locali, hanno titolo alla monetizzare dei buoni pasto arretrati?**

Per l'uno come per l'altro caso, l'art. 45 del CCNL del 14.9.2000 esclude ogni forma di monetizzazione dei buoni pasto (comma 6).

**Quesito: X 2. Esiste un obbligo alla istituzione del servizio mensa o alla erogazione dei buoni pasto sostitutivi?**

Sia il servizio mensa che l'eventuale erogazione di buoni pasto sostitutivi, secondo la vigente disciplina, non costituiscono vincoli obbligatori per l'ente ma sono condizionati agli assetti organizzativi e alle risorse disponibili. In tal senso depone anche l'art. 45, comma 1, del CCNL sottoscritto il 14.9.2000.

**Quesito: X 3. Quando possono essere concessi i buoni pasto? Spettano anche al lavoratore in distacco sindacale e al lavoratore in trasferta?**

L'art.46 del CCNL del 14.9.2000 stabilisce che i buoni pasto sono corrisposti al personale che presta effettiva attività lavorativa secondo le condizioni stabilite dal precedente art.45; tale previsione, ed il riferimento "ad ogni giornata effettivamente lavorata" quindi escludono la possibilità di erogare buoni pasto al personale assente per permesso sindacale.

Al personale in trasferta i buoni pasto non competono, perché lo stesso ha diritto al rimborso delle spese dei pasti sostenute nell'ambito del trattamento complessivo di missione; in caso contrario si determinerebbe la concessione di un beneficio (il buono pasto) del tutto ingiustificato.

**Quesito: X 5. Quali sono le condizioni che devono sussistere per poter attribuire i buoni pasto? Possono essere considerate utili a tal fine anche le prestazioni per effettuare lavoro straordinario o per recupero?**

L'art. 46 del CCNL del 14.9.2000 prevede chiaramente che per la concessione dei buoni pasto devono sussistere i requisiti indicati nell'art. 45 comma 2 dello stesso CCNL.

Tale ultima disposizione, altrettanto chiaramente, richiede una presenza lavorativa anche pomeridiana, dopo una pausa non inferiore a trenta minuti, affermando, nel contempo anche la utile valutazione sia delle prestazioni rese come lavoro straordinario sia di quelle svolte come recupero di eventuali prestazioni in precedenza non rese, ad esempio, per l'utilizzo delle flessibilità in entrata e in uscita consentite dalla vigente disciplina dell'orario di lavoro e dal conseguente sistema di rilevazione delle presenze.

Si tratta, in altri termini, di due casistiche diverse ormai ben note e consolidate nei comportamenti organizzativi di gran parte delle pubbliche amministrazioni e che, quindi, non possono in alcun modo prestarsi a dubbi interpretativi.

**Quesito: X 6. E' possibile concedere l'anticipazione della pausa pasto alle ore 13.00?**

La articolazione dell'orario di lavoro e, di conseguenza, anche la delimitazione del periodo per la pausa pranzo, rientrano negli ordinari poteri di organizzazione che ogni ente esercita secondo le proprie convenienze, ed in relazione alle esigenze di funzionamento dei servizi istituzionali. Di conseguenza, anche le variazioni relative a scelte già definite possono rientrare nell'ambito dei predetti poteri.

**Quesito: X 7. Quali sono le condizioni che devono essere soddisfatte per la fruizione del buono pasto da parte del personale? In particolare, è necessario che il rientro pomeridiano non sia inferiore a un certo numero di ore?**

In relazione ai quesiti formulati, riteniamo utile fornire i seguenti elementi di chiarimento:

a) la attribuzione dei buoni pasto ai dipendenti dipende dalla autonoma disciplina adottata dall'ente nella specifica materia; il CCNL del 14.9.2000, all'art. 45, comma 2, si limita ad affermare che "possono fruire del servizio mensa (e quindi anche dei buoni pasto) i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane...";

b) è evidente che l'entità delle prestazioni minime antimeridiane e pomeridiane, per aver diritto al buono mensa, deve essere determinata in via preventiva dall'ente, secondo i consueti principi di correttezza e di ragionevolezza; è altrettanto evidente che sussiste un autonomo spazio decisionale che ogni ente può utilizzare in relazione alla particolare natura di talune prestazioni di lavoro.

**Quesito: X8. I dipendenti che siano stati trasferiti da un ente presso il quale percepivano il buono pasto ad una nuova amministrazione, che ha deciso di attribuire i buoni pasto al personale solo dopo alcuni mesi dalla presa di servizio dei dipendenti trasferiti, possono pretendere il buono pasto (o qualche forma di indennizzo) per il periodo intermedio tra la presa di servizio presso il nuovo ente e la decisione dello stesso ente di attribuire i buoni pasto?**

L'art. 45, comma 1 del CCNL del 14.9.2000 prevede espressamente che "gli enti, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, **possono istituire** mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 46, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi, previo confronto con le organizzazioni sindacali."

E' del tutto evidente che l'istituzione del servizio mensa o l'attribuzione del buono pasto non sono un obbligo per l'ente che **può** farlo ove ciò sia ritenuto congruo rispetto al proprio assetto organizzativo e compatibile con le risorse disponibili.



Se l'ente non ha alcun obbligo di istituire il servizio mensa o di sostituirlo con la corresponsione del buono pasto, è evidente che il dipendente non ha diritto a percepirlo fino a quando detto servizio non sia stato regolamentato, previo confronto con le OO.SS., dall'ente in cui presta servizio. Non può avere alcuna rilevanza il fatto che l'ente di provenienza corrispondesse i buoni pasto prima del trasferimento.

Pertanto, siamo dell'avviso che i dipendenti non possano lamentare la lesione di alcun diritto per il fatto di non aver percepito i buoni pasto nel periodo intermedio tra la presa di servizio presso il vostro ente e la decisione, previo confronto con le OO.SS., di attribuire i buoni pasto.

Si precisa, inoltre, che in nessun caso sarebbe possibile corrispondere buoni pasto arretrati o procedere alla loro monetizzazione: infatti, l'art. 45, comma 6 del CCNL del 14.9.2000 esclude espressamente "ogni forma di monetizzazione indennizzante".

**Trattamento di trasferta****(Art. 41 CCNL del 14/9/2000, art. 16 bis CCNL del 5/10/2001)**

1. Il presente articolo si applica ai dipendenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 KM dalla ordinaria sede di servizio. Nel caso in cui il dipendente venga inviato in trasferta in luogo compreso tra la località sede di servizio e quella di dimora abituale, la distanza si computa dalla località più vicina a quella della trasferta. Ove la località della trasferta si trovi oltre la località di dimora abituale le distanze si computano da quest'ultima località.
2. Al personale di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:
  - a) una indennità di trasferta, avente natura non retributiva, pari a:
    - L.40.000 per ogni periodo di 24 ore di trasferta;
    - L.1.650 per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore, in caso di trasferte di durata superiore alle 24 ore;
  - b) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto e per la classe stabilita per tutte le categorie di personale come segue:
    - 1 classe – cuccetta 1 classe per i viaggi in ferrovia;
    - classe economica per i viaggi in aereo;
  - c) il rimborso delle spese per i taxi e per i mezzi di trasporto urbani nei casi e alle condizioni individuati dagli enti secondo la disciplina del comma 12;
  - d) il compenso per lavoro straordinario, nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata. Si considera, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato, tranne che nel caso degli autisti per i quali si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo.
3. Ai soli fini del comma 2, lettera a), nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.
4. Il dipendente può essere eccezionalmente autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto, sempreché la trasferta riguardi località distante più di 10 Km dalla ordinaria sede di servizio e diversa dalla dimora abituale, qualora l'uso di tale mezzo risulti più conveniente dei normali servizi di linea. In tal caso si applica l'art.43, commi 2 e ss., e al dipendente spetta l'indennità di cui al comma 2, lettera a), eventualmente ridotta ai sensi del comma 8, il rimborso delle spese autostradali, di parcheggio e dell'eventuale custodia del mezzo ed una indennità chilometrica pari ad un quinto del costo di un litro di benzina verde per ogni Km.
5. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dipendente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo a quattro stelle e della spesa per uno o due pasti giornalieri, nel limite di L.43.100 per il primo pasto e di complessive L.85.700 per i due pasti. Per le trasferte di durata non inferiore a 8 ore, compete solo il rimborso per il primo pasto.

Nei casi di missione continuativa nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, sempreché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.

<p>6. Al personale delle diverse categorie inviato in trasferta al seguito e per collaborare con componenti di delegazione ufficiale dell'ente spettano i rimborsi e le agevolazioni previste per i componenti della predetta delegazione.</p> <p>7. Gli enti individuano, previo confronto con le organizzazioni Sindacali, particolari situazioni che, in considerazione della impossibilità di fruire, durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, consentono la corresponsione in luogo dei rimborsi di cui al comma 5 la somma forfettaria di L. 40.000 lorde. Con la stessa procedura gli enti stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato.</p> <p>8. Nel caso in cui il dipendente fruisca del rimborso di cui al comma 5, l'indennità di cui al comma 2 viene ridotta del 70%. Non è ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera.</p> <p>9. L'indennità di trasferta non viene corrisposta in caso di trasferte di durata inferiore alle 4 ore o svolte come normale servizio d'istituto del personale di vigilanza o di custodia, nell'ambito della circoscrizione di competenza dell'ente.</p> <p>10. L'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.</p> <p>11. Il dipendente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.</p> <p>12. Gli enti stabiliscono, previa informazione alle organizzazioni sindacali, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in particolare, la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali.</p> <p>13. Le trasferte all'estero sono disciplinate dalle disposizioni del presente articolo con le seguenti modifiche:</p> <p style="padding-left: 40px;">a) l'indennità di trasferta di cui al comma 1, lettera a) è aumentata del 50% e non trova applicazione la disciplina del comma 8;</p> <p style="padding-left: 40px;">b) i rimborsi dei pasti di cui al comma 5 sono incrementati del 30%.</p> <p><b>Gli enti integrano le percentuali di cui al presente comma in armonia con i criteri stabiliti dalle norme che disciplinano i trattamenti di trasferta all'estero del personale civile delle amministrazioni dello Stato.</b></p> <p>14. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci dei singoli enti per tale specifica finalità.</p>	<p>Alinea inserito dall'art. 16bis CCNL del 5/10/2001</p>
--	---

#### ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

**Quesito: V3. 1 La riduzione del 70% dell'indennità di trasferta di cui all'art. 41, comma 8, del CCNL del 14.9.2000 deve essere operata in tutti i casi previsti dal comma 5?**

L'indennità di trasferta deve essere sempre ridotta del 70%, anche quando la relativa durata sia superiore a 8 ore. Questa disciplina è confermativa di quella previgente.

**Quesito: V3. 2 Si possono avere chiarimenti in riferimento all'indennità di trasferta, con particolare riferimento alla decurtazione di cui al comma 8 art. 41?**

Riteniamo efficace, in riferimento al quesito posto, evidenziare alcuni elementi di valutazione:

- il comma 8 dell'art. 41 del CCNL del 14.9.2000 stabilisce che la sola indennità di trasferta di cui al comma 2, lett. a) dello stesso articolo, subisce una riduzione del 70% quando la durata della trasferta supera le otto ore;
- tale lettura interpretativa è chiaramente confermata sia nel secondo periodo del ripetuto comma 8, quando si vieta l'opzione per "l'indennità di trasferta" in misura intera, sia nel comma 4 (trasferta con uso del mezzo proprio), ove si afferma il diritto alla percezione della "indennità di cui al comma 2, lett. a), eventualmente in misura ridotta ai sensi del comma 8";
- per la trasferta con uso del mezzo proprio spettano, senza alcuna riduzione, i rimborsi delle spese autostradali, di parcheggio e custodia e una indennità chilometrica (diversa dalla indennità di trasferta) pari ad un quinto del costo di un litro di benzina verde per ogni km; (vedi comma 4);
- il dipendente inviato in trasferta non ha il diritto di scegliere il mezzo di trasporto; ordinariamente viene consentito l'uso di mezzi pubblici; il comma 4 dell'art. 41, infatti, prevede, per l'uso del mezzo proprio, una autorizzazione eccezionale e giustificata.

**Quesito: V3. 3 Si può fornire un chiarimento in caso di trasferta e compenso per lavoro straordinario?**

Relativamente al compenso per lavoro straordinario in caso di trasferta, rileviamo che l'art.41, comma 2, lett.d), del CCNL del 14.9.2000 correla il "il tempo effettivamente lavorato" al compenso in parola, come si deduce dalla locuzione "a tal fine" ivi adoperata. Pertanto, detto tempo deve essere valutato per computare il periodo di attività che supera il normale orario di lavoro che è ricompreso nel periodo di durata della trasferta. L'espressione deve intendersi come attività lavorativa svolta nella sede della trasferta in quantità superiore all'orario prescritto per la stessa giornata lavorativa; in detta attività non deve comunque essere computato il tempo occorrente per il viaggio, riservato espressamente solo agli autisti, né il tempo destinato ai pasti, i tempi di attesa e quelli per il pernottamento.

Ad esempio: un lavoratore che parte alle ore 12, raggiunge la sede di trasferta alle ore 14, partecipa ad una riunione dalle 14 alle 17, rientra in sede alle ore 19; in una giornata che prevede un normale orario di lavoro dalle ore 8 alle ore 14), riteniamo che il dipendente abbia diritto ad una sola ora di lavoro straordinario.

Nell'esempio citato il conteggio è il seguente: prestazione lavorativa effettuata nella sede di trasferta (3 ore; dalle 14 alle 17); normale orario di lavoro ricompreso nel periodo di trasferta (2 ore; dalle 12 alle 14).

Naturalmente l'indennità di trasferta sarà corrisposta per l'effettiva durata di 7 ore.

**Quesito: V3. 4 Al dipendente (non autista) inviato in trasferta e autorizzato alla guida del mezzo dell'ente, come deve essere calcolato, e quindi retribuito, il tempo impiegato per il viaggio?**

Il dipendente, di qualsiasi categoria, inviato in trasferta e autorizzato alla guida del proprio mezzo (o anche di un mezzo dell'ente) non può in alcun caso essere considerato un lavoratore con profilo di autista; il tempo di guida, pertanto, non può essere valutato utile ai fini del calcolo delle ore di lavoro prestate nella sede della missione, mentre sarà considerato ai fini della attribuzione dell'indennità di trasferta.

**Quesito: V3. 5 Qual è l'ipotesi in cui l'indennità di trasferta di cui all'art. 41, comma 2, del CCNL del 14/9/2000 si riduce?**

Riteniamo utile chiarire che l'art. 41, comma 8, del CCNL del 14.9.2000, oltre a stabilire la riduzione del 70% della indennità di trasferta quando il dipendente fruisce dei rimborsi per i pasti e il pernottamento, afferma anche che "non è ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera".

Tale ultima previsione non può non essere interpretata nel senso che il dipendente, per le trasferte di durata superiore alle otto ore, non ha il diritto di richiedere il pagamento della diaria intera, anche quando non presenti la documentazione delle spese soggette a rimborso (vuoi perché non le ha sostenute, vuoi per qualsiasi altro motivo).

Rileviamo, infine, che la disciplina in esame è assolutamente identica a quella già applicata nel comparto delle Autonomie locali nel previgente sistema pubblicistico.

**Quesito: V3. 6 E' possibile autorizzare il dipendente all'utilizzo del mezzo proprio al di fuori della trasferta?**

L'art. 41 del CCNL del 14.9.2000 disciplina gli aspetti fondamentali del trattamento di trasferta del personale non dirigente ed in tale ambito consente anche la autorizzazione all'uso del mezzo proprio (comma 4) "sempre che la trasferta riguardi località distante più di 10 chilometri dalla ordinaria sede di servizio e diversa dalla dimora abituale ...."; escludiamo, pertanto, che lo stesso art. 41 possa essere utilizzato per legittimare l'uso del mezzo proprio per realizzare una mobilità diversa dalla trasferta in senso proprio; riteniamo, altresì, che i regolamenti di organizzazione degli enti siano abilitati a disciplinare la specifica materia sia con riguardo alle modalità d'uso degli automezzi di servizio sia per la eccezionale utilizzazione dell'automezzo del dipendente, in presenza di reali motivazioni d'urgenza correlate alla economicità e alla tempestività dei servizi.

**Quesito: V3. 7 Nella disciplina del trattamento di trasferta trovano applicazione anche le 'indennità supplementari'?**

Dobbiamo rilevare che per la disciplina del trattamento di trasferta del personale non dirigente del comparto delle Regioni e delle Autonomie trova applicazione esclusivamente la disposizione contenuta nell'art. 41 del CCNL del 14.9.2000. Le precedenti fonti pubblicistiche che hanno nel passato regolamentato la specifica materia devono ritenersi totalmente disapplicate, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 72 del D.Lgs n. 29 del 1993 (ora sostituito dal D. Lgs. n. 165 del 2001). Siamo, pertanto, del parere che non possano più trovare applicazione, tra l'altro, le pregresse regole in materia di "indennità supplementari" il cui contenuto non è stato confermato dai CCNL di categoria o di area. L'eventuale ripristino delle citate indennità potrebbe, eventualmente, essere oggetto di valutazione in sede di rinnovo contrattuale, ove il Comitato di settore ritenesse di fornire le opportune direttive.

**Quesito: V3. 8 E' obbligatoria la stipula di una polizza assicurativa per i rischi derivanti dall'uso del mezzo proprio in trasferta? In assenza della polizza può l'ente risarcire direttamente il danno al dipendente?**

- la preventiva stipula della polizza assicurativa, ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000, è sicuramente una condizione ineludibile per consentire il ristoro economico in favore del personale che abbia subito un danno in caso di trasferta con mezzo proprio;
- il CCNL non attribuisce all'ente la possibilità di pagare direttamente il danno, in assenza della polizza assicurativa; l'onere sarebbe posto illegittimamente a carico del bilancio dell'ente;
- la mancata stipula della polizza potrebbe anche creare delle condizioni di responsabilità a carico dell'ente inadempiente.

**Quesito: V3. 9 Quale innovazione deriva dalla recente integrazione (art. 16 bis del CCNL del 5.10.2001) della disciplina in materia di trasferte all'estero?**

Siamo del parere che la nuova disciplina dell'art. 41, comma 13, del CCNL del 14.9.2000, come integrata dall'art. 16 bis del CCNL del 5.10.2001, consente agli enti del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali di rideterminare, naturalmente in aumento, le percentuali di incremento della indennità di trasferta e dei rimborsi dei pasti indicate nella prima parte del medesimo comma 13, qualora il paese di destinazione della trasferta all'estero sia ricompreso tra quelli per i quali le regole vigenti in materia per il personale civile dello Stato prevedano un più elevato compenso a titolo di indennità di trasferta.

In altri termini, a nostro avviso, per le trasferte in Paesi "più disagiati", secondo i principi utilizzati per i dipendenti ministeriali, il singolo ente può autonomamente decidere un ragionevole incremento dei citati rimborsi, tenendo conto, naturalmente, sia delle effettive condizioni di vita del Paese di destinazione sia dei consueti principi di correttezza e buona fede che devono guidare sempre l'attività applicativa dei contratti collettivi di lavoro.

**Quesito: V3.10 Per le trasferte all'estero, quale applicazione può essere data alla integrazione introdotta dall'art. 16 bis del CCNL del 5.10.2001?**

La nuova disciplina dell'art. 41, comma 13, del CCNL del 14.9.2000, come integrata dall'art. 16 bis del CCNL del 5.10.2001, consente agli enti del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali di rideterminare, naturalmente in aumento, le percentuali di incremento della indennità di trasferta e dei rimborsi dei pasti indicate nella prima parte del medesimo comma 13, qualora il paese di destinazione della trasferta all'estero sia ricompreso tra quelli per i quali le regole vigenti in materia per il personale civile dello Stato prevedano un più elevato compenso a titolo di indennità di trasferta.

In altri termini, a nostro avviso, per le trasferte in Paesi "più disagiati", secondo i principi utilizzati per i dipendenti ministeriali, il singolo ente può autonomamente decidere un ragionevole incremento dei citati rimborsi, tenendo conto, naturalmente, sia delle effettive condizioni di vita del Paese di destinazione sia dei consueti principi di correttezza e buona fede che devono guidare sempre l'attività applicativa dei contratti collettivi di lavoro.

**Quesito: V3.11 L'art. 41 del CCNL del 14.9.2000 prevede che l'indennità di trasferta debba essere corrisposta a tutti dipendenti 'comandati a prestare la propria attività' in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 Km dalla sede di servizio. Ciò comporta l'obbligo di corrisponderla anche al personale in posizione di comando o distacco presso altro Ente o Amministrazione per tutto il periodo del comando o distacco?**

A nostro parere il personale in posizione di "comando" o di "distacco" presso un altro Ente o Amministrazione non ha titolo a fruire delle indennità di trasferta, secondo la disciplina dell'art. 41 del CCNL del 14/9/2000.

L'espressione citata nell'articolo in questione "dipendenti comandati a prestare la propria attività.." deve essere intesa nel senso di "dipendenti cui sia stato ordinato di prestare servizio".

L'istituto del "comando" o "distacco", invece, riguarda una temporanea assegnazione di una sede di servizio diversa da quella abituale (che diventa una temporanea sede ordinaria di servizio) presso un altro Ente che si avvantaggia delle prestazioni del lavoratore interessato. La sua continuità nel tempo non si presta ad essere assimilata ad un "comando in

trasferta” che si riferisce in genere, ad un ordine che il dirigente rivolge al dipendente per una limitata prestazione in altra sede con rientro immediato nella sede stabile e ordinaria di servizio.

La condizione del rapporto in “comando” è, in altri termini, profondamente diversa di quella del rapporto in “trasferta”. Nel primo caso (comando) il dipendente cessa temporaneamente di essere alle dipendenze funzionali dell’Ente di appartenenza per passare alle dipendenze funzionali di altro datore di lavoro (pubblico o privato); in questo periodo lo stesso dipendente acquisisce anche una nuova “ordinaria” sede di lavoro; l’onere per il pagamento della retribuzione (fondamentale e accessoria) è a carico del datore di lavoro che effettivamente fruisce delle prestazioni del lavoratore.

Nel secondo caso (trasferta) il dipendente continua ad essere a tutti gli effetti alle dipendenze funzionali dell’Ente di appartenenza, ma gli è “ordinato” di prestare la propria attività, in via del tutto eccezionale e temporanea, in una località diversa dalla propria ordinaria sede di servizio; per questo motivo ha diritto ad una diaria (che compensa il disagio) ed al rimborso delle spese sostenute.

**Quesito: V3.12. Se per raggiungere la località della trasferta il dipendente deve mettersi in viaggio in una giornata non lavorativa, come devono essere retribuite le relative ore di viaggio ?**

La disciplina del trattamento economico in trasferta è prevista dall’art. 41, comma 2, lett. d), del CCNL del 14.9.2000.

Tale articolo prende in considerazione, al fine della corresponsione del compenso per lavoro straordinario, il solo caso delle prestazioni lavorative effettivamente rese nella sede della missione.

L’articolo citato, infatti, sancisce che “Si considera, a tal fine (lavoro straordinario) solo il tempo *effettivamente lavorato*, tranne che nel caso degli autisti per i quali si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo”.

La previsione esplicita del computo del tempo di viaggio per i soli autisti conferma la lettura interpretativa secondo la quale il medesimo “tempo di viaggio” non è valutabile come “lavoro effettivamente prestato” con riferimento a tutte le altre categorie di personale.

Quindi, nel caso del lavoratore (non autista) che, per raggiungere la sede della trasferta, sia tenuto a viaggiare in una giornata non lavorativa (sabato) le ore effettuate per il viaggio non possono essere considerate come “attività lavorativa”; tali ore devono essere retribuite esclusivamente con l’indennità di trasferta di cui al comma 2, lett. a) dell’art. 41 CCNL 14/9/2000. Tale ultima affermazione è confermata dal comma 3 dell’art. 41 che afferma che “nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio”.

**Quesito: V3.13. E’ possibile avere ulteriori chiarimenti sul trattamento delle ore di viaggio e, in particolare, sulla loro non computabilità ai fini dello straordinario ?**

L’art. 41, comma 2, lettera d) del CCNL del 14.9.2000 si occupa unicamente di stabilire la disciplina del compenso per lavoro straordinario in caso di trasferta, come si deduce, inequivocabilmente, dalla locuzione “a tal fine” ivi utilizzata. In altri termini, questa norma si limita a stabilire che, in caso di trasferta, deve essere considerato lavoro straordinario solo il tempo effettivamente lavorato nella sede della trasferta ed eccedente l’orario d’obbligo giornaliero, escludendo da tale computo le ore di viaggio (fatta eccezione per gli autisti).

Pertanto, le ore di viaggio:

- sono utili al fine di stabilire la durata complessiva della trasferta e corrispondere la relativa indennità (art. 41, comma 3);
- sono computate nel normale orario di lavoro, nel senso che non devono essere recuperate (un dipendente inviato in trasferta in una giornata in cui è tenuto a lavorare dalle 8 alle 14, che parta alle 8 e rientri alle 14, impiegando due ore di viaggio tra andata e ritorno, non deve recuperare due ore di lavoro);
- **NON POSSONO ESSERE CONSIDERATE ATTIVITA’ LAVORATIVA E QUINDI NON SONO UTILI AL FINE DELLO STRAORDINARIO** (fatta eccezione, per gli autisti).

Quindi, se il lavoratore parte alle ore 12; raggiunge la sede di trasferta alle ore 14; partecipa ad una riunione dalle 14 alle 17; rientra in sede alle ore 19; in una giornata che prevede un normale orario di lavoro (dalle ore 8 alle ore 14), ha diritto ad **una sola ora di lavoro straordinario**.

Nell’esempio citato, il conteggio è il seguente:

- A) prestazione lavorativa effettuata prima di partire = 4 ore (dalle 8 alle 12);
- B) orario d’obbligo giornaliero = 6 ore
- C) ore di viaggio effettuate durante il normale orario di lavoro, ricompreso nel periodo di trasferta, che non possono essere considerate, ai fini dello straordinario, come effettivamente lavorate = 2 ore (dalle 12 alle 14);
- D) prestazione lavorativa effettuata nella sede di trasferta = 3 ore (dalle 14 alle 17);
- E) ore di viaggio effettuate al di fuori del normale orario di lavoro, utili ai fini dell’indennità di trasferta ma che non possono essere considerate, ai fini dello straordinario, come effettivamente lavorate = 2 ore (dalle 17 alle 19);
- F) **effettiva attività lavorativa della giornata** = 7 ore pari ad A + D

- G) la differenza  $F - B = 1$  ora è l'eccedenza **dell'effettiva attività lavorativa rispetto all'orario d'obbligo giornaliero per la quale può essere corrisposto lo straordinario.**
- H) l'indennità di trasferta sarà corrisposta per l'effettiva durata di 7 ore dalle 12 alle 19 (C + D + E).

<b>Trattamento di trasferimento (Art. 42 CCNL del 14/9/2000)</b>	
<p>1. Al dipendente trasferito ad altra sede per motivi organizzativi o di servizio, quando il trasferimento comporti il cambio della sua residenza, deve essere corrisposto il rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto ed eventuale alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento (coniuge, figli, parenti entro il 3° grado ed affini entro il 2° grado) nonché il rimborso delle spese documentate di trasporto per gli effetti familiari (mobilio bagaglio ecc.), il tutto nei limiti definiti ai sensi dell'art. 41, comma 12 e previ opportuni accordi da prendersi con l'ente, secondo le condizioni d'uso.</p> <p>2. Al dipendente competono anche:</p> <p style="margin-left: 40px;">a) l'indennità di trasferta di cui all'art. 41, comma 2, limitatamente alla durata del viaggio;</p> <p style="margin-left: 40px;">b) una indennità di trasferimento, il cui importo, maggiore nel caso che il dipendente si trasferisca con la famiglia e variabile da un minimo di tre mensilità ad un massimo di sei mensilità, viene determinato da ciascun ente in sede di contrattazione decentrata integrativa nell'ambito delle risorse di cui al comma 4.</p> <p>3. Il dipendente ha altresì diritto al rimborso dell'indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione regolarmente registrato quando sia tenuto al relativo pagamento per effetto del trasferimento.</p> <p>4. Agli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci dei singoli enti per tale specifica finalità.</p>	

#### ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

##### **Quesito: J 8. Il trattamento di trasferimento da quando si deve corrispondere?**

Siamo del parere che il trattamento di trasferimento disciplinato dall'art. 42 del CCNL del 14.9.2000 possa trovare applicazione quando il lavoratore interessato abbia effettivamente trasferito la propria residenza anagrafica presso il Comune di nuova assegnazione. In tal senso, infatti, può essere letto l'inciso "quando il trasferimento comporti il cambio della sua residenza" contenuto nel comma 1 dell'articolo citato. Da ciò si desume, infatti, che vi può essere anche un trasferimento senza cambio di residenza; l'interessato, infatti, potrebbe ritenere più opportuno una iniziale condizione di "pendolare" rispetto ad una scelta definitiva circa la stabilizzazione della sede di residenza che può anche richiedere un periodo di preventiva verifica e di sperimentazione.

<b>Trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale (Art. 47 CCNL del 14/9/2000)</b>	
<p>1. Ai dipendenti che usufruiscono dei distacchi di cui all'art. 5 del CCNL quadro del 7.8.1998, compete la retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c).</p> <p>2. Il periodo di distacco o aspettativa sindacale è considerato utile come anzianità di servizio ai fini della progressione verticale di carriera e di quella orizzontale economica.</p> <p>3. Al personale incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative, di cui agli artt.8-11 del CCNL del 31.3.1999, oltre al trattamento indicato nel comma 1, compete la retribuzione di posizione corrispondente all'incarico attribuito al momento del distacco sindacale o altra di pari valenza in caso di successiva rideterminazione dei relativi valori.</p>	

**ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN**

**Quesito: Z 1. 2 Quali sono gli elementi retributivi da corrispondere al personale in distacco sindacale?**

Il trattamento economico del personale in distacco sindacale a tempo pieno è chiaramente disciplinato dall'art. 47 del CCNL del 14.9.2000 che, al comma 1, specifica che ai lavoratori interessati "compete la retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c)".

Tale ultimo riferimento normativo consente di affermare che gli elementi retributivi che devono essere corrisposti al personale di che trattasi sono: lo stipendio tabellare iniziale, gli incrementi conseguiti per progressione economica, il salario di anzianità, la indennità integrativa speciale, la tredicesima mensilità, la retribuzione di posizione e gli assegni ad personam fissi e continuativi non riassorbibili.

Ne consegue che, tutti gli altri emolumenti derivanti dalla applicazione sia del contratto collettivo nazionale che del contratto decentrato, e quindi tutte le diverse indennità contrattuali, non possono essere erogati al personale nel periodo di distacco sindacale.

**Nota esplicativa del: 18/01/2002**

**La disciplina del trattamento economico del personale in distacco sindacale è attualmente integrata dall'art. 19, comma 2 del CCNL del 5/1/2001.**



<p style="text-align: center;"><b>Patronato sindacale e tutela del personale in distacco sindacale</b> <b>(Art. 19 CCNL del 5/10/2001)</b></p> <p>1. I lavoratori in attività o in quiescenza possono farsi rappresentare dal sindacato o dall'istituto di patronato sindacale, per l'espletamento delle procedure riguardanti prestazioni assistenziali e previdenziali, davanti ai competenti organi dell'ente.</p> <p>2. Ai lavoratori che fruiscono dei distacchi di cui all'art.5 del CCNQ del 7.8.1998 compete oltre al trattamento dell'art.47, comma 1, del CCNL del 14.9.2000, anche la indennità di cui all'art.17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 eventualmente in godimento.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Bilinguismo</b> <b>(Art. 40 CCNL del 14/9/2000, art. 12 CCNL del 5/10/2001)</b></p> <p>1. Al personale in servizio negli enti aventi sede nella regione autonoma a statuto speciale Valle d'Aosta o negli enti in cui vige istituzionalmente, con carattere di obbligatorietà, il sistema del bilinguismo aventi sede in altre regioni a statuto speciale è attribuita una indennità di bilinguismo, collegata alla professionalità, nella stessa misura e con le stesse modalità previste per il personale in servizio negli enti locali della regione a statuto speciale Trentino Alto Adige. La presente disciplina produce effetti qualora l'istituto non risulti disciplinato da disposizioni speciali.</p> <p>2. La disciplina del comma 1 trova applicazione anche nei confronti del personale che sia tenuto all'esercizio delle prestazioni necessarie per la tutela delle minoranze linguistiche storiche, in attuazione della legge 15 dicembre 1999, n. 482. Ai relativi oneri si fa fronte con le risorse dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.”</p>	<p>comma inserito dall'art. 12 CCNL del 5/10/2001</p>
<p style="text-align: center;"><b>Messi notificatori</b> <b>(Art. 54 CCNL del 14/9/2000)</b></p> <p>1. Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi.</p>	

**ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN**

**Quesito: O34. E' possibile utilizzare un messo comunale per il ritiro e la consegna della corrispondenza ? Quand'è che le mansioni possono essere considerate equivalenti ai fini dell'applicazione dell'art. 3, comma 2 del CCNL del 31.3.1999 ?**

Il ritiro e la consegna della corrispondenza sono mansioni ascrivibili alla categoria "A", come risulta inequivocabilmente dalla declaratoria della stessa categoria allegata al CCNL del 31.3.1999. Trattandosi di mansioni proprie della categoria inferiore, in nessun caso possono essere considerate equivalenti a quelle della categoria B.

Pertanto, è da escludere che codesto Comune possa legittimamente utilizzare un messo comunale per il ritiro e la consegna della corrispondenza, a meno che, ma questo non risulta dalla vostra e-mail, non si tratti di compiti accessori e strumentali necessari per lo svolgimento delle mansioni proprie del profilo professionale attribuito: si tratta di un'ipotesi non prevista espressamente dalla normativa vigente (v. art. 52 del D.Lgs. 165/2001) ma tuttavia ammessa a condizione che tali compiti accessori e strumentali siano strettamente connessi alla prestazione principale, siano parte integrante del bagaglio professionale del lavoratore, siano richiesti solo occasionalmente e la richiesta non sia pretestuosa.

Per completare il quadro, chiarito che un problema di equivalenza, come risulta anche dall'art. 3, comma 2 del CCNL del 31.3.1999, può porsi solo per le mansioni ascritte alla medesima categoria di inquadramento, si riportano gli orientamenti della copiosa giurisprudenza elaborata in materia dalla Corte di Cassazione.

In generale, la Corte ha affermato che l'attribuzione di mansioni equivalenti impone che queste siano omogenee, nel senso che il lavoratore possa svolgere le nuove con le stesse capacità ed attitudini professionali in precedenza esplicitate (Cass. 28.3.1986 n. 2228). L'equivalenza deve essere intesa non solo nel senso di pari valore professionale delle

mansioni, considerate nella loro oggettività, ma anche come attitudine di quelle nuove ad essere aderenti alla specifica competenza tecnico-professionale del dipendente, salvaguardandone il livello professionale, e tali da consentire l'utilizzazione del patrimonio professionale acquisito nella pregressa fase del rapporto di lavoro (Cass., sez. lav., 23.11.1995 n. 12121; 10.8.1987 n. 6871).

Le mansioni equivalenti devono essere idonee a consentire l'utilizzazione, il perfezionamento e l'accrescimento del patrimonio professionale già acquisito e il datore di lavoro ha l'obbligo della tutela della professionalità del dipendente, intesa come patrimonio di esperienze e di nozioni da questi acquisito nel corso del rapporto (Cass., sez. lav., 9.6.1997 n. 5162; 22.4.1995 n. 4561; 13.11.1991 n. 12088; 17.3.1986 n. 1826).

A conti fatti, dunque, secondo la Cassazione, il principio dell'equivalenza tutela la professionalità del lavoratore, intesa come insieme di nozioni, esperienze, cognizioni ed abilità operative precedentemente acquisite, di cui deve essere salvaguardata la possibilità di ulteriore utilizzazione ed affinamento (Cass. 8-8-1987 n. 6852) ed assicura al lavoratore una tutela volta a impedirne la dequalificazione non solo sotto l'aspetto economico ma anche sotto l'aspetto morale (Cass. 10.10.1985 n. 4940).

Ancora, il lavoratore può essere assegnato a mansioni diverse da quelle svolte, a condizione che vi sia equivalenza per quanto concerne il contenuto di professionalità e che le nuove mansioni siano aderenti alla specifica preparazione tecnico professionale del dipendente (Cass. 3.11.1997 n. 10775, conforme a Cass. 8.2.1985 n. 1033).

**Quesito: V6. 6 Come devono essere utilizzati i compensi spettanti ai Comuni per la notificazione degli atti dell'amministrazione finanziaria, a mezzo dei messi comunali in relazione agli strumenti di incentivazione del personale in questione?**

In merito al quesito posto, rileviamo in primo luogo che l'art. 34 della legge n. 28/1999 dispone che, a decorrere dal 27 luglio 1991 e fino all'entrata in vigore della disciplina concernente il riordino dei compensi spettanti ai comuni per la notificazione degli atti a mezzo dei messi comunali su richiesta di uffici della pubblica amministrazione, "al comune spetta, ove non corrisposta, la somma di lire tremila (poi rideterminata in L. 10.000 dal DM 14.3.2000) per ogni singolo atto dell'Amministrazione finanziaria notificato".

La legge, dunque, disciplina l'obbligo di rimborso ai comuni delle spese di notificazione, da cui non derivava, a nostro modo di vedere, alcun obbligo di erogazione ai messi notificatori, il cui trattamento economico accessorio restava disciplinato unicamente dal CCNL. L'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, infatti, è intervenuto a disciplinare la materia, dopo che l'art. 10 della legge n. 265/1999 aveva introdotto la "disciplina coerente" invocata dal citato art. 34 della legge n. 28/1999. E in base ad esso (art. 54) i comuni sono tenuti a verificare le condizioni finanziarie della destinazione ai messi di "una quota parte" del rimborso in questione, non certo dell'intero ammontare previsto dal decreto ministeriale del 14.3.2000. Quota parte che, peraltro, deve essere riconosciuta a titolo di produttività.

Peraltro, riteniamo che non si possono riconoscere i rimborsi ai messi nel periodo precedente al CCNL del 14.9.2000, e che, in ogni caso, l'erogazione degli incentivi non può risolversi in un mero "travaso" dei rimborsi ottenuti ai messi che hanno operato le notificazioni, ma deve essere attuata solo per una parte, e previa disciplina in sede di contrattazione decentrata integrativa.

<p style="text-align: center;"><b>Compensi per ferie non godute (Art. 10 CCNL del 5/10/2001)</b></p> <p>1. Il compenso sostitutivo delle ferie non fruito, secondo la vigente disciplina contrattuale, è determinato, per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione, prendendo a base di calcolo la nozione di retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c) del CCNL del 14.9.2000; trova in ogni caso applicazione la disciplina di cui al comma 4 del medesimo art.52.</p>	<p style="text-align: center;">Gli orientamenti applicativi Aran sono sotto l'art. 18 del CCNI del 6.7.1995</p>
<p style="text-align: center;"><b>Personale addetto alle case da gioco (Art. 20 CCNL del 5/10/2001)</b></p> <p>1. Al personale dipendente dagli enti locali addetto alle case da gioco si applicano i benefici economici derivanti dal presente contratto. E', comunque, fatto salvo il trattamento economico nelle componenti e nella dinamica a qualunque titolo vigente, in considerazione della particolare professionalità di tale personale non rientrante nei compiti di istituto propri degli enti.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Personale dipendente dal Comune di Campione d'Italia (Art. 21 CCNL del 5/10/2001)</b></p> <p>1. I benefici economici previsti dal presente contratto per i dipendenti del comparto Regioni - Autonomie Locali si applicano anche ai dipendenti del Comune di Campione d'Italia.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Conferma discipline precedenti (Art. 22 CCNL del 5/10/2001)</b></p> <p>1. Nei confronti del personale degli enti del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali continua a trovare applicazione la disciplina degli articoli 1 e 2 della legge n. 336/1970 e successive modificazioni e integrazioni; in particolare, il previsto incremento di anzianità viene equiparato ad una maggiorazione della retribuzione individuale di anzianità pari al 2,50% della nozione di retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. b), per ogni biennio considerato o in percentuale proporzionalmente ridotta, per periodi inferiori al biennio.</p>	

#### ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

**Quesito: Y25. L'art. 22 del CCNL del 5/10/2001 ha contrattualizzato i benefici economici già previsti dalla legge n. 336/1970. Tali benefici possono anche comportare una progressione verticale di carriera o, in alternativa, una progressione economica interna alla categoria?**

L'art. 22 del CCNL del 5/10/2001 ha richiamato la particolare disciplina della legge n. 336/1970 al fine di consentirne l'ulteriore applicazione nei confronti del personale del comparto Regioni-Autonomie Locali ed evitare, in tal modo, trattandosi di una normativa speciale propria del lavoro pubblico, l'effetto disapplicativo previsto dall'art.69 del D.Lgs.n.165/2001.

La clausola contrattuale ha fornito anche alcune indicazioni applicative, per rendere coerenti le disposizioni della citata legge n.336/1970 con la struttura della retribuzione attualmente vigente nel comparto. Si tratta di indicazioni, peraltro, che tengono pienamente conto del parere dell'Adunanza Plenaria del Consiglio di Stato dell'1.12.1995.

Infatti, è stabilito che l'incremento di anzianità previsto dalla legge n.336/1970 viene equiparato ad una maggiorazione della retribuzione individuale di anzianità, corrispondente al 2,50% della nozione di retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. b), del CCNL del 14/9/2000 per ogni biennio considerato o, in percentuale ridotta, per i periodi inferiori al biennio.

Risulta, pertanto, assolutamente inapplicabile il beneficio dell'attribuzione del grado o qualifica immediatamente superiore, in quanto tale beneficio appare del tutto incompatibile con le regole in materia di progressione verticale stabilite nell'art.4 del CCNL del 31.3.1999.

Per gli stessi motivi non può ritenersi praticabile neanche l'applicazione della previsione dell'art.2, comma 2, della legge n.336/1970 con riferimento alla progressione economica all'interno della medesima categoria, ai sensi dell'art.5 dello stesso CCNL del 31.3.1999.

Infatti, anche in questo caso, le caratteristiche del beneficio della citata legge n.336/1970, e soprattutto l'automaticità del riconoscimento in presenza dei presupposti di legge, non sono sicuramente compatibili con le finalità dell'istituto della progressione economica orizzontale, che ai fini della sua applicazione presuppone l'adozione di criteri selettivi e meritocratici di valutazione della prestazione e dei risultati del personale nell'anno di riferimento ed è inoltre subordinato alla disponibilità di specifiche risorse finanziarie che devono essere prelevate dal fondo che in ogni ente è destinato allo sviluppo professionale e alla produttività.

**Quesito: Y30. Qual è il personale destinatario della previsione dell'art. 22 del CCNL del 5.10.2001 che ha richiamato e fatto propria la disciplina della L. 336/70?**

La speciale disciplina prevista dall'art. 22 del CCNL del 5.10.2001 per la determinazione dei benefici economici correlati alla applicazione degli artt. 1 e 2 della legge 336 del 1970 trova applicazione esclusivamente nei confronti dei lavoratori che abbiano prodotto la relativa istanza in data successiva alla stipula del predetto CCNL.

Per il periodo precedente, ivi compreso quello successivo alla data di sottoscrizione delle "code contrattuali" (14.9.2000), può trovare applicazione la pregressa disciplina anche per quanto riguarda la diversa base di calcolo del beneficio.

L'espressione "continua a trovare applicazione", contenuta nella prima parte del citato art. 22, può essere sicuramente intesa come una contrattualizzazione della particolare disciplina della legge 336 rivolta a recuperare l'effetto disapplicativo prodotto dal CCNL del 14.9.2000, in relazione ai vincoli posti dall'art. 69 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

Analogo effetto retroattivo non ci sembra che possa essere riconosciuto anche al contenuto della seconda parte del ripetuto art. 22 che ha introdotto una nuova e più favorevole modalità di calcolo dell'incremento retributivo da attribuire al lavoratore interessato; confermiamo, pertanto, che tale disposizione può essere applicata solo per le domande presentate successivamente al 5.10.2001.

**Quesito: Y31. Qual è la base di calcolo per l'applicazione dell'art. 22 del CCNL del 5.10.2001 che ha richiamato e fatto propria la disciplina della L. 336/70?**

I benefici economici previsti dall'art. 1 della legge n. 336 del 1970, oggi contrattualizzati secondo la disciplina dell'art. 22 del CCNL del 5.10.2001, devono essere quantificati con riferimento al trattamento economico in godimento al momento della presentazione della domanda da parte del lavoratore interessato. Tale quantificazione, di conseguenza, non è soggetta a successive e periodiche rivalutazioni, in conseguenza del variare della base di calcolo per effetto della applicazione delle discipline contrattuali sul trattamento economico.

Tale comportamento si è consolidato in oltre trenta anni di attuazione delle disposizioni della citata legge 336/70, con autorevoli conferme anche della giurisprudenza.

Spetta, quindi, al singolo dipendente, valutare il periodo migliore per la presentazione dell'istanza.

**Quesito: Y36. I benefici previsti dagli artt. 1 e 2 della L. 336/70, richiamata dall'art. 22 del CCNL del 5.10.2001, sono cumulabili? Come devono essere determinati?**

Si evidenzia che i benefici disciplinati dagli artt. 1 e 2 della legge n. 336/1970 sono cumulabili tra loro, come chiaramente previsto dall'art. 3, comma 3, della legge n. 824/1971 (Norme di attuazione, modificazione ed integrazione della l. 336/1970) che così recita: "I benefici di cui agli articoli 1, 2 e 3 della l. 336/1970, da commisurarsi in relazione alla specifica posizione giuridica ed economica di ogni singolo destinatario, sono cumulabili tra di loro ed integralmente aggiuntivi anche a qualsiasi altro beneficio previsto, sia pure per gli stessi titoli, da altre disposizioni di legge, o regolamenti. Ciascun beneficio può essere, peraltro, goduto una sola volta."

Per quanto riguarda la determinazione del beneficio in parola, occorre tener presente che l'art. 22 del CCNL del 5/10/2001 chiaramente prevede che lo stesso debba essere quantificato in ragione di una percentuale del 2,50% della nozione di retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. b), per ogni biennio di anzianità riconosciuto al lavoratore interessato (percentuale proporzionalmente ridotta per periodi inferiori al biennio).

E' evidente, pertanto, che il predetto CCNL non consente la attribuzione di un beneficio diverso, né con riferimento alla progressione economica orizzontale né con riguardo alla progressione verticale.

Il lavoratore classificato in posizione tabellare D1, pertanto, non potrà conseguire né un passaggio alla posizione D2 (progressione orizzontale) né una riclassificazione in posizione tabellare D3 (progressione verticale).

**Quesito: Y37. E' possibile chiarire chi sono i destinatari dell'art. 22 del CCNL del 5.10.2001, che ha contrattualizzato i benefici previsti dalla L. 336/70, e dell'art. 50 del CCNL del 14.9.2000?**

L'art. 22 del CCNL del 5.10.2001 si è limitato a contrattualizzare la disciplina della L. 336/70 (e a fornire alcune indicazioni applicative per rendere coerenti le disposizioni della citata legge con la struttura della retribuzione vigente nel comparto) **senza modificarne i destinatari.**

Pertanto, la L. 336/70 continuerà a trovare applicazione solo per gli ex combattenti, partigiani, mutilati ed invalidi di guerra, vittime civili di guerra, orfani, vedove di guerra o per causa di guerra, profughi per l'applicazione del trattato di pace e categorie equiparate.

Al personale riconosciuto, con provvedimento formale, invalido o mutilato per causa di servizio si applica, invece, l'art. 50 del CCNL del 14.9.2000.

Per il riconoscimento delle malattie derivanti da causa di servizio e per l'equo indennizzo continuano ad applicarsi le norme vigenti, come precisato nella dichiarazione congiunta n. 1 al CCNL del 14.9.2000 (si veda, in particolare, il recente DPR 461/2001)

**Quesito: Y 38. Da quando devono farsi decorrere i benefici previsti dagli artt. 1 e 2 della L. 336/70, contrattualizzati dall'art. 22 del CCNL del 5.10.2001 ?**

Per quanto riguarda la decorrenza dei benefici cui alla L. 336/70 (immediata o dalla data di cessazione dal servizio), si evidenzia che l'applicazione dell'art. 1 della legge deve necessariamente decorrere dalla data della domanda del dipendente (e dovrà tenersi conto del trattamento economico in godimento alla stessa data), mentre l'art. 2 della legge deve essere applicato all'atto della cessazione dal servizio per qualsiasi causa (come precisato dallo stesso articolo).

<b>Copertura assicurativa (Art. 43 CCNL del 14/9/2000)</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gli enti assumono le iniziative necessarie per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti ai quali è attribuito uno degli incarichi di cui agli art. 8 e ss. del CCNL del 31.3.1999, ivi compreso il patrocinio legale, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. Le risorse finanziarie destinate a tale finalità sono indicate nei bilanci, nel rispetto delle effettive capacità di spesa.</li> <li>2. Gli enti stipulano apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.</li> <li>3. La polizza di cui al comma 2 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e dei beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.</li> <li>4. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'amministrazione sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 2 e 3, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.</li> <li>5. I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.</li> <li>6. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo sono detratti dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.</li> <li>7. Le condizioni delle polizze assicurative sono comunicate ai soggetti sindacali di cui all'art.10, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999.</li> </ol>	

#### ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

**Quesito: V6.19. La disciplina della copertura assicurativa di cui all'art. 43, comma 1, del CCNL del 14/9/2000 può essere estesa anche ai responsabili ex legge n. 109/1994. La contrattazione decentrata può intervenire in materia?**

I contratti collettivi di lavoro del personale delle Regioni e delle Autonomie locali hanno affrontato il tema della copertura assicurativa della responsabilità civile ed hanno previsto specifiche clausole per i responsabili delle posizioni organizzative (vedi art. 43, comma 1, del CCNL del 14.9.2000).

L'articolo citato, inoltre, disciplina anche la ulteriore copertura assicurativa di tutto il personale inviato in trasferta con autorizzazione all'uso del mezzo proprio.

Al di fuori dei casi espressamente contemplati dal contratto nazionale di lavoro non riteniamo che possano sussistere ulteriori e più ampi spazi di autonomia decisionale da parte dei singoli enti.

E' da escludere, in ogni caso, che la materia possa essere trattata in sede di contrattazione decentrata integrativa in quanto la stessa non è ricompresa tra quelle che il CCNL ha affidato a tale sede negoziale.

Eventuali "accordi" in tal senso sono da ritenersi nulli ai sensi dell'art. 40, comma 3, ultimo periodo del d. lgs. n. 165 del 2001 e dell'art. 4, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999. Ne consegue che comportamenti più permissivi di quelli consentiti, si tradurrebbero in un ingiustificato aggravio di oneri a carico del bilancio degli enti, con l'insorgere delle connesse responsabilità civili e contabili.

Suggeriamo di agire con molta cautela in queste circostanze, pur riconoscendo che il problema segnalato, per la sua innegabile rilevanza, merita una doverosa attenzione che auspichiamo possa essere concretizzata nell'ambito del prossimo rinnovo contrattuale, anche se non è da escludere un intervento correttivo del legislatore.

<p><b>Patrocinio legale (Art. 28 CCNL del 14/9/2000)</b></p>	
<p>1. L'ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assumerà a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento.</p>	
<p>2. In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'ente ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.</p>	
<p>3. La disciplina del presente articolo non si applica ai dipendenti assicurati ai sensi dell'art. 43, comma 1.</p>	

#### ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

**Quesito: Y15. L'applicazione dell'art. 28, comma 2, del CCNL del 14/9/2000 in materia di patrocinio legale del personale è attivabile solo per fatti commessi per dolo o colpa grave?**

Il quesito formulato è stato sottoposto all'attenzione del Comitato giuridico di coordinamento costituito presso quest'Agenzia che, in proposito, si è espresso nel senso che la sentenza penale di condanna, qualunque sia il grado di colpa del dipendente riconosciuto in giudizio, comporta sempre il diritto dell'ente di ripetere dal dipendente le spese per il patrocinio legale dello stesso, assunte proprio carico fin dall'inizio del procedimento penale, secondo la disciplina dell'art.28 del CCNL del 14.9.2000.

**Quesito: V6.15. Nell'ambito dei rimborsi degli oneri per difesa in giudizio sono ricomprese anche le spese sostenute per consulenze tecniche di parte?**

La materia relativa al "patrocinio legale" è attualmente disciplinata dall'art. 28 del CCNL del 14.9.2000 e non più dall'art. 67 del DPR. 268/1987 che deve ritenersi disapplicato ai sensi dell'art. 69, comma 1, del d. lgs. n. 165 del 2001. Il testo del predetto art. 28 prevede espressamente che l'ente assuma a proprio carico, "a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa.....facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento". La clausola contrattuale, pertanto, attraverso l'espressione "ogni onere di difesa" sembra favorire una lettura interpretativa che può anche consentire di ricomprendere nel concetto di "ogni onere" anche le spese relative ad eventuali consulenze tecniche di parte che l'avvocato difensore, scelto di comune accordo, abbia ritenuto necessarie per la migliore difesa in giudizio del dipendente.

**Quesito: V6.18. Quali criteri devono essere rispettati per una corretta gestione del patrocinio legale?**

Siamo del parere che la attuale disciplina in materia di patrocinio legale, di cui all'art. 28 del CCNL del 14.9.2000, possa trovare applicazione qualora siano state rispettate le seguenti condizioni:

- l'ente sia stato puntualmente e tempestivamente informato dal lavoratore interessato sui contenuti del contenzioso;
- l'ente abbia ritenuto, sempre preventivamente, che non sussista conflitto di interessi;
- l'ente abbia deciso di assumere ogni onere della difesa "sin dalla apertura del procedimento";
- il legale per la difesa del dipendente sia stato individuato con il gradimento anche dell'ente.

Qualora non risultino rispettati i predetti requisiti, è evidente che non può sorgere alcun vincolo di rimborso da parte dell'ente.

**Quesito: V6.23. Quali sono le condizioni per l'applicazione dell'art. 28 del CCNL del 14.9.2000 sul patrocinio legale? Quand'è che l'ente deve procedere al recupero delle spese sostenute?**

La vigente disciplina in materia di patrocinio legale, di cui all'art.28 del CCNL del 14.9.2000, può trovare applicazione qualora siano state rispettate le seguenti condizioni:

- l'ente sia stato puntualmente e tempestivamente informato dal lavoratore interessato sui contenuti del contenzioso;
- l'ente abbia ritenuto, sempre preventivamente, che non sussista conflitto di interessi;
- l'ente abbia deciso di assumere ogni onere della difesa "sin dalla apertura del procedimento";
- il legale per la difesa del dipendente sia stato individuato con il gradimento anche dell'ente.

Con riferimento specifico al caso concreto prospettato, nell'ambito degli altri requisiti, particolare attenzione dovrà essere prestata al profilo della sussistenza o meno di eventuali situazioni di conflitto di interesse, dato che viene in considerazione un comportamento lesivo anche della posizione del datore di lavoro.

Rileviamo, infine, che ai fini dell'applicazione della disciplina del patrocinio legale, l'art.28 non richiede la sussistenza di una particolare sentenza definitiva di assoluzione, ma si limita a stabilire, invece, che l'ente deve ripetere dal lavoratore interessato gli oneri sostenuti in ogni stato e grado del giudizio in presenza di una sentenza definitiva di condanna per fatti commessi con dolo o colpa grave.

<p><b>Trattenute per scioperi brevi (Art. 44 CCNL del 14/9/2000)</b></p>	
<p>1. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate all'effettiva durata dell'astensione dal lavoro e, comunque, in misura non inferiore a un'ora. In tal caso, la trattenuta per ogni ora è pari alla misura oraria della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c).</p>	

**ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN**

**Quesito: Y35. In un ente con orario articolato su 5 giorni, i dipendenti che hanno aderito allo sciopero proclamato per l'intera giornata destinata ad uno dei due rientri pomeridiani settimanali devono recuperare il rientro non effettuato? Come deve essere calcolata la relativa trattenuta sulla retribuzione?**

Si è del parere che anche in caso di sciopero valgano le indicazioni a suo tempo fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica con circolare n. 8 del 1993, in base alla quale "... 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."

Pertanto, lo sciopero del 16.4.2002 non va rapportato ad ore, ma, come da voi dichiarato copre **l'intera giornata e, conseguentemente:**

- i dipendenti che hanno aderito all'agitazione non dovranno "recuperare" le ore di rientro pomeridiano non effettuate;
- la trattenuta sulla retribuzione **non** dovrà essere calcolata ad ore (contrariamente a quanto avviene nel caso previsto dall'art. 44 del CCNL del 14.9.2000); l'ente dovrà invece trattenere, sulla busta paga dei dipendenti interessati, **una giornata di retribuzione, prendendo come base di riferimento la retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lettera c) del CCNL del 14.9.2000** (la stessa indicata dall'art. 44 del medesimo CCNL) e **dividendola per 26**, come specificato nello stesso art. 52, comma 4.



<b>Trattamento di fine rapporto di lavoro (Art. 49 CCNL del 14/9/2000)</b>	
<p>1. La retribuzione annua da prendersi a base per la liquidazione del trattamento di fine rapporto di lavoro ricomprende le seguenti voci:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) trattamento economico iniziale;</li> <li>b) incrementi economici correlati alla progressione economica nella categoria;</li> <li>c) indennità integrativa speciale;</li> <li>d) tredicesima mensilità;</li> <li>e) retribuzione individuale di anzianità;</li> <li>f) retribuzione di posizione;</li> <li>g) indennità di direzione di L.1.500.000 di cui all'art.17, comma 3, del CCNL dell'1.4.1999;</li> <li>h) indennità di vigilanza di L.1.570.000 e di L.930.000 di cui all'art.37, comma 1, lett. b) del CCNL del 6.7.1995;</li> <li>i) indennità del personale educativo degli asili nido di L.900.000 annue lorde di cui all'art.37, comma 1, lett. c, del CCNL del 6.7.1995; indennità del personale insegnante delle scuole materne, delle scuole elementari e delle scuole secondarie di L.900.000 annue lorde, di cui all'art.37, co.1, lett. d) del CCNL del 6.7.1995; indennità del personale docente di cui all'art.32-bis del presente CCNL;</li> <li>j) indennità di L.900.000 annue lorde per il personale docente dei centri di formazione professionale;</li> <li>k) indennità specifica per il personale appartenente alla ex terza e quarta qualifica professionale di L.125.000;</li> <li>l) assegni ad personam non riassorbibili.</li> </ul>	

**ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN****Quesito: Z 2. 1 La disciplina dell'art. 49 del CCNL del 14.9.2000 in materia di TFR si estende anche alla indennità di buonuscita?**

Dobbiamo preliminarmente chiarire che la "buonuscita" e il "TFR" sono e restano due istituti formalmente e sostanzialmente diversi.

La buonuscita o indennità premio di fine servizio resta ancora regolata dalle previgenti e sempre efficaci fonti normative pubblicistiche sia per quanto riguarda la individuazione delle voci retributive da assoggettare a contribuzione sia per il calcolo del relativo compenso al momento del collocamento a riposo. A tal fine segnaliamo la opportunità di prendere visione della circolare dell'INPDAP n. 51 del 28.11.2000, che ha fornito utili indicazioni proprio su questa problematica.

Il trattamento di fine rapporto è un nuovo istituto per i lavoratori pubblici e trova la sua fonte regolativa sostanzialmente nel codice civile e nei contratti collettivi di lavoro.

L'art. 49 del CCNL del 14.9.2000 detta una specifica disciplina proprio in ordine a tale istituto di diritto privato e individua le voci che compongono la relativa base di calcolo che resta del tutto differente dalla base di calcolo della buonuscita.

**Quesito: Z 2. 2 La retribuzione di posizione è utile per la determinazione del trattamento di pensione e del premio di fine servizio (buonuscita)?**

In relazione al quesito formulato, possiamo segnalare che l'INPDAP, con la recente circolare n.51 del 28.11.2000, ha specificato che la retribuzione di posizione di cui all'art. 10 e 11 del CCNL dell'1.4.1999, è utile ai fini del trattamento di pensione (quota A) mentre non è interamente utile per la determinazione della indennità premio di fine servizio (buonuscita) se non nella misura di L. 1.500.000 che corrisponde alla precedente indennità del personale di ottava qualifica.

**Quesito: Z 2. 3 Vi sono effetti che accomunano l'istituto dell'indennità premio di fine servizio (I.F.S.) ed il trattamento di fine rapporto (T.F.R.) disciplinato dall'art. 49 del CCNL del 14/9/2000?**

Entrambi gli istituti, certamente, riguardano la erogazione di uno speciale compenso da erogare al lavoratore al momento della cessazione del relativo rapporto di lavoro, ma vi è una profonda differenza tra la disciplina della indennità premio di fine servizio e quella relativa al trattamento di fine rapporto (TFR).

La reale differenza deriva sia dalla diversità delle fonti normative che li legittimano sia dal diverso beneficio economico che ne consegue a vantaggio del dipendente.

Brevemente possiamo chiarire che l'indennità premio di fine servizio resta disciplinata dalle fonti legali che sino ad ora hanno contraddistinto la materia; il trattamento di fine rapporto deriva la sua fonte primaria dall'art. 2120 del codice civile e dai contratti collettivi di lavoro cui lo stesso codice rinvia.

L'art. 49 del CCNL del 14.9.2000 fornisce la speciale disciplina del TFR per i lavoratori del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali; la stessa disciplina non produce alcuna modifica nel vigente assetto delle regole sulla indennità premio di fine servizio.

**Quesito: Z2.4. La normativa vigente consente di corrispondere ai dipendenti anticipazioni sul TFR ?**

La vigente disciplina in materia di TFR, contenuta nell'Accordo Quadro Nazionale in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici del 29/7/1999, non consente la corresponsione di anticipazioni a favore del personale dipendente.

In ogni caso, la gestione dell'istituto (TFR) non compete al singolo datore di lavoro, ma è affidata in via esclusiva all'INPDAP.

<p><b>Previdenza complementare (Art. 18 CCNL del 5/10/2001)</b></p>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le parti convengono di procedere alla costituzione di un Fondo nazionale di pensione complementare ai sensi del D.Lgs.n.124/1993, della legge n.335/1995, della legge n.449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni, dell'Accordo quadro nazionale in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici del 29 luglio 1999, del DPCM del 20 dicembre 1999.</li> <li>2. Al fine di garantire un numero di iscritti più ampio che consenta di minimizzare le spese di gestione, le parti competenti potranno definire l'istituzione di un Fondo pensione unico con i lavoratori appartenenti al comparto della Sanità, a condizione di reciprocità.</li> <li>3. Il Fondo pensione viene finanziato ai sensi dell'art.11 del predetto accordo quadro e si costituisce secondo le procedure previste dall'art.13 dello stesso accordo. Le parti concordano che la quota di contribuzione da porre a carico del datore di lavoro e da destinare al predetto Fondo sia determinata nella misura dell'1% dell'ammontare dei compensi presi a base di calcolo per la determinazione del Trattamento di Fine rapporto di lavoro (T.F.R.), ai sensi dell'art.49 del CCNL del 14.9.2000.</li> <li>4. In sede di accordo istitutivo del Fondo pensione, sarà anche determinata la quota di contribuzione a carico degli enti per le spese di avvio e di funzionamento.</li> </ol>	
<p><b>Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali (Art. 50 CCNL del 14/9/2000)</b></p>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. In favore del personale riconosciuto, con provvedimento formale, invalido o mutilato per causa di servizio è riconosciuto un incremento percentuale, nella misura rispettivamente del 2,50% e dell'1,25% del trattamento tabellare in godimento alla data di presentazione della relativa domanda a seconda che l'invalidità sia stata ascritta alle prime sei categorie di menomazione ovvero alle ultime due. Il predetto incremento, non riassorbibile, viene corrisposto a titolo di salario individuale di anzianità.</li> </ol>	

**ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN**

**Quesito: Y12. Chiarimenti in merito alle modalità di applicazione dei benefici economici ex art. 50 del CCNL del 14/9/2000 (invalidi o mutilati per causa di servizio).**

Riteniamo utile specificare alcune osservazioni in riferimento all'articolo in oggetto:

- 1) L'art.50 del CCNL del 14.9.2000, al fine di evitare che il particolare beneficio previsto dagli artt.43 e 44 del RD 1290/1922 per i mutilati ed invalidi di guerra ed esteso dalla legge n.539/1950 agli invalidi e mutilati per servizio, venisse meno per effetto della disapplicazione conseguente alla stipulazione del secondo contratto collettivo di tipo privatistico, ai sensi dell'art. 69 del D.Lgs.n. 165/2001, ha proceduto alla sua "contrattualizzazione", dettando per esso una disciplina sostanzialmente ripetitiva di quella prevista dalle sopra citate fonti legislative; conseguentemente dal 14.9.2000 il beneficio di cui trattasi trova la sua fonte regolativa esclusivamente nel CCNL sottoscritto in tale data;
- 2) in considerazione anche della pregressa esperienza applicativa delle precedenti fonti legislative in materia, il CCNL ha disposto che le percentuali previste di incremento devono essere applicate con riferimento al trattamento tabellare in godimento al momento della presentazione della domanda da parte dell'interessato; conseguentemente il beneficio non può non decorrere dalla data di presentazione della domanda da parte del dipendente, che, in tal modo manifesta la precisa volontà di avvalersene;
- 3) non riteniamo che nella particolare fattispecie possa porsi un eventuale problema di prescrizione; infatti, occorre rilevare che già nella precedente disciplina legislativa:
  - era richiesto il necessario presupposto dell'esistenza di un provvedimento costitutivo dell'amministrazione di riconoscimento della dipendenza delle mutilazioni o delle infermità da causa di servizio militare o civile;
  - il riconoscimento del beneficio era assoggettato alla sola manifestazione di volontà del dipendente attraverso la presentazione di una specifica domanda in tal senso;
  - non risulta essere stato previsto espressamente dal legislatore un termine di decadenza o di prescrizione entro il quale richiedere il beneficio della citata legge n.539/1950, rispetto al provvedimento di riconoscimento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio; questo, infatti, poteva essere richiesto dal dipendente anche ed esclusivamente per altre finalità come, ad esempio, esempio il riconoscimento dell'equo indennizzo o della pensione privilegiata;
- 4) ai fini dell'attribuzione del beneficio, le percentuali di incremento previste dall'art.50 del CCNL del 14.9.2000 si applicano sullo stipendio tabellare iniziale in godimento alla data della domanda, che, come detto, rappresenta anche la data di decorrenza del beneficio stesso.

**Quesito: Y13. Ai fini dell'attribuzione dei benefici economici ex art. 50 del CCNL del 14/9/2000 è necessario che il dipendente posseda anche il provvedimento di riconoscimento dell'equo indennizzo?**

L'art. 50 del CCNL del 14.9.2000 consente di attribuire un incremento economico percentuale (del 2,5% o dell'1,25% della retribuzione tabellare iniziale) in favore del personale cui sia stata riconosciuta una invalidità o una mutilazione per causa di servizio.

Il beneficio economico, pertanto, è correlato al formale riconoscimento di tale condizione e non sembra anche necessario il provvedimento di attribuzione dell'equo indennizzo che di norma è successivo al citato riconoscimento, ma che in questa specifica casistica non assume alcun rilievo.

Riteniamo utile segnalare altresì, che una posizione simile a quella sopra illustrata è stata anche sostenuta dal Consiglio di Stato (Commissione Speciale Pubblico Impiego), nella adunanza del 23.6.1997 in sede di esame delle condizioni necessarie per la corretta applicazione dei benefici previsti dagli artt. 43 e 44 del R.D. 30.9.1922, n. 1296, che corrispondono esattamente a quelli ora contrattualizzati con il citato art. 50 del CCNL 14.9.2000.

In quella occasione il Consiglio di Stato ha sostenuto il principio secondo il quale "non vi è ragione di ritenere che, l'abbreviazione dell'anzianità (oggi equivalente all'incremento percentuale) sia subordinata alla attribuzione dell'equo indennizzo, essendo sufficiente l'accertamento dell'ascrivibilità della riscontrata patologia alle menomazioni dipendenti da causa di servizio elencate nelle apposite tabelle".

**Quesito: Y14. Quali sono le differenze fra i benefici economici di cui all'art. 50 del CCNL del 14/9/2000 e quelli di cui agli artt. 1 e 2 della legge n. 336/70?**

Al lavoratore la cui infermità sia stata riconosciuta dipendente da causa di servizio deve essere applicata esclusivamente la disciplina prevista dall'art. 50 del CCNL del 14.9.2000; i relativi incrementi economici percentuali, decorrenti dalla data formulata dal lavoratore interessato, dovranno essere, pertanto calcolati sulla retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. a) del citato CCNL che ricomprende soltanto il trattamento stipendiale iniziale della categoria di appartenenza.

Una ulteriore e diversa disciplina sarà inserita nel prossimo CCNL relativo al biennio economico 2000-2001, con riferimento ai soggetti che erano e restano destinatari delle disposizioni contenute negli artt. 1 e 2 della legge 336 del 1970.

Le due previsioni contrattuali prendono, pertanto in considerazione casistiche diverse e non possono, pertanto, essere considerate sovrapponibili o alternative.

Anticipiamo, in ogni caso, che le nuove clausole relative alla conferma dei benefici ex legge 336 consentiranno la sola attribuzione di aumenti economici percentuali e non anche il riconoscimento della categoria superiore.

Su quest'ultima problematica (riconoscimento della categoria superiore) riteniamo che nell'attuale modello di classificazione del personale risultano impraticabili ulteriori benefici che potrebbero produrre effetti di reinquadramento nella categoria superiore; analoghe perplessità erano sorte anche nel previgente sistema delle qualifiche funzionali tanto da indurre il Dipartimento della Funzione Pubblica a richiedere un espresso parere del Consiglio di Stato che nella

adunanza generale del 7 maggio 1983 e nella successiva adunanza del 23 giugno 1997 della Commissione speciale pubblico impiego ha preso atto della incoerenza della speciale disciplina della legge 336 (per la parte relativa al riconoscimento della "qualifica superiore") con un ordinamento professionale non più fondato sulle "carriere" ma sulla "qualifica funzionale".

**Nota: Si veda ora l'art. 22 del CCNL del 5.10.2001, che ha contrattualizzato la disciplina della L. 336/70 – Si vedano anche le risposte Y25, Y30 e Y31**

**Quesito: V6.5 Si possono avere chiarimenti sul beneficio economico per inabilità di cui all'art. 50 del CCNL del 14.9.2000?**

- l'incremento economico previsto dall'art. 50 del CCNL del 14.9.2000, è attribuito al personale riconosciuto invalido o mutilato per causa di servizio;
- l'accertamento dello stato invalidante o mutilante è di competenza delle competenti Commissioni istituite presso gli Ospedali militari, secondo la disciplina prevista, attualmente, dal DPR 20 aprile 1994, n.349;
- la decorrenza del beneficio coincide con la data di presentazione della domanda con la quale il lavoratore interessato richiede la concessione del beneficio stesso;
- le domande possono riguardare anche riconoscimenti intervenuti prima del 15.9.2000;
- il beneficio contrattuale non sostituisce l'istituto dell'equo indennizzo che continua ad essere regolato dalle norme vigenti.

**Nota: In materia di procedure per il riconoscimento dell'equo indennizzo di veda il recente DPR 461/2001**

**Quesito: V6.10. Il beneficio economico di cui all'art. 50 del CCNL del 14/9/2000 può essere attribuito al dipendente che ha avuto il riconoscimento dell'invalidità per causa di servizio presso altra amministrazione?**

Il beneficio riconosciuto dall'art. 50 del CCNL del 14.9.2000 al personale invalido per servizio non risulta condizionato dalla circostanza che la stessa invalidità sia stata accertata in relazione all'attività lavorativa svolta presso l'ente nel quale l'interessato presta attualmente servizio.

**Quesito: V6.25. L'applicazione dell'art. 50 del CCNL del 14.9.2000 presuppone che la condizione di invalidità sia accertata durante il rapporto di lavoro con l'Ente presso il quale l'interessato presta attualmente servizio ? Qual è la normativa di riferimento per il riconoscimento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio ? Il fatto che il dipendente fruisca di pensione privilegiata incide sull'applicazione del citato art. 50?**

Si evidenzia che il beneficio riconosciuto dall'art. 50 del CCNL del 14/9/2000 non è subordinato alla circostanza che la condizione di invalidità sia stata accertata nel corso del rapporto di lavoro con l'Ente presso il quale l'interessato presta attualmente servizio.

Infatti, l'articolo in questione consente di attribuire un incremento percentuale in favore del personale cui sia stata riconosciuta una invalidità o una mutilazione per causa di servizio, nella misura diversificata del 2,50% o dell'1,25% del trattamento tabellare in godimento, a seconda che l'invalidità sia stata ascritta alle prime sei categorie di menomazione ovvero alle ultime due.

Il procedimento per il riconoscimento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio è attualmente disciplinato dal DPR n. 461/2001 (pubblicato sulla G.U. n. 5 del 7/1/2002), quindi ai fini della concessione dei benefici di cui all'art. 50 devono essere rispettate le procedure prescritte nel regolamento sopra citato; per il periodo precedente occorre fare riferimento alle disposizioni vigenti nel tempo.

La condizione che il dipendente interessato usufruisca di pensione privilegiata non è rilevante in quanto questo trattamento pensionistico è differente ed è disciplinato da altre fonti normative. Naturalmente rimane valido il principio per cui il beneficio riconosciuto dall'art. 50 del CCNL del 14/9/2000 può essere concesso una sola volta nella vita lavorativa e non può quindi essere riconosciuto qualora fosse stato già attribuito in un pregresso rapporto di lavoro.

**Attività sociali, culturali e ricreative  
(Art. 55 CCNL del 14/9/2000)**

1. Le attività sociali, culturali e ricreative, promosse negli enti, sono gestite da organismi formati da rappresentanti dei dipendenti, in conformità a quanto previsto dall'art.11 della legge n.300/1970.

<b>DISAPPLICAZIONI - Rinvio</b>	
Si omette di riportare le disposizioni sulle disapplicazioni contenute nei CCNL sottoscritti dal 1995 al 2001 perché, ai sensi dell'art. 69, comma 2 del D. Lgs. 165/2001, dopo la stipulazione dei CCNL relativi al quadriennio 1998-2001 hanno comunque cessato di produrre effetti tutte le disposizioni recepite nei precedenti D.P.R. in base alla legge 93/1983 e tutte le norme generali e speciali del pubblico impiego.	

# **ALLEGATI**

**ALLEGATO A)**

**DECLARATORIE  
(allegato al CCNL 31/3/1999)**

## **DECLARATORIE**

### **CATEGORIA A**

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

- Conoscenze di tipo operativo generale (la cui base teorica si sviluppa **con la scuola dell'obbligo**) acquisibile attraverso esperienza diretta sulla mansione;
- Contenuti di tipo ausiliario rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;
- Problematiche lavorative di tipo semplice;
- Relazioni organizzative di tipo prevalentemente interno basate su interazione tra pochi soggetti;

#### **Esemplificazione dei profili:**

- lavoratore che provvede al trasporto di persone, alla movimentazione di merci, ivi compresa la consegna - ritiro della documentazione amministrativa. Provvede, inoltre, alla ordinaria manutenzione dell'automezzo segnalando eventuali interventi di natura complessa.
- lavoratore che provvede ad attività prevalentemente esecutive o di carattere tecnico manuali, comportanti anche gravosità o disagio ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro.

Appartengono alla categoria, ad esempio, i seguenti profili: custode, bidello.

### **CATEGORIA B**

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da :

- Buone conoscenze specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola dell'obbligo generalmente accompagnato da corsi di formazione specialistici) ed un grado di esperienza discreto;
- Contenuto di tipo operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;
- Discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili;
- Relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo indiretto e formale. Relazioni con gli utenti di natura diretta.

#### **Esemplificazione dei profili:**

- lavoratore che nel campo amministrativo provvede alla redazione di atti e provvedimenti utilizzando il software grafico, fogli elettronici e sistemi di videoscrittura nonché alla spedizione di fax e telefax, alla gestione della posta in arrivo e in partenza. Collabora, inoltre, alla gestione degli archivi e degli schedari ed all'organizzazione di viaggi e riunioni.
- lavoratore che provvede alla esecuzione di operazioni tecnico manuali di tipo specialistico quali l'installazione, conduzione e riparazione di impianti complessi o che richiedono specifica abilitazione o patente. Coordina dal punto di vista operativo altro personale addetto all'impianto.
- lavoratore che esegue interventi di tipo risolutivo sull'intera gamma di apparecchiature degli impianti, effettuando in casi complessi diagnosi, impostazione e preparazione dei lavori.

Appartengono, ad esempio, alla categoria i seguenti profili: lavoratore addetto alla cucina, addetto all'archivio, operatori CED, conduttore di macchine complesse (scuolabus, macchine operatrici che richiedono specifiche abilitazioni o patenti), operaio professionale, operatore socio assistenziale.

Ai sensi dell'art. 3, comma 7, per i profili professionali che, secondo la disciplina del DPR 347/83 come integrato dal DPR 333/90, potevano essere ascritti alla V qualifica funzionale, il trattamento tabellare iniziale è fissato nella posizione economica B3.



## CATEGORIA C

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da :

- Approfondite conoscenze mono specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola superiore) e un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento;
- Contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi;
- Media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;
- Relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

### **Esemplificazione dei profili:**

- lavoratore che, anche coordinando altri addetti, provvede alla gestione dei rapporti con tutte le tipologie di utenza relativamente alla unità di appartenenza.
- lavoratore che svolge attività istruttoria nel campo amministrativo, tecnico e contabile, curando, nel rispetto delle procedure e degli adempimenti di legge ed avvalendosi delle conoscenze professionali tipiche del profilo, la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati.

Appartengono, ad esempio, alla categoria i seguenti profili:

esperto di attività socioculturali, agente di polizia municipale e locale, educatore asili nido e figure assimilate, geometra, ragioniere, maestra di scuola materna, istruttore amministrativo, assistente amministrativo del registro delle imprese.

## CATEGORIA D

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da :

- Elevate conoscenze pluri-specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la laurea breve o il diploma di laurea) ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento;
- Contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi;
- Elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili;
- Relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

### **Esemplificazione dei profili:**

- lavoratore che espleta attività di ricerca, studio ed elaborazione di dati in funzione della programmazione economico finanziaria e della predisposizione degli atti per l'elaborazione dei diversi documenti contabili e finanziari.
- lavoratore che espleta compiti di alto contenuto specialistico professionale in attività di ricerca, acquisizione, elaborazione e illustrazione di dati e norme tecniche al fine della predisposizione di progetti inerenti la realizzazione e/o manutenzione di edifici, impianti, sistemi di prevenzione, ecc.
- lavoratore che espleta attività progettazione e gestione del sistema informativo, delle reti informatiche e delle banche dati dell'ente, di assistenza e consulenza specialistica agli utenti di applicazioni informatiche.
- lavoratore che espleta attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'ente, comportanti un significativo grado di complessità, nonché attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza.

Fanno parte di questa categoria, ad esempio, i profili identificabili nelle figure professionali di : farmacista, psicologo, ingegnere, architetto, geologo, avvocato, specialista di servizi scolastici, specialista in attività socio assistenziali, culturali e dell'area della vigilanza, giornalista pubblicista, specialista in attività amministrative e contabili, specialista in attività di arbitrato e conciliazione, ispettore metrico, assistente sociale, segretario economo delle istituzioni scolastiche delle Province.

Ai sensi dell'art. 3, comma 7, per i profili professionali che, secondo la disciplina del DPR 347/83 come integrato dal DPR 333/90, potevano essere ascritti alla VIII qualifica funzionale, il trattamento tabellare iniziale è fissato nella posizione economica D3.

**ALLEGATO B)**

**TRATTAMENTO ECONOMICO COMPLESSIVO  
(tabella B CCNL 5/10/2001)  
valori in Lire ed Euro**

Tabella B del CCNL 5/10/2001

Trattamento economico complessivo delle posizioni economiche dal 1.1.2001 (valori in lire)						
D	<i>D1</i>	<i>D2</i>	<i>D3</i>	<i>D4</i>	<i>D5</i>	
D	20.651.000	22.551.000	25.847.000	27.748.000	29.820.000	
			25.847.000			
C	<i>C1</i>	<i>C2</i>	<i>C3</i>	<i>C4</i>		
	17.847.000	18.707.000	19.632.000	20.816.000		
B	<i>B1</i>	<i>B2</i>	<i>B3</i>	<i>B4</i>	<i>B5</i>	<i>B6</i>
	14.809.000	15.345.000	16.353.000	16.845.000	17.416.000	18.028.000
			16.353.000			
A	<i>A1</i>	<i>A2</i>	<i>A3</i>	<i>A4</i>		
	13.473.000	13.885.000	14.412.000	14.960.000		

<i>D1</i>	<i>D2</i>	<i>D3</i>	<i>D4</i>	<i>D5</i>		
	1.900.000	3.296.000	1.901.000	2.072.000		
		3.296.000				
<i>C1</i>	<i>C2</i>	<i>C3</i>	<i>C4</i>			
	860.000	925.000	1.184.000			
<i>B1</i>	<i>B2</i>	<i>B3</i>	<i>B4</i>	<i>B5</i>	<i>B6</i>	
	536.000	1.008.000	492.000	571.000	612.000	
		1.008.000				
<i>A1</i>	<i>A2</i>	<i>A3</i>	<i>A4</i>			
	412.000	527.000	548.000			

**STIPENDIO TABELLARE AL 1.1.2001**  
**con l'entrata in vigore del CCNL del 5 ottobre 2001**  
**- Valori convertiti in Euro -**

<b>D</b>			D3 <b>13.348,86</b>	D4 <b>14.330,65</b>	D5 <b>15.400,74</b>	
	D1 <b>10.665,35</b>	D2 <b>11.646,62</b>	D3 <b>13.348,86</b>			
<b>C</b>	C1 <b>9.217,21</b>	C2 <b>9.661,36</b>	C3 <b>10.139,08</b>	C4 <b>10.750,57</b>		
<b>B</b>			B3 <b>8.445,62</b>	B4 <b>8.699,72</b>	B5 <b>8.994,61</b>	B6 <b>9.310,68</b>
	B1 <b>7.648,21</b>	B2 <b>7.925,03</b>	B3 <b>8.445,62</b>	B4 <b>8.699,72</b>		
<b>A</b>	A1 <b>6.958,22</b>	A2 <b>7.171,00</b>	A3 <b>7.443,18</b>	A4 <b>7.726,20</b>		

I valori sono stati rideterminati a seguito dell'applicazione del CCNL del biennio 2000-01.

**ALLEGATO C)**

**INDENNITA' INTEGRATIVA SPECIALE  
(allegato A CCNL 14/9/2000)  
valori in Lire ed Euro**

**Tabelle indennità integrativa speciale per le diverse categorie**  
*(valori annui lordi per 12 mensilità, cui va aggiunta la 13<sup>a</sup> mensilità)*

<b>POSIZIONE DI ACCESSO</b>	<b>VALORI I.I.S.</b>
A1	£. 12.090.354 € 6.244,15
B1	£. 12.166.621 € 6.283,54
B3	£. 12.273.723 € 6.338,85
C1	£. 12.355.767 € 6.381,22
D1	£. 12.500.626 € 6.456,03
D3	£. 12.846.799 € 6.634,82

**ALLEGATO D)**

**INCREMENTI MENSILI  
(tabella A CCNL 5/10/2001)**



tavola aumenti mensili			
		AUMENTI	
	Categorie e posizioni	01-lug-00	01-gen-01
	D5	51.000	85.000
	D4	49.000	81.000
	D3	44.000	72.000
	D2	44.000	72.000
	D1	44.000	72.000
	C4	44.000	72.000
	C3	41.000	68.000
	C2	38.000	63.000
	C1	36.000	60.000
	B6	36.000	60.000
	B5	36.000	59.000
	B4	35.000	58.000
	B3	33.000	56.000
	B2	33.000	56.000
	B1	33.000	56.000
	A4	33.000	56.000
	A3	32.000	53.000
	A2	31.000	52.000
	A1	31.000	51.000

**ALLEGATO E)**

**INDICATORI**  
**(tabelle 1, 2, 3, 4 CCNL 5/10/2001)**

**TABELLA 1**  
**INDICATORI RIFERITI A COMUNI E PROVINCE**

<b>A</b>	<b>Autonomia finanziaria</b>	<b>Entrate tributarie + entrate extra-tributarie</b> <hr style="width: 50%; margin: auto;"/> <b>Entrate correnti (1)</b>
<b>B</b>	<b>Autonomia Tributaria</b>	<b>Entrate tributarie</b> <hr style="width: 50%; margin: auto;"/> <b>Entrate correnti (1)</b>
<b>C</b>	<b>Incidenza spese personale su entrate correnti</b>	<b>Spese di personale (2)</b> <hr style="width: 50%; margin: auto;"/> <b>Entrate correnti</b>
<b>D</b>	<b>Incidenza interessi su entrate correnti</b>	<b>Interessi</b> <hr style="width: 50%; margin: auto;"/> <b>Entrate correnti</b>

(1) Entrate di cui ai Titoli I, II e III dell'art. 165, comma 3, del D.Lgs. n. 267 del 2000

(2) Esclusi gli oneri relativi alle consulenze e alle collaborazioni coordinate e continuative

TABELLA 2

**INDICATORI O ELEMENTI DI SPECIFICITA' RIFERITI  
ALLE REGIONI**

<b>A</b> <b>Indicatore di equilibrio economico</b>	<b>Spesa corrente + quota capitale rimborso mutui e prestiti</b> <hr/> <b>Entrate Correnti</b>
<b>B</b> <b>Incidenza spese del personale</b>	<b>Spesa personale (1)</b> <hr/> <b>Entrate Correnti</b>
<b>C</b> <b>Costo dell'indebitamento</b>	<b>Quota interessi + quota capitale rimborso mutui e prestiti</b> <hr/> <b>Entrate Correnti</b>

(1) Esclusi gli oneri relativi alle consulenze e alle collaborazioni coordinate e continuative

TABELLA 3

**INDICATORI O ELEMENTI DI SPECIFICITA' RIFERITI ALLE  
CAMERE DI COMMERCIO**

<b>A</b> <b>Autonomia finanziaria</b>	<b>Diritto annuale +altre entrate proprie</b> <b>(inclusi diritti di segreteria e al netto dei trasferimenti dal fondo di</b> <b>perequazione)</b> <hr/> <b>Spese correnti</b> <b>(al netto dei trasferimenti al fondo perequazione)</b>
<b>B</b> <b>Incidenza delle spese del personale</b>	<b>Competenze al personale (1)+ oneri sociali+altri costi</b> <b>del personale+quota parte oneri personale aziende speciali (2)</b> <hr/> <b>Diritti (compreso diritto annuale)+ proventi diversi</b>
<b>C</b> <b>Incidenza degli interessi passivi</b>	<b>Interessi passivi</b> <hr/> <b>Diritti (compreso diritto annuale)+ proventi diversi</b>

**L'indicatore statico** per ogni singolo ente è dato dalla risultante della seguente operazione: A meno B meno C.

**Gli indicatori dinamici** sono calcolati per ciascuna delle voci A, B e C

(1) Esclusi gli oneri relativi alle consulenze e alle collaborazioni coordinate e continuative.

(2) La quota si calcola come segue: entità del contributo versato dalla Camera di Commercio moltiplicato per il rapporto tra:  $\frac{\text{costo personale azienda}}{\text{totale costi azienda}}$

**TABELLA 4****INDICATORI RIFERITI ALLE COMUNITA' MONTANE**

<b>A</b>	Autonomia finanziaria	$\frac{\text{Entrate extra-tributarie}}{\text{Entrate correnti (1)}}$
<b>B</b>	Incidenza spese personale su entrate correnti	$\frac{\text{Spese di personale (2)}}{\text{Entrate correnti(1)}}$
<b>C</b>	Incidenza interessi su entrate correnti	$\frac{\text{Interessi}}{\text{Entrate correnti}}$

(1) Entrate di cui ai Titoli I e II dell'art. 165, comma 4, del D.Lgs. n. 267 del 2000, relativo alle comunità montane.

(2) Esclusi gli oneri relativi alle consulenze e alle prestazioni coordinate e continuative